

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
(詳細版)

令和4年2月

デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社

目次

概 要	1
1. 人権に関する取組状況のアンケート調査	4
1-1 アンケート調査概要	4
1-2 アンケート調査結果	5
2. 人権に関する取組状況のヒアリング調査	47
2-1 ヒアリング調査概要	47
2-2 ヒアリング調査結果	48
3. 政府及び企業の対応方向性に関する考察	49
3-1 取組促進に向けて企業が抱える課題及び対応の方向性	49

- 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。

概 要

(1) 事業目的

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。

以上を踏まえ、本調査においては、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。

(2) 事業内容

1) 人権に関する取組状況のアンケート調査

日本企業の人権への取組状況や課題、自社における人権 DD の推進に当たっての政府への要望等の現場の声を把握することを目的に、東京証券取引所市場第一部及び市場第二部（以下、「東証一部」「東証二部」という）に上場している企業など 2,786 社を対象として、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を実施し、回答結果を分析した。

アンケート項目については、経済産業省通商政策局通商戦略室（以下、「通商戦略室」という。）担当者と協議の上で決定した。

2) 人権に関する取組状況のヒアリング調査

1) のアンケート結果を踏まえ、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、人権に関する取組状況を把握することを目的として、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング対象企業及びヒアリング項目については、アンケート結果を基に、通商戦略室担当者と協議の上で決定した。

3) 政府及び企業の対応方向性に関する考察

1) アンケート調査及び 2) ヒアリング調査の結果を踏まえ、今後の日本政府としての追加的対応の必要性も含め、今後、政府及び企業がどのように対応すべきかについて、考察を行った。

1. 人権に関する取組状況のアンケート調査

1-1 アンケート調査概要

調査手法

- 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～2021年10月14日
- 調査方法
調査対象企業に対して、書面及び業界団体等を通じてアンケート協力を依頼。
経済産業省ホームページに質問票を掲載し、記入された質問票をメールにて回収。
- 調査対象企業
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
2,786社
- 回答企業数
760社(回答率:約27.3%)
- 調査項目
 - 人権への取組状況
 - 人権方針の策定
 - 人権DD実施対応状況
 - 外部ステークホルダーの関与
 - 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
 - 人権を尊重する経営の実践による成果・課題
 - 政府・公的機関に対する要望

1-2 アンケート調査結果

1-2-1 回答企業の業種

回答企業の業種として、製造業が 57% (436 社) と最も多く、商業が 12% (91 社)、金融・保険業が 11% (82 社) であった(図 1)。¹

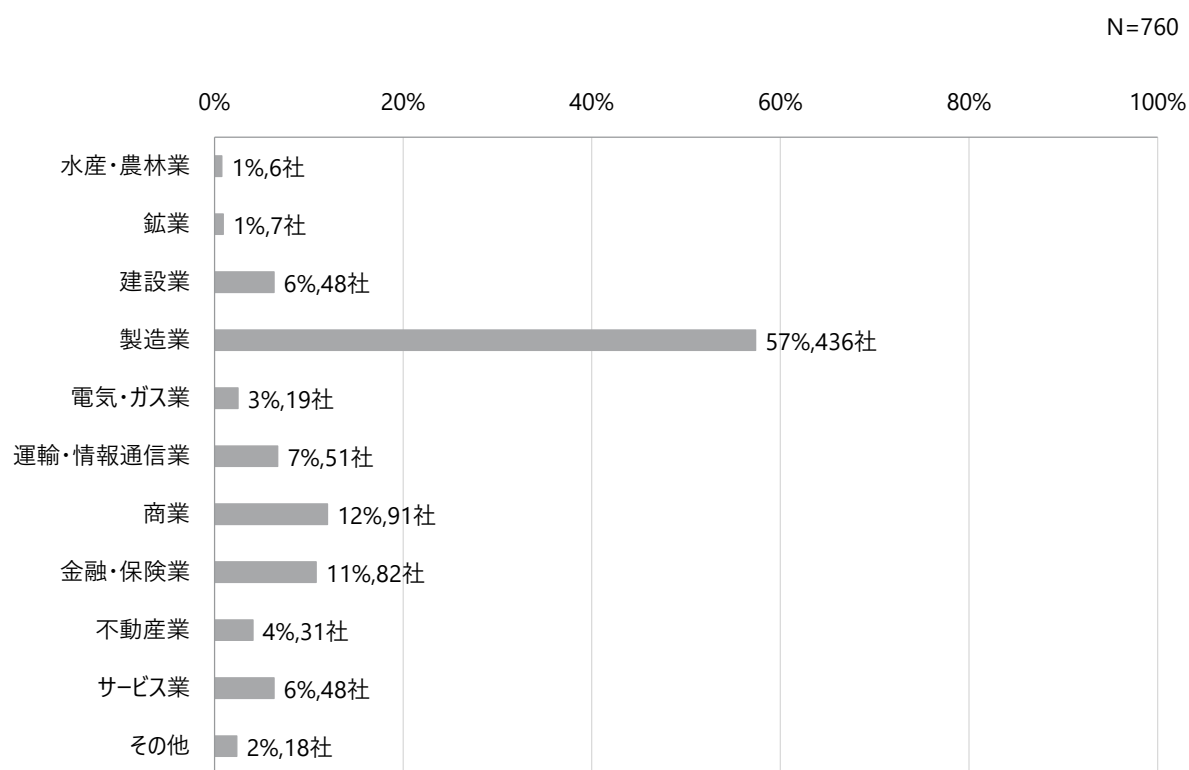


図 1 回答企業の業種

¹ 各企業がアンケートで回答した該当業種(複数回答可)を基に集計。アンケート回答企業数(760 社)と、各業種の企業数合計数は異なる

1-2-2 人権に関する取組状況

(1) 結果概要

回答企業のうち、人権方針を策定していると回答した企業は 69% (523 社)、人権 DD を実施している企業は 52% (392 社) となった (図 2)。

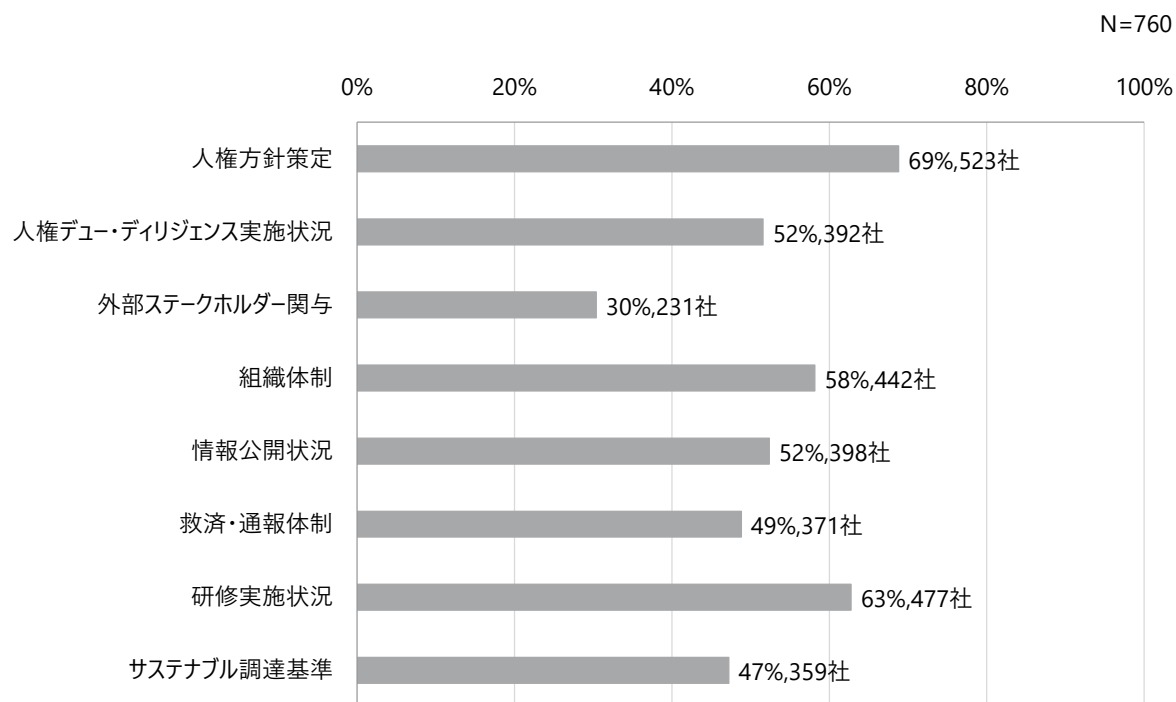


図 2 結果概要

(2) 人権方針の策定

人権方針を「策定している」企業は 69% (523 社)、「策定していない/わからない」企業は 31% (237 社)であった(図 3)。

策定している企業のうち、「策定、明文化しており、公表している」企業は 59% (450 社)、「策定、明文化しているが、公表していない」企業は 10% (73 社)であった。

「策定していない/わからない」企業のうち、「策定、明文化していない」企業は 9% (67 社)、「将来的に/数年以内に策定、明文化することを検討中」の企業は 13% (98 社)、「1 年以内に策定、明文化を予定」している企業は 8% (58 社)であった。

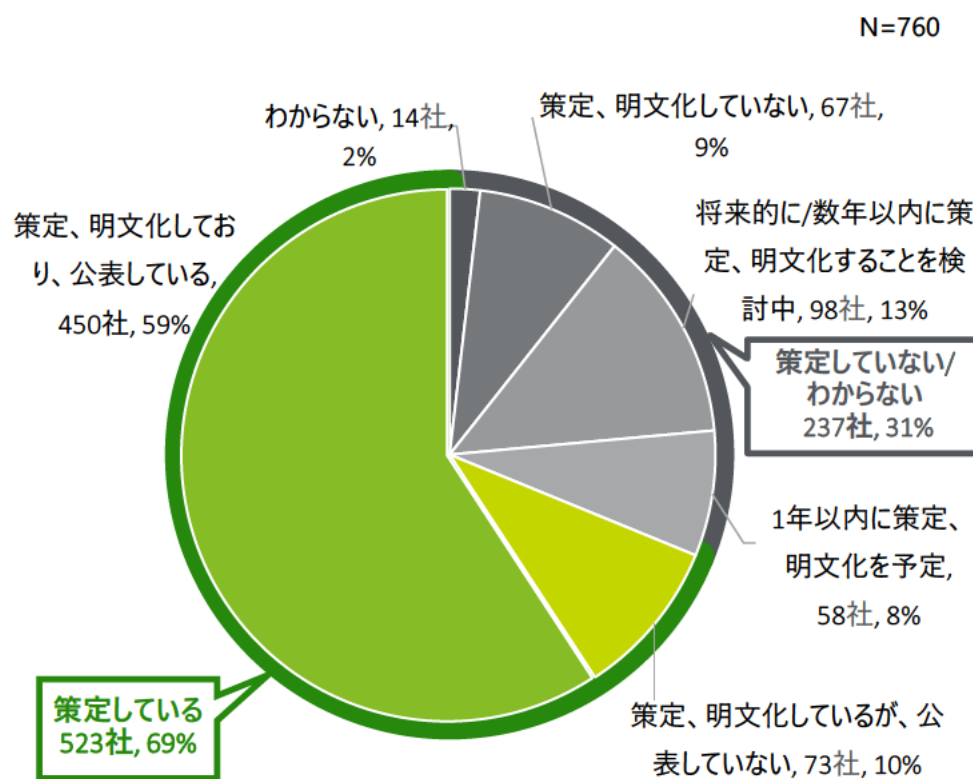


図 3 人権方針の策定

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている要件のうち、「企業の最上層レベルによる承認があること」を満たす企業は 88% (460 社)、「内部及び/または外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと」を満たす企業は 56% (295 社) となった(図 4)。「関係者に対する人権配慮への期待が明記されていること」を満たす企業は 76% (400 社)、「一般に入手可能で、かつ関係者に周知されていること」を満たす企業は 79% (413 社)、「企業全体に定着させるために企業活動方針や手続に反映されていること」を満たす企業は 79% (412 社) となった。

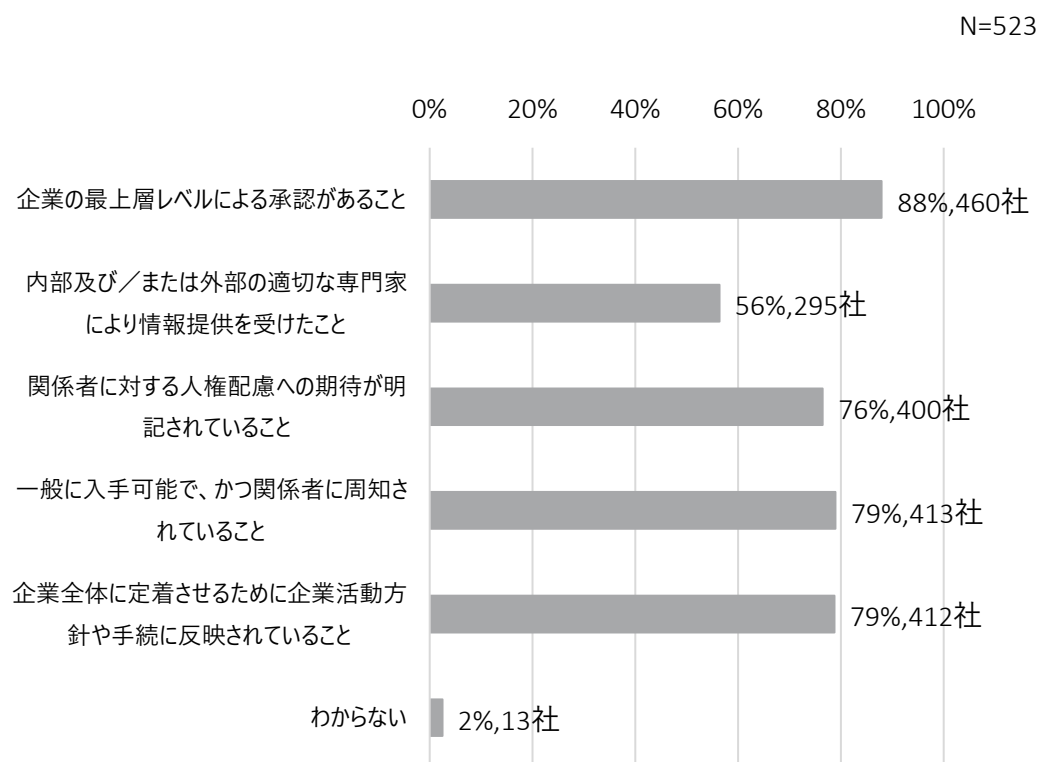


図 4 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている要件への準拠

(3) 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るかを尋ねる設問においては、523 社のうち、65% (342 社) が「準拠している」と回答し、35% (181 社) は「準拠していない/わからない/無回答」であった(図 5)。

準拠していると回答した企業のうち、「準拠しており、方針の中で具体的な基準名も示している」と回答した企業は 44% (231 社)、「準拠しているが、方針の中で具体的な基準名は示していない」と回答した企業は 11% (58 社)、「部分的に準拠している」と回答した企業は 10% (53 社) となった。

「準拠していない/わからない/無回答」の企業の割合をみると、「準拠していない」と回答した企業は 12% (63 社)、「わからない」と回答した企業は 21% (111 社) となり、無回答は 1% (7 社) であった。

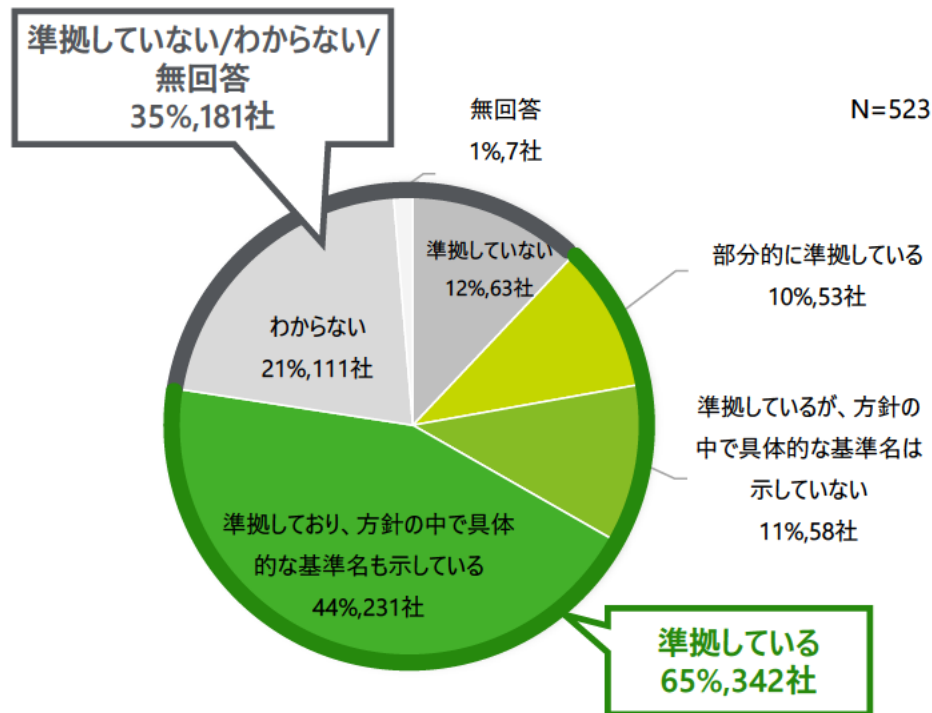


図 5 人権方針の策定における国際的な基準への準拠

人権方針の策定にあたり、準拠している国際的な基準を尋ねる設問においては、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠していると回答した企業が 69% (241 社)、国際人権規約 (自由権・社会権) に準拠していると回答した企業は 58% (201 社) であった (図 6)。ILO 宣言に準拠している企業は 64% (223 社)、国連グローバルコンパクトに準拠していると回答した企業は 60% (208 社) である。ILO 基本 8 条約に準拠している企業は 30% (106 社)、OECD 多国籍企業行動指針に準拠している企業は 26% (90 社)、ILO 多国籍企業宣言に準拠していると回答した企業は 18% (62 社) であった。

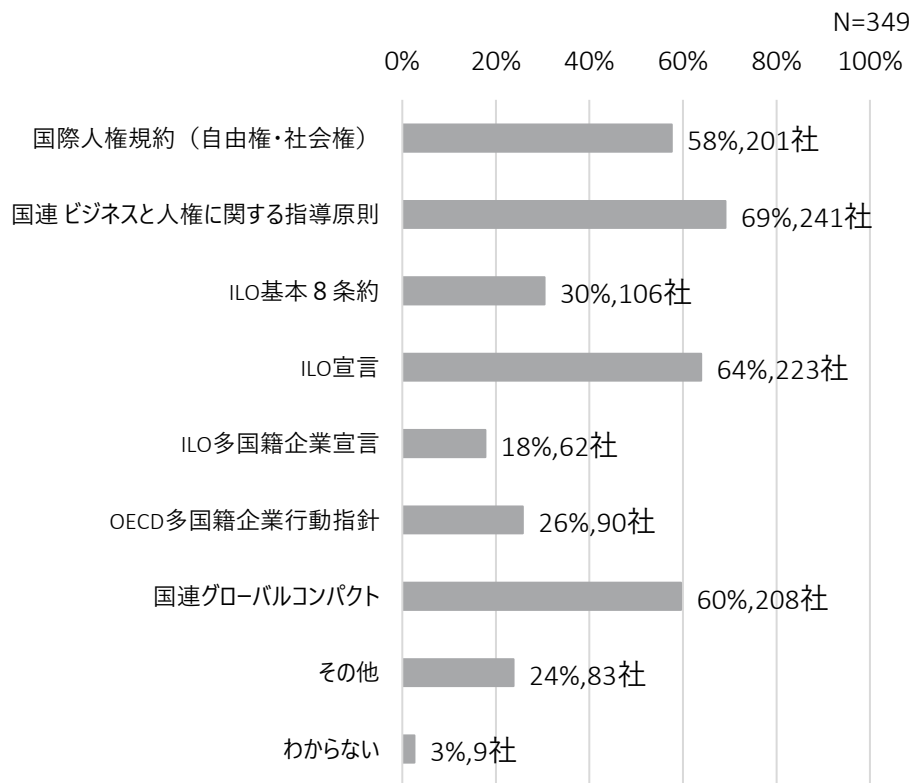


図 6 準拠している国際的な基準

(4) 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と人権 DD の認識

国連のビジネスと人権に関する指導原則の認識を尋ねる設問においては、760 社のうち、「知っている」と答えた企業が 65% (493 社)、「聞いたことはあるが内容は知らない」と答えた企業は 21% (160 社)、「知らない」と答えた企業は 14% (107 社) となった(図 7)。

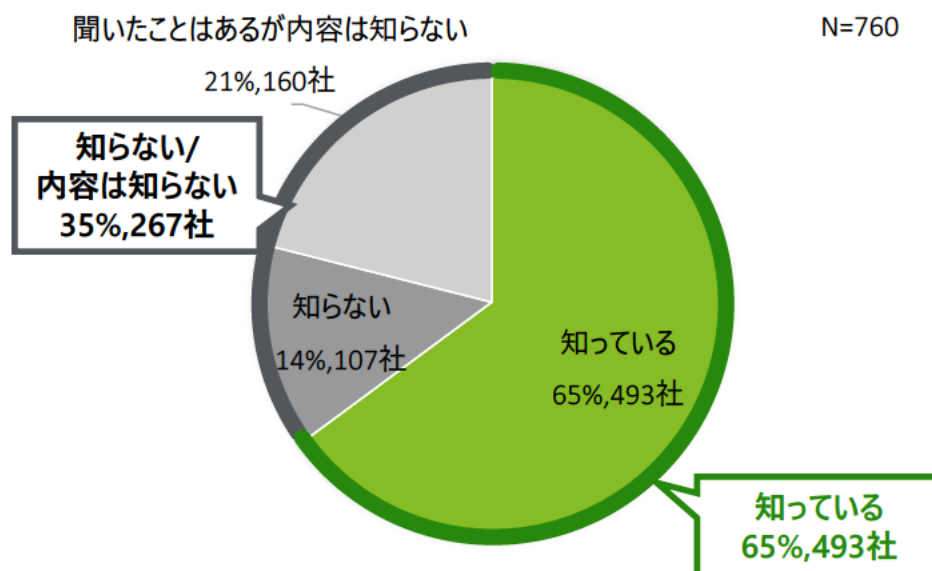


図 7 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の認識

人権 DD の認識を尋ねる設問においては、「知っている」と回答した企業は 70% (534 社) であり、「聞いたことはあるが内容は知らない」と答えた企業は 17% (131 社)、「知らない」と答えた企業は 13% (95 社) となった(図 8)。

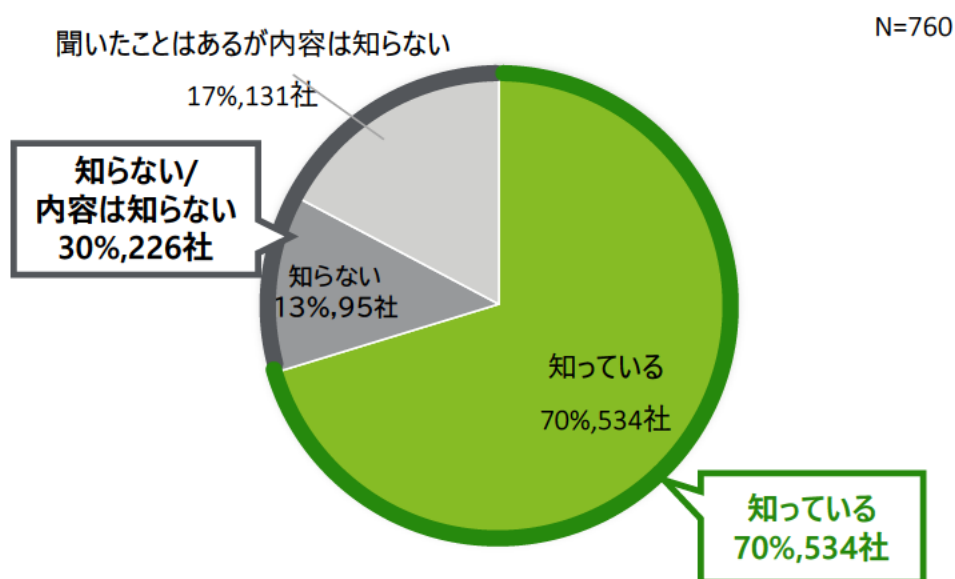


図 8 人権 DD の認識

(5) 人権 DD の実施状況

人権 DD の実施状況は、760 社のうち、52% (392 社) が「実施している」、48% (368 社) が「実施していない/わからない」という結果である(図 9)。

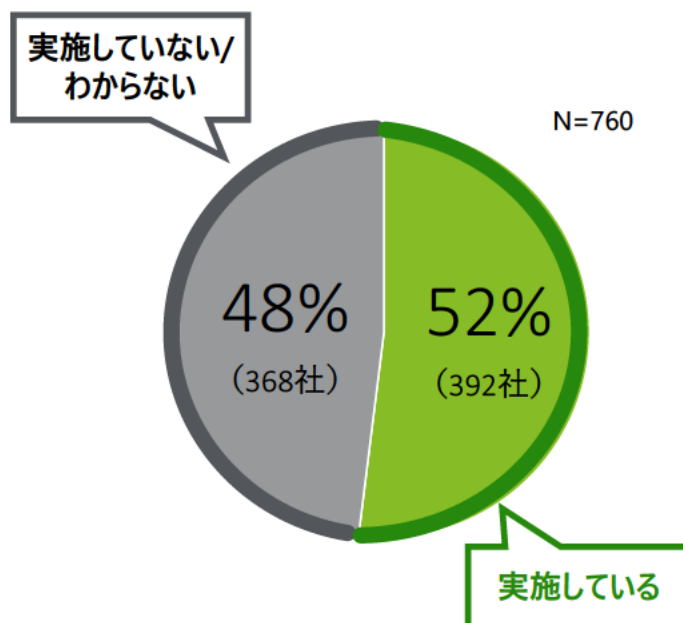


図 9 人権 DD の実施状況

現在行っている人権 DD の実施対象を尋ねる設問(複数回答可)においては、国内自社と回答した企業が 90%(351 社)となった(図 10)。国内の子会社や関連会社といったグループ会社を対象としている企業は 81%(317 社)、海外のグループ会社を対象としている企業は 64%(252 社)となった。直接仕入先は国内が 62%(244 社)、海外は 49%(192 社)であった。間接仕入先に関しては、国内は 25%(99 社)、海外も同様に 25%(99 社)であった。

販売先/顧客(BtoB)を人権 DD の実施対象としている企業は、販売先が国内の場合は 16%(62 社)、海外の場合は 12%(48 社)であった。最終顧客(BtoC)においては、国内の場合は 14%(54 社)、海外の場合は 10%(38 社)であった。

自社の製品、サービス、プロジェクトを実施対象としていると答えた企業は 17%(66 社)となり、投融资先を対象としている企業は 9%(36 社)となった。

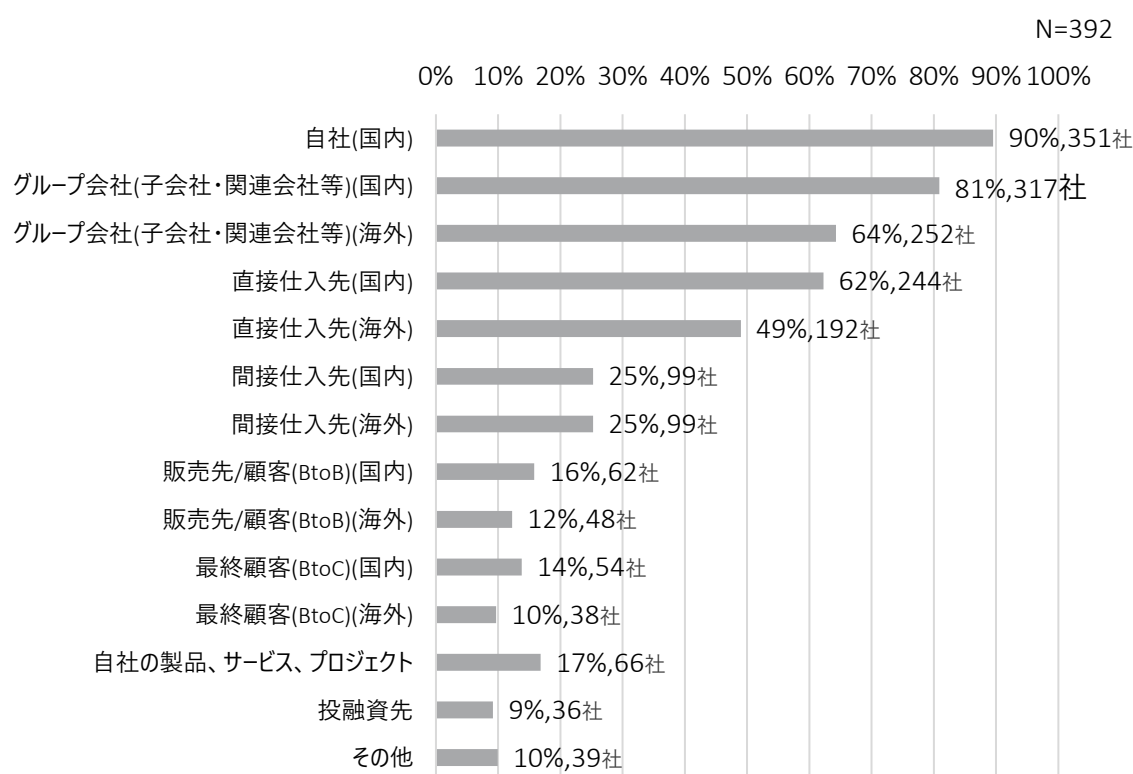


図 10 人権 DD の実施対象

(6) 人権 DD を実施していない理由

人権 DD を実施していない理由としては、「実施方法が分からない」と回答した企業は 32% (122 社)、「十分な人員・予算を確保できない」と回答した企業は 28% (105 社)であった(図 11)。「対象範囲の選定が難しい」と回答した企業は 27% (102 社)、「実施を担当する部署が決まっていない」と回答した企業は 26% (98 社)となった。その他、「人権 DD を知らない」と答えた企業は 16% (61 社)、「連携先(外部機関・NGO 等)の選定が難しい」と答えた企業は 12% (44 社)、「実際に人権侵害が発生したら対応する」と答えた企業は 11% (43 社)であった。

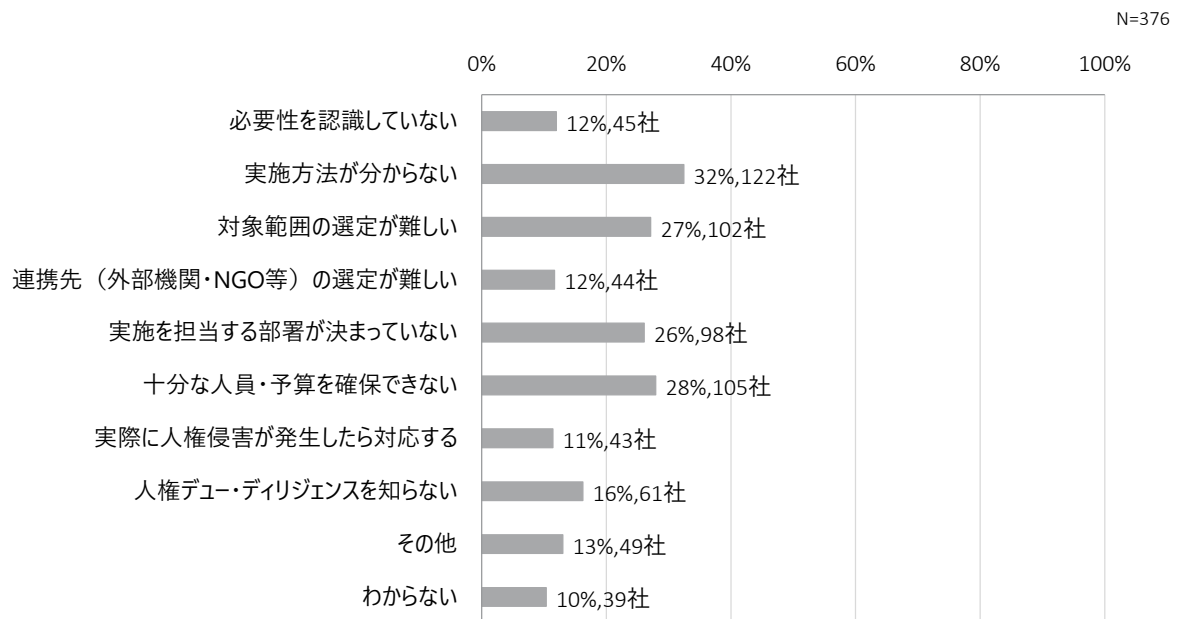


図 11 人権 DD を実施していない理由

(7) 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「設けている」と答えた企業は 30% (231 社) となり、「設けていない/わからない」と答えた企業は 70% (529 社) となった(図 12)。

「設けていない/わからない」と回答した企業のうち、「設けていない(数年以内に設けることも検討していない)」と回答した企業は 39% (298 社)、「将来的に/数年以内に設定することを検討中」と答えた企業は 18% (137 社)、「1 年以内に設定を予定」と答えた企業は 2% (17 社) となった。

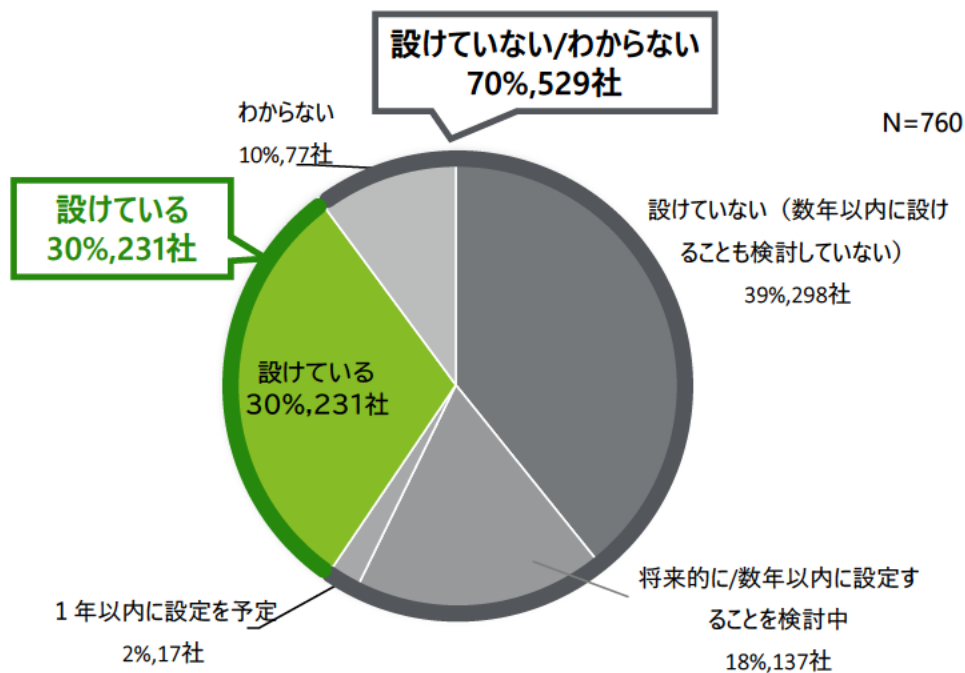


図 12 外部ステークホルダーが関与する機会の設定状況

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るかを尋ねる設問では、専門家が67%(155社)、次いでNGO/NPOが47%(108社)、投資家が42%(97社)となった(図13)。地域住民が関与していると答えた企業は14%(33社)、消費者が関与していると回答した企業は10%(24社)であった。

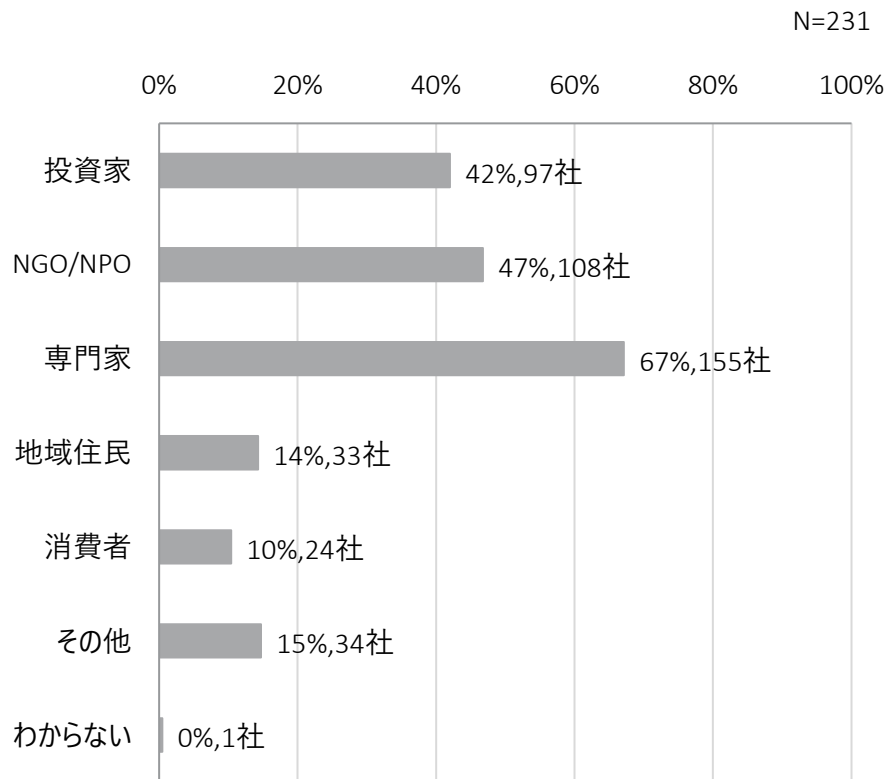


図 13 関与している外部ステークホルダー

(8) 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)の設置有無を尋ねる設問においては、58%(442社)の企業が「設置している」と回答し、42%(318社)が「設置していない/わからない」と回答した(図14)。

「設置していない/わからない」と回答した企業の内訳としては、「設置していない(数年以内の設置も検討していない)」が22%(169社)、「将来的に/数年以内に設置することを検討中」が13%(96社)、「1年以内に設置を予定」が3%(22社)であった。

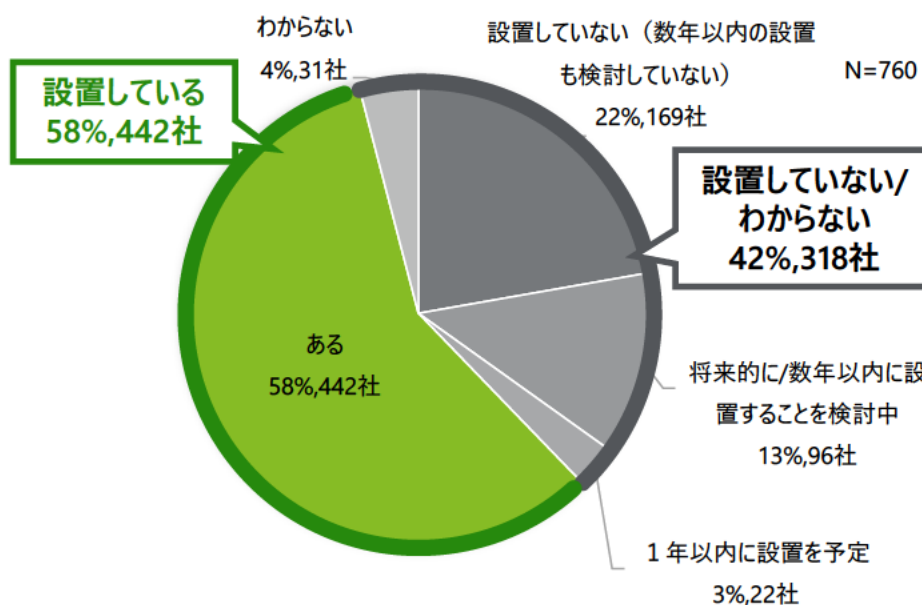


図14 主幹組織の設置状況

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るかを尋ねる設問においては、「関与している」と回答した企業が97%(427社)、「関与していない/わからない/無回答」とした企業は3%(15社)であった(図15)。

「関与している」と答えた企業のうち、「直接的に関与している」とした企業は63%(280社)、「間接的に関与している」と答えた企業は31%(136社)、「直接的に関与し、人権に関する成果を役員報酬に連動させている」と答えた企業は2%(11社)であった。

「関与していない/わからない/無回答」とした企業のうち、「関与していない」とした企業は2%(8社)、無回答が1%(5社)、「わからない」が0%(2社)であった。

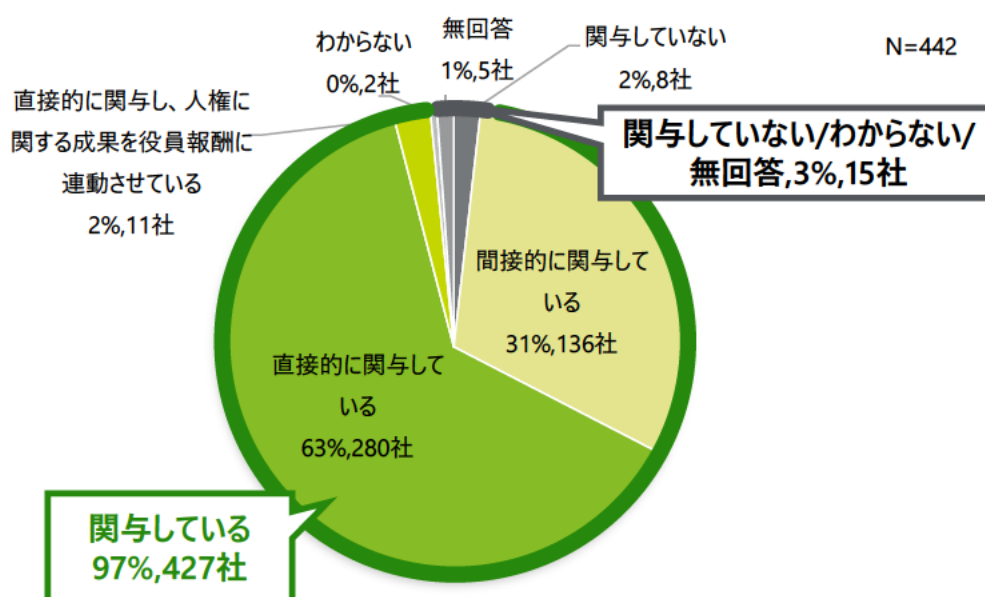


図 15 経営層等の企業の最上層レベルの関与状況

(9) 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るかを尋ねる設問において、「公開している」と回答した企業は 52%(398 社)、「公開していない/わからない」と回答した企業は 48%(362 社)であった(図 16)。

「公開している」と答えた企業のうち、「公開している(海外の法令に関係なく自主的に公開)」とした企業は 45%(343 社)、「公開している(海外の法令に基づいて公開し、自主的に追加で情報公開)」とした企業は 6%(49 社)、「公開している(海外の法令に基づいて公開)」とした企業は 1%(6 社)であった。

「公開していない/わからない」と答えた企業のうち、「公開していない(数年以内の公開も検討していない)」とした企業は 21%(157 社)、「将来的に/数年以内に公開することを検討中」とした企業は 18%(140 社)、「1 年以内に公開を予定」とした企業は 6%(43 社)、「わからない」とした企業は 3%(22 社)であった。

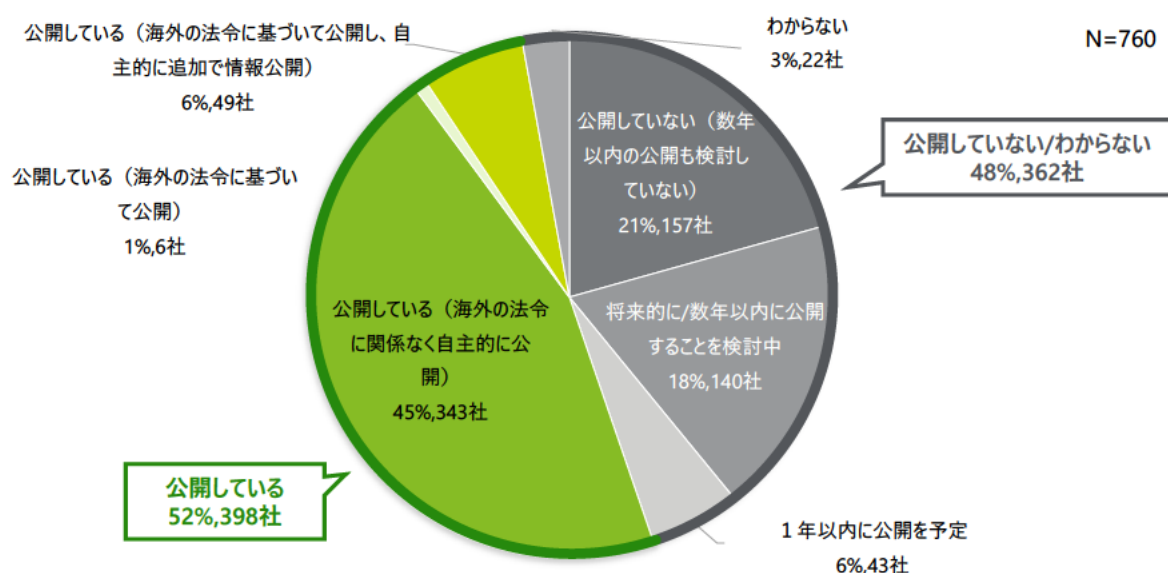


図 16 情報公開状況

(10) 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「定めている」と回答した企業は 49%(371 社)、「定めていない/わからない」と回答した企業は 51%(389 社)であった(図 17)。

「定めていない/わからない」とした企業のうち、「定めていない(数年以内の策定も検討していない)」とした企業は 24%(179 社)、「将来的に/数年以内に策定することを検討中」とした企業は 19%(143 社)、「1 年以内に策定を予定」とした企業は 3%(24 社)、「わからない」が 6%(43 社)となった。

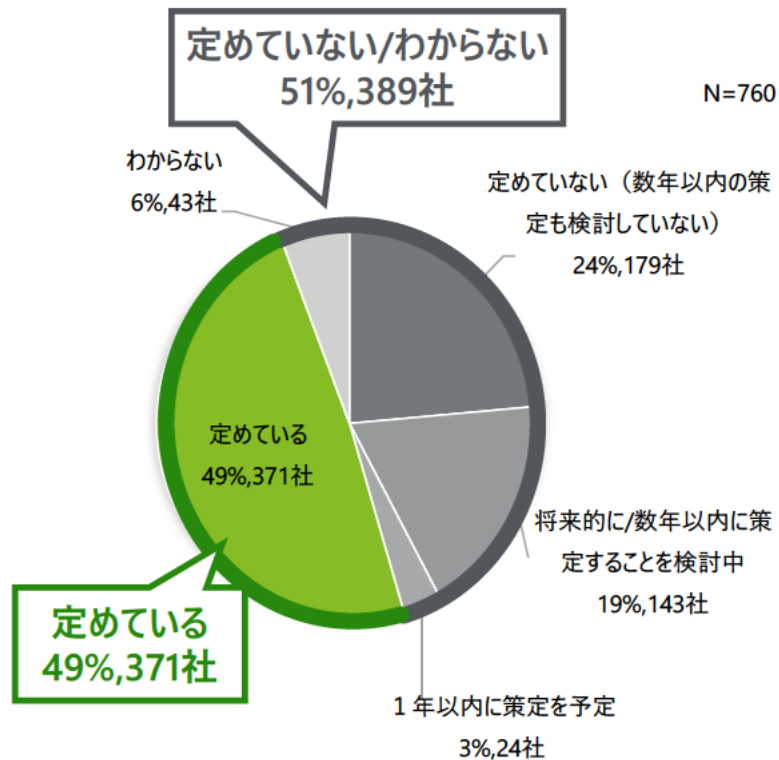


図 17 被害者救済と問題是正のためのガイドライン・手続の策定状況

人権侵害に関する通報窓口を「設置している」と回答した企業は 98% (365 社)、「設置していない/無回答」とした企業は 2% (6 社)であった(図 18)。

「設置している」と回答した企業のうち、「設置している(企業内)」は 92% (343 社)、「設置している(業界団体等に窓口を設置)」は 5% (18 社)、「設置している(NPO と連携して窓口を設置)」は 1% (4 社)であった。

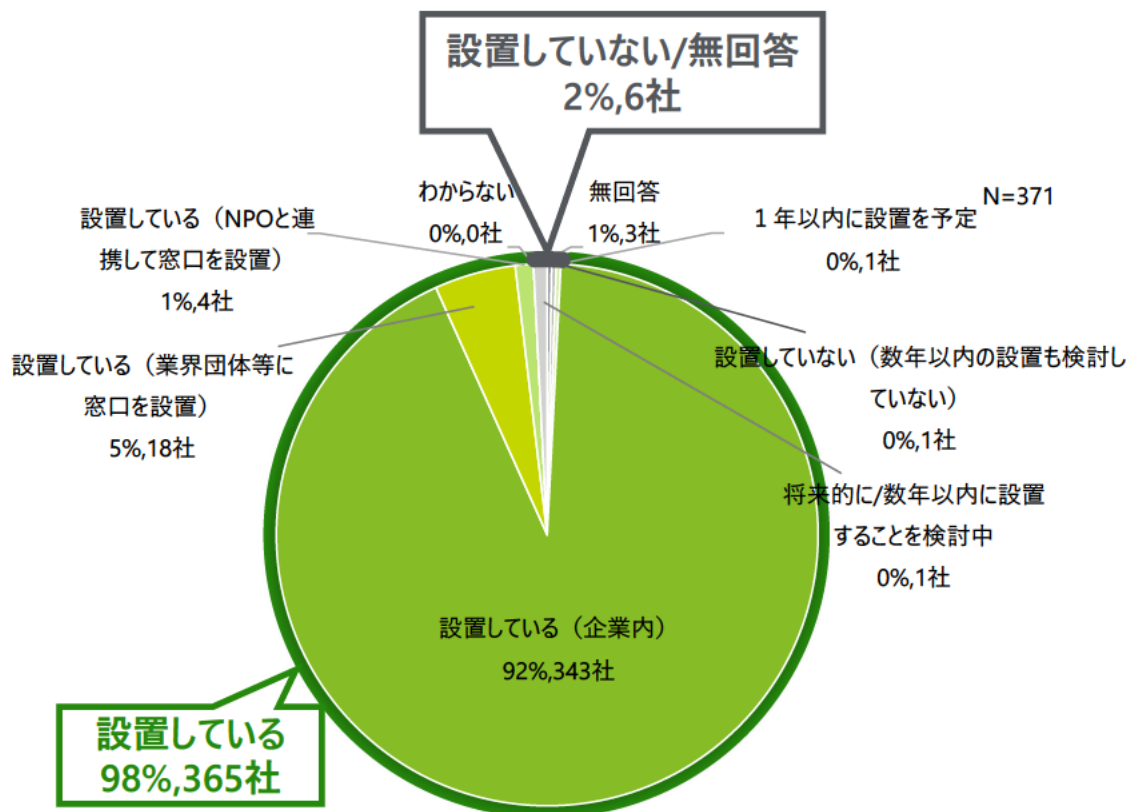


図 18 人権侵害に関する通報窓口の設置状況

(11) 研修実施状況

人権に関する研修を「実施している」と回答した企業は 63% (477 社)、「実施していない/わからない」とした企業は 37% (283 社)であった(図 19)。

「実施していない/わからない」とした企業のうち、「実施していない(数年以内の実施も検討していない)」とした企業は 15% (115 社)、「将来的に/数年以内に実施することを検討中」とした企業は 16% (120 社)、「1 年以内に実施を予定」とした企業は 4% (30 社)、「わからない」は 2% (18 社)であった。

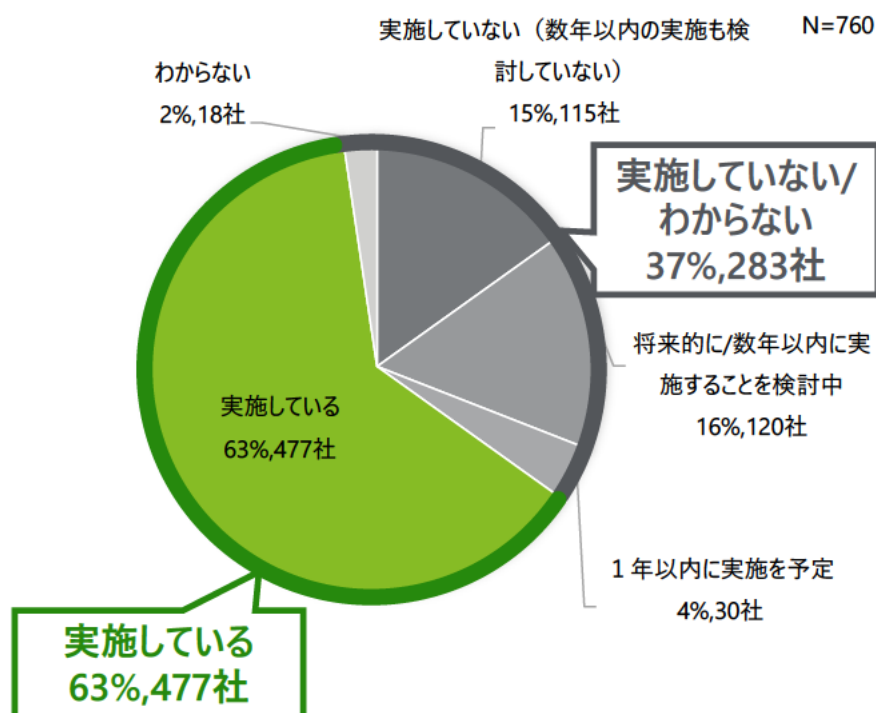


図 19 人権に関する研修の実施状況

(12) サステナブル調達基準

サステナブル調達基準の策定有無、さらに、その中で人権についても基準を定めているかを尋ねる設問において、「人権を含め策定している」企業は 47% (359 社)、「策定していない/人権について定めていない/わからない」企業は 53% (401 社)であった(図 20)。

「人権を含め策定している」企業のうち、「人権を含めたサステナブル調達基準を策定しており、対外的に公表している」企業は 38% (289 社)、「人権を含めたサステナブル調達基準を策定している」企業は 9% (70 社)であった。

「策定していない/人権について定めていない/わからない」企業のうち、「サステナブル調達基準を策定していない」とした企業は 43% (328 社)、「サステナブル調達基準は策定しているが、人権については定めていない」とした企業は 5% (36 社)、「わからない」が 5% (37 社)であった。

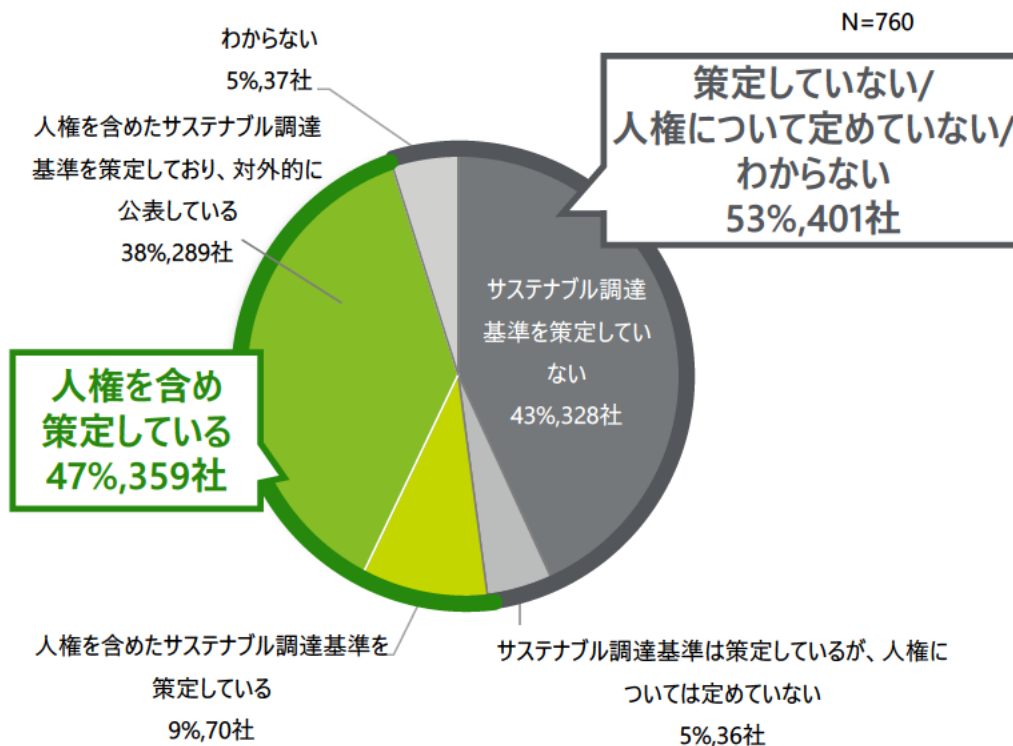


図 20 サステナブル調達基準の策定状況

1-2-3 人権を尊重する経営を実践する上での課題

人権を尊重する経営を実践する上での課題は取組方法に関する課題、体制上の課題、その他課題に大別される。

取組方法に関する課題では「サプライチェーン上における人権尊重の対応状況を評価する手法が確立されていない」が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」が38%、「情報のトレーサビリティが確保できない」が31%、「具体的な取り組み方法が分からない」が28%、「事業領域が広く、対象分野の特定が難しい」が25%であった(図 21)。

体制上の課題では、「十分な人員・予算を確保できない」が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」が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」が8%、「複数の取引先から異なる要請があり、対応が難しい」が8%、「取引先に人権尊重の重要性を理解してもらえない」が5%、「経営層に人権尊重の重要性を理解してもらえない」が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」が2%であった。

その他課題としては、「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」が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」が15%、「企業だけで解決できない複雑な問題がある」が15%、「優先すべき人権課題が分からない」が11%、「労働組合や市民社会などからの要請が弱い」が3%、「その他」が3%であった。

N=760

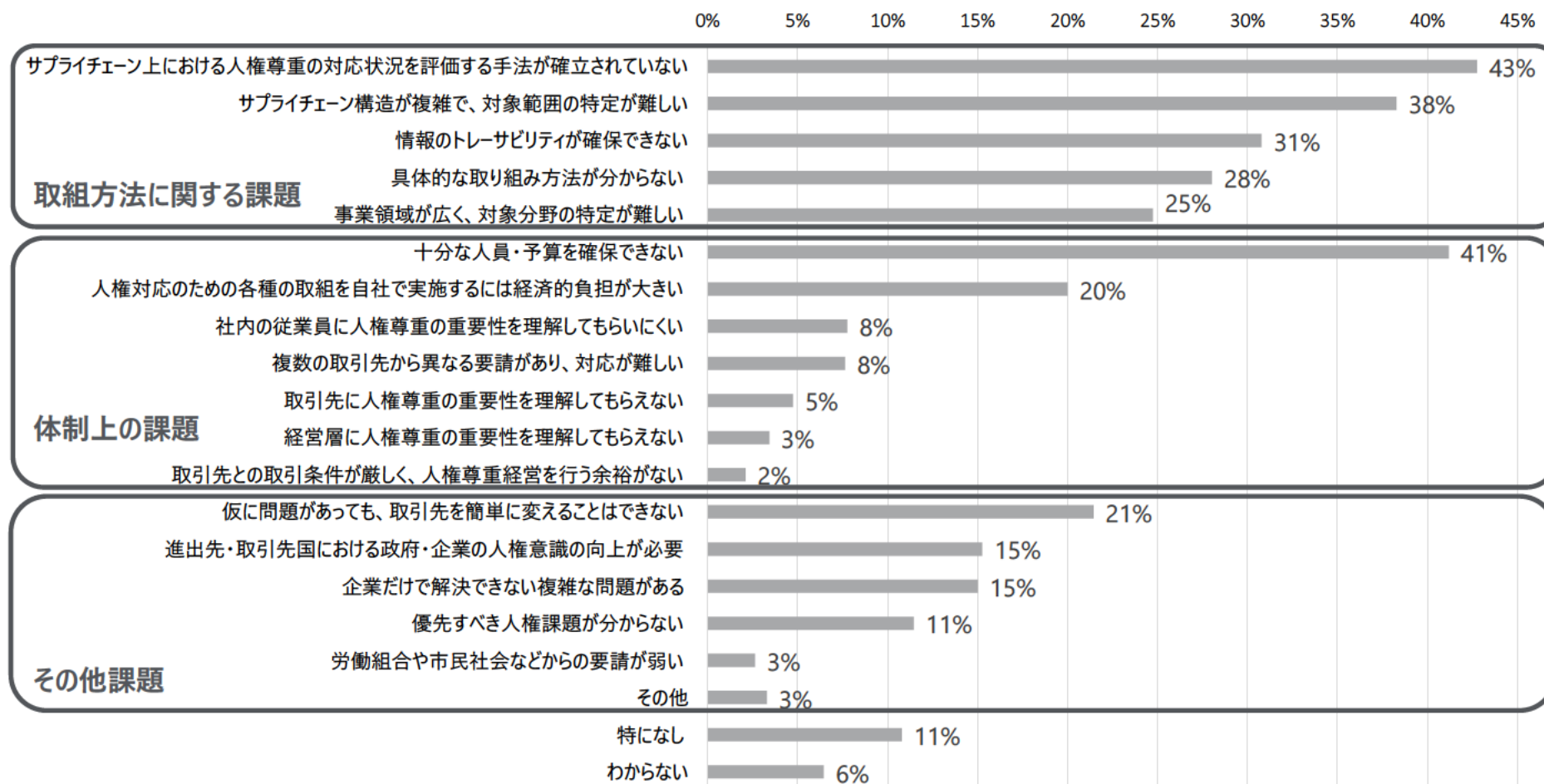


図 21 人権を尊重する経営を実践する上での課題

1-2-4 人権を尊重する経営を実践した結果、得られた成果・効果

人権を尊重する経営を実践した結果、得られた成果・効果を尋ねる設問では、「自社内の人権リスクの低減」が 54%、「SDGs への貢献」が 37%、「サプライチェーンにおける人権リスクの低減」が 34%、「ESG 評価機関からの評価向上」が 30%、「わからない」が 21%、「投資家からの評価向上（機関投資家含む）」が 20%、「採用力・人材定着力の向上」が 19%、「ブランド価値の向上」が 16%、「特になし」が 11%、「新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化」が 11%、「生産性の向上」が 5%、「現地国の開発・発展への寄与」が 3%、「ESG 資金の獲得」が 3%、「その他」が 3%、「株価の向上」が 2%、「政府調達等における加点」が 2%となった（図 22）。

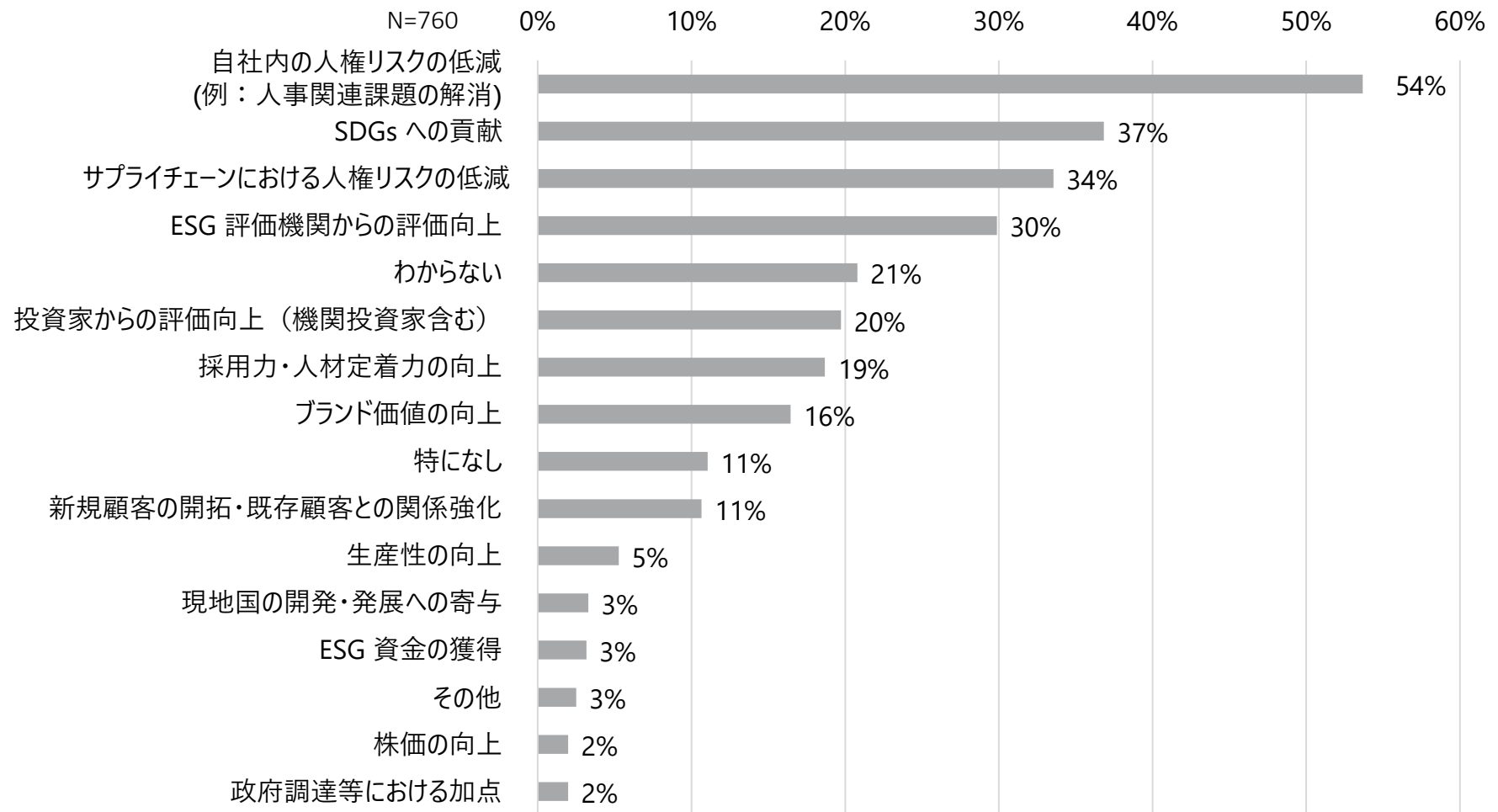


図 22 人権を尊重する経営を実践した結果、得られた成果・効果

1-2-5 政府・公的機関に対する要望

政府・公的機関に対する要望としては、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される。

①ガイドラインの整備・好事例の共有においては、「自主的な取り組みのためのガイドライン整備（業種別のガイドライン整備）」が 51%、「企業の人権 DD、ステークホルダーエンゲージメントに関する好事例の収集・頒布」が 38%、「自主的な取り組みのためのガイドライン整備（業種横断的・包括的なガイドライン整備）」が 37%、「人権 DD に取り組んでいる企業による情報共有の場の提供」が 28%となった（図 23）。

②企業への情報提供及び支援においては、「人権課題・法制度等に関する情報提供（ポータルサイト）」が 36%、「企業が自主的に人権リスクに対応することを推進・支援するための相談窓口の設置（国内外）」が 29%、「企業の人権対応を促進するための予算・税制等のインセンティブ措置」が 22%、「人権 DD 試験運用の実施支援」が 14%、「企業（特に中小企業）のキャパシティ・ビルディング支援」が 11%、「労働組合その他ステークホルダー団体との情報交換・対話と結果の公表」が 5%となった。

③企業及び国民の意識向上においては、「企業の『ビジネスと人権』に関する理解促進と意識向上」が 42%、「国民全体の人権に関する理解の促進と意識向上」が 28%、「学校における人権教育の充実（国際的に認められている人権への理解を促す教育を含む）」が 23%となった。

④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援においては、「各国政府が企業に求める人権 DD の制度調和」が 27%、「海外のサプライチェーンにおける人権尊重状況の確認のためのサポート」が 27%、「人権侵害を理由に他国政府の規制その他の措置の対象となるリスクを低減するための国際協調」が 21%、「人権リスクを抱える国に対するキャパシティ・ビルディング支援」が 13%となった。

⑤国内の体制及び制度整備においては、「救済メカニズム（司法的・非司法的救済）の整備および改善の支援（例：日本 NCP の強化）」が 17%、「企業の人権尊重責任の履行を求める法制度の策定」が 16%、「ビジネスと人権に関する政府における一元的な組織の設置」が 15%、「国内人権機関の設置」が 10%、「公共調達における加点評価」が 8%、「非財務情報開示の義務化」が 7%、「輸出入規制等の措置」が 4%であった。

⑥その他では、「国内外における政策と人権保護のギャップを分析するのに必要な調査」が 12%、「脆弱な立場に置かれている人とビジネスとのつながりに関する調査」が 10%となった。なお、「特になし」と回答した企業は 16%であった。

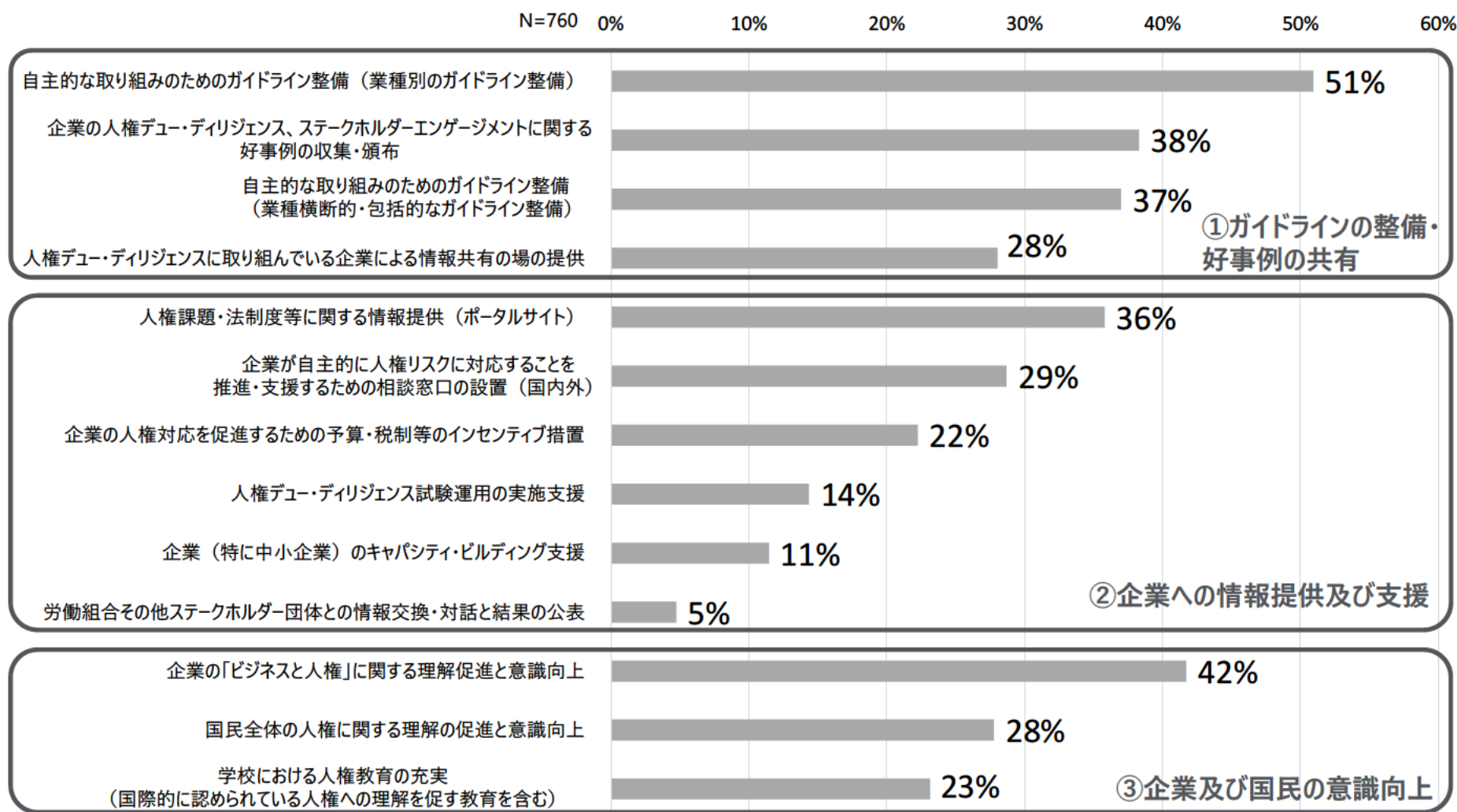


図 23-1 政府・公的機関に対する要望①

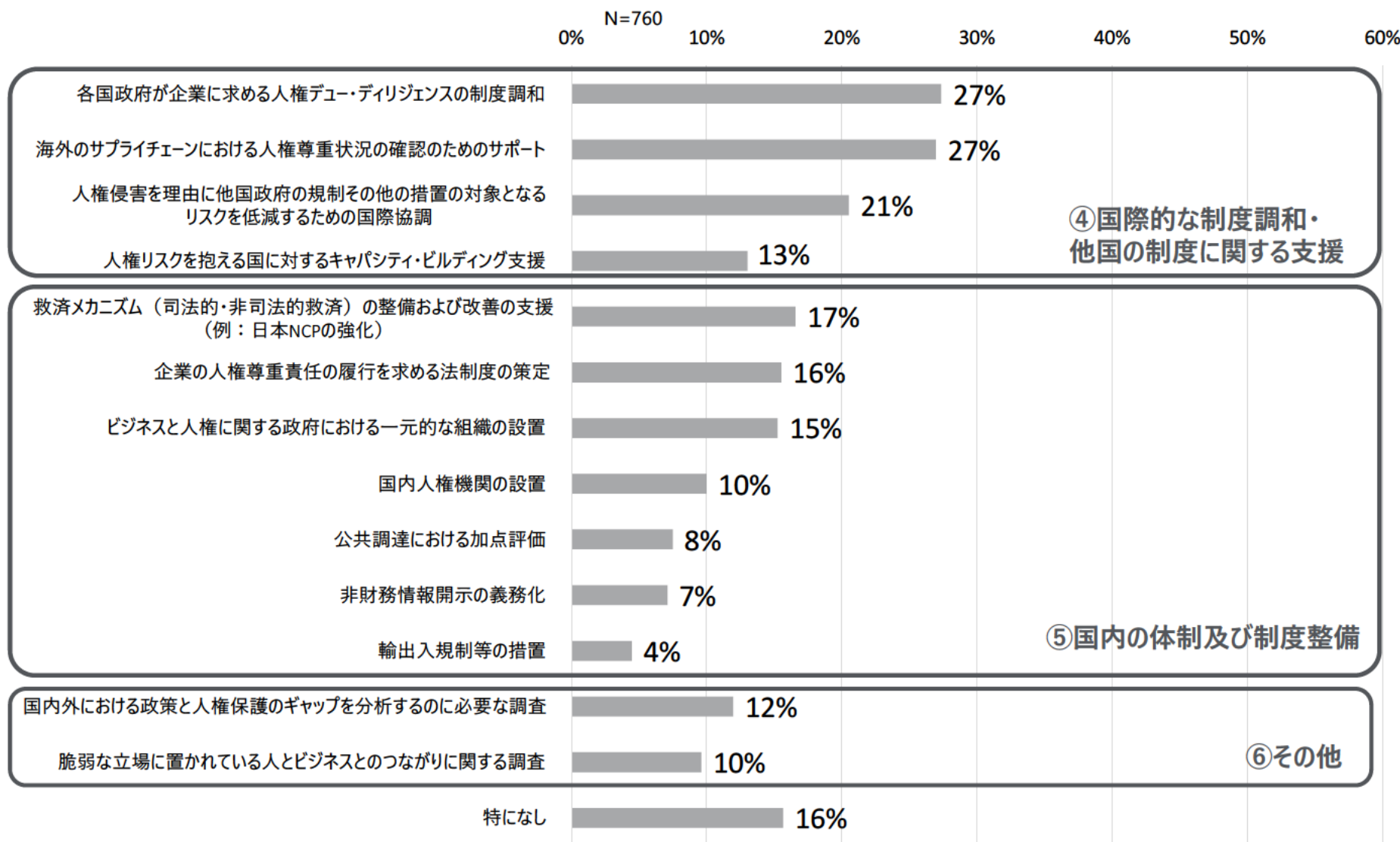


図 23-2 政府・公的機関に対する要望②

1-2-6 売上規模別の集計結果

売上規模別の人権対応の基礎項目（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）の実施率をみると、売上規模が大きくなるほど、基礎項目の実施率が高くなる傾向となった（図 24）。

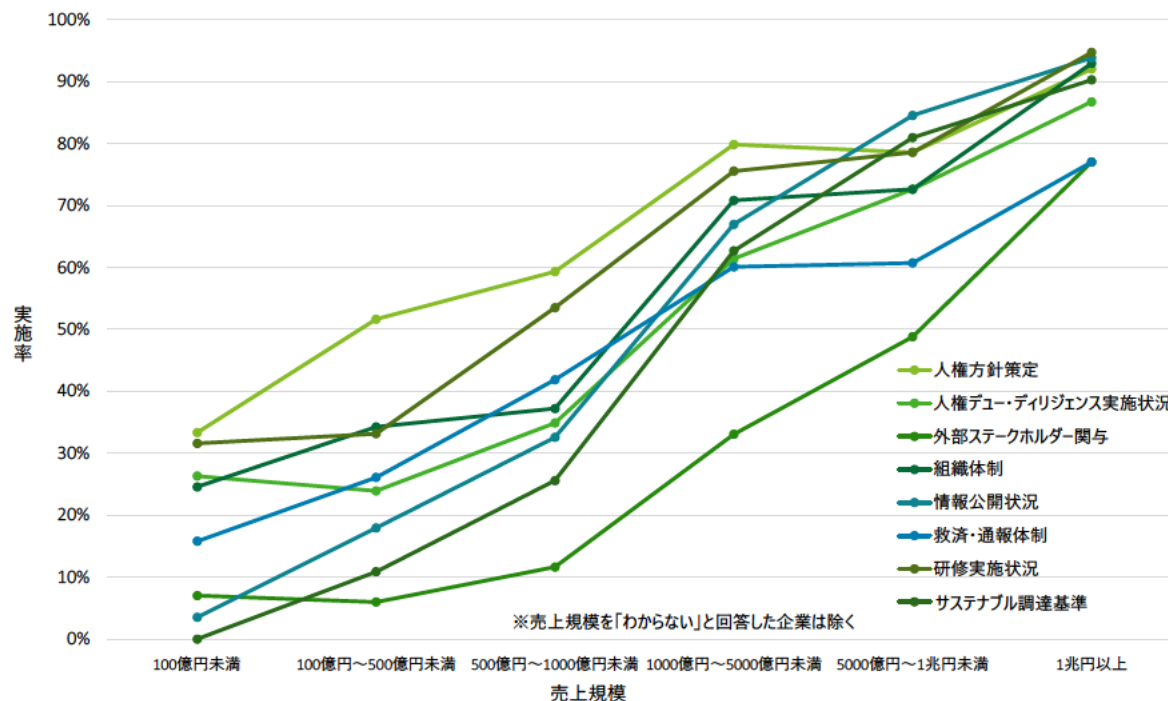


図 24 売上規模別の集計結果

1-2-7 海外売上比率別の集計結果

海外売上比率別の人権対応の基礎項目（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）の実施率をみると、全体として、海外売上比率が大きくなるほど、実施率が高くなる傾向にあった（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。）（図 25）。

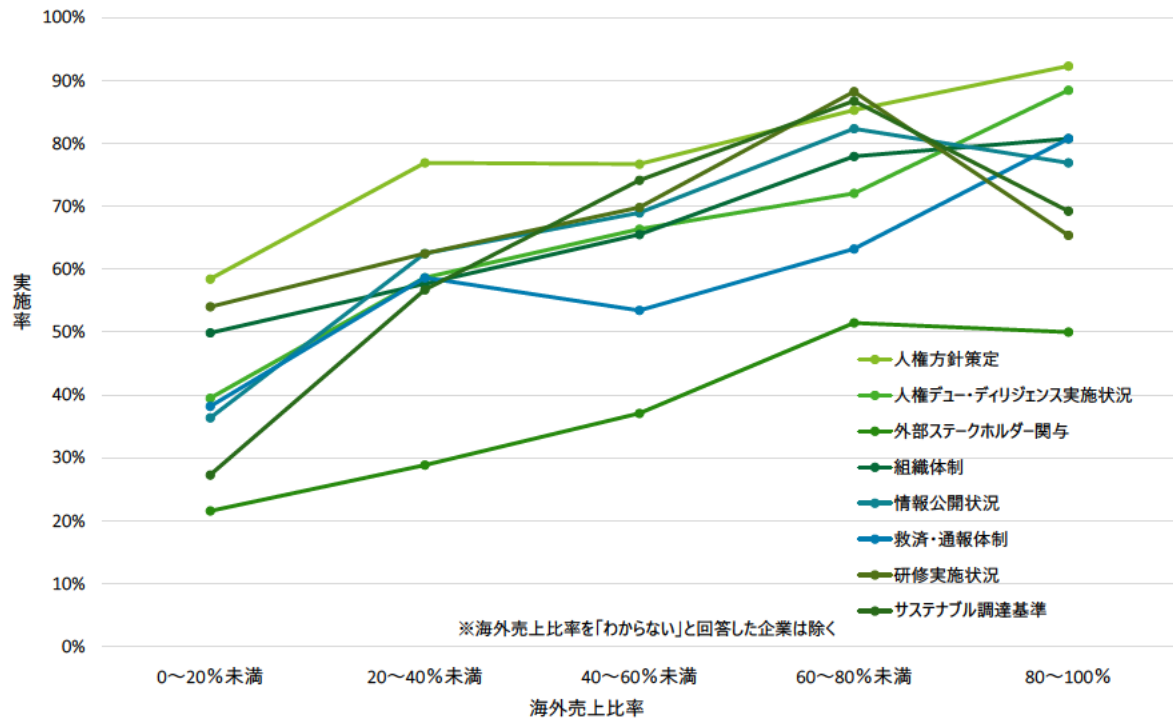


図 25 海外売上比率別の集計結果

1-2-8 人権への取組について

(1) 企業グループの定義

人権への取組について、「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 社をグループ A、「人権方針未策定、かつ、人権 DD を実施していない企業」160 社をグループ B とした。(※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)

(2) 各グループの業種

① グループ A

《業種別》

グループ A を業種別にみると、製造業が 59 社、商業が 11 社、金融・保険業が 9 社、運輸・情報通信業が 7 社、建設業が 6 社、サービス業が 4 社、電気・ガス業が 3 社、鉱業が 2 社、不動産業が 2 社であった(図 26)。

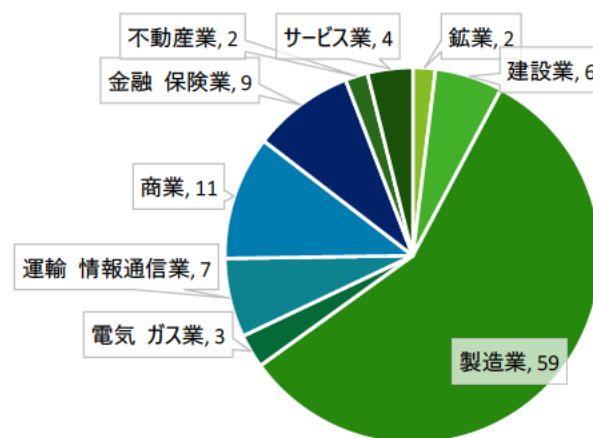


図 26 【グループ A】業種別

《売上高別》

売上高別にみると、1兆円以上が60社、1000億円～5000億円未満が26社、5000億円～1兆円未満が16社、500億円～1000億円未満が1社であった(図27)。

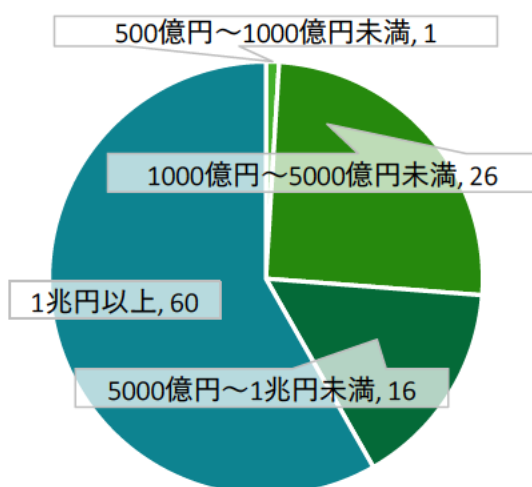


図27 【グループA】売上高別

《海外売上比率別》

海外売上比率別にみると、0～20%未満が27社、60～80%未満が22社、20～40%未満と40～60%未満がそれぞれ18社、80～100%が7社、無回答が11社であった(図28)。

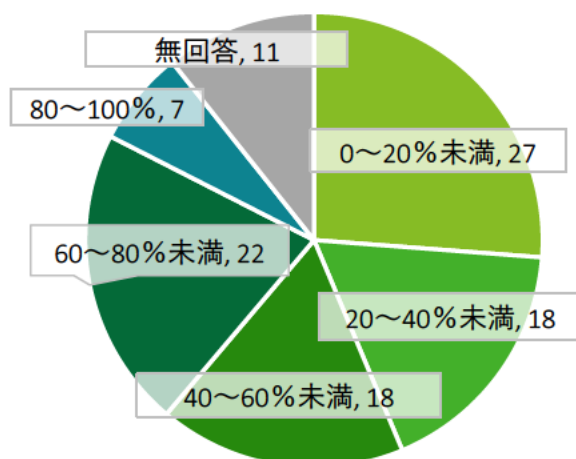


図28 【グループA】海外売上比率別

② グループ B

《業種別》

グループ B を業種別にみると、製造業が 75 社、金融・保険業が 24 社、商業が 18 社、サービス業が 14 社、運輸・情報通信業と建設業がそれぞれ 11 社、水産・農林業と不動産業、電気・ガス業がそれぞれ 2 社、鉱業が 1 社であった(図 29)。

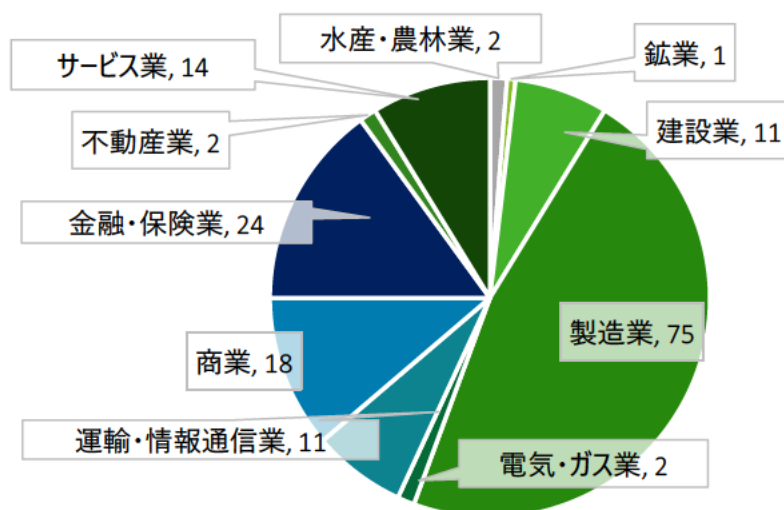


図 29 【グループ B】業種別

《売上高別》

売上高別にみると、100 億円～500 億円未満が 68 社、1000 億円～5000 億円未満が 32 社、100 億円未満が 27 社、500 億円～1000 億円未満が 24 社、5000 億円～1 兆円未満が 7 社、1 兆円以上が 2 社であった(図 30)。

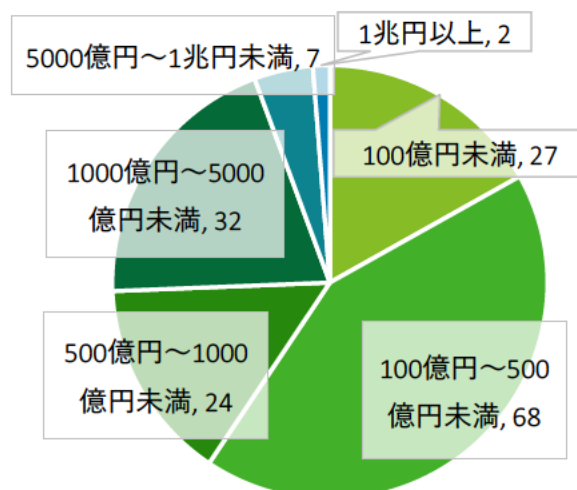


図 30 【グループ B】売上高別

《海外売上比率別》

海外売上比率別にみると、0～20%未満が 111 社、20～40%未満が 16 社、40～60%未満が 13 社、60～80%未満が 8 社、80～100%が 1 社であった。なお、無回答は 11 社であった(図 31)。

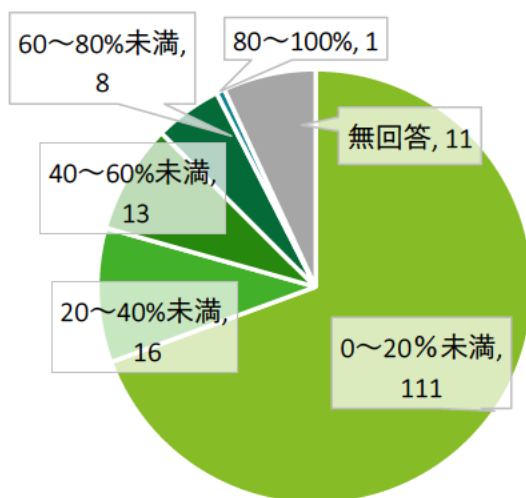


図 31 【グループ B】海外売上比率別

(3) グループ A の人権に関する取組

① 人権を尊重する経営を実施した結果、得られた成果・効果

グループ A における、人権を尊重する経営を実施した結果、得られた成果・効果としては、「社内の人権リスクの低減(例: 人事関連課題の解消)」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(図 32)。

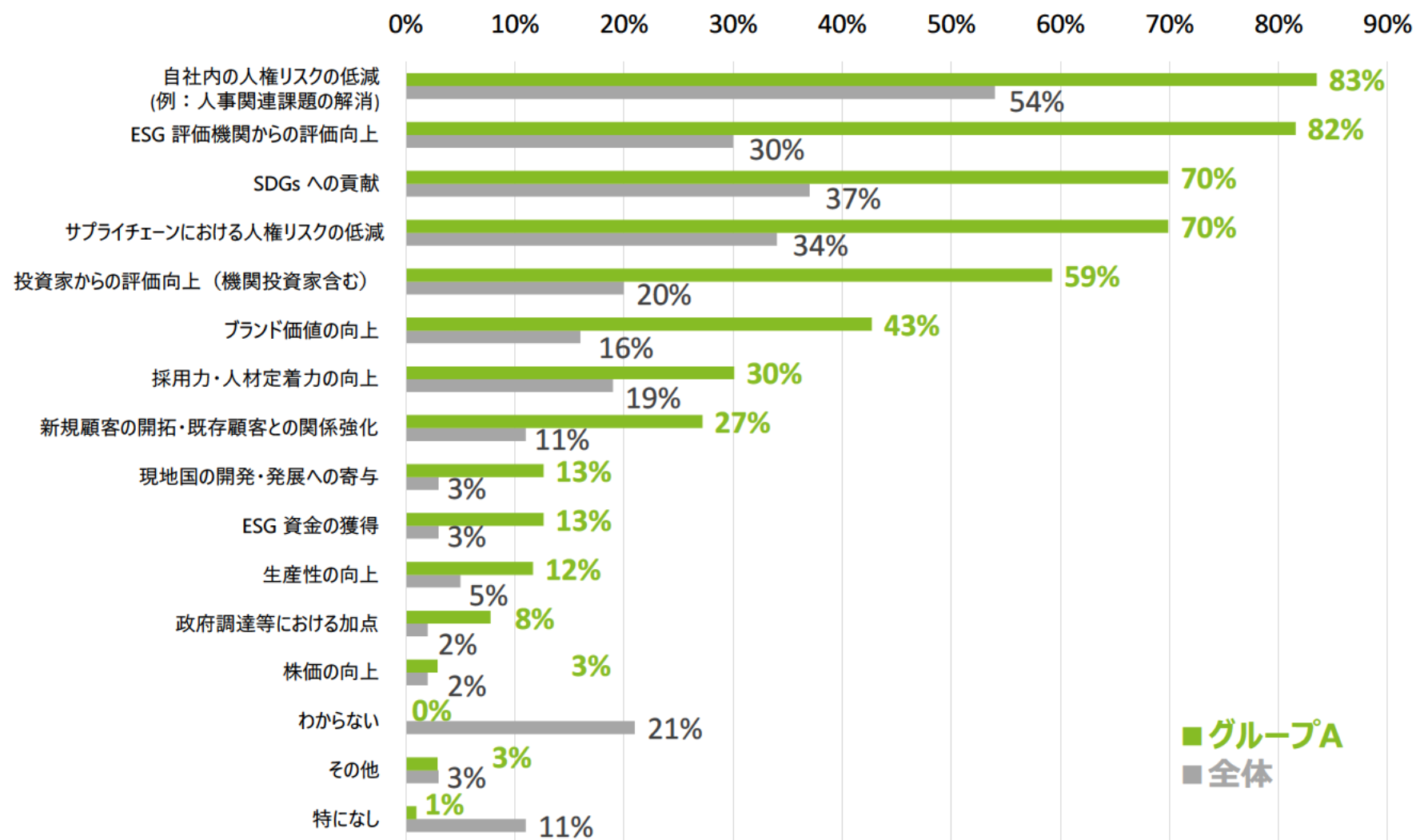


図 32 【グループ A】人権を尊重する経営を実施した結果、得られた成果・効果

② 政府・公的機関に対する要望

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(図 33)。

①ガイドラインの整備・好事例の共有においては、「自主的な取り組みのためのガイドライン整備(業種別のガイドライン整備)」が 58%、「企業の人権 DD、ステークホルダーエンゲージメントに関する好事例の収集・頒布」が 53%、「自主的な取り組みのためのガイドライン整備(業種横断的・包括的なガイドライン整備)」が 47%、「人権 DD に取り組んでいる企業による情報共有の場の提供」が 37%となった。

②企業への情報提供及び支援においては、「人権課題・法制度等に関する情報提供(ポータルサイト)」が 57%、「企業の人権対応を促進するための予算・税制等のインセンティブ措置」が 43%、「企業が自主的に人権リスクに対応することを推進・支援するための相談窓口の設置(国内外)」が 39%、「企業(特に中小企業)のキャパシティ・ビルディング支援」が 28%、「人権 DD 試験運用の実施支援」が 16%、「労働組合その他ステークホルダー団体との情報交換・対話と結果の公表」が 8%となった。

③企業及び国民の意識向上においては、「学校における人権教育の充実(国際的に認められている人権への理解を促す教育を含む)」が 55%、「企業の『ビジネスと人権』に関する理解促進と意識向上」が 53%、「国民全体の人権に関する理解の促進と意識向上」が 50%となった。

④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援においては、「各国政府が企業に求める人権デュー・ディリジェンスの制度調和」が 50%、「海外のサプライチェーンにおける人権尊重状況の確認のためのサポート」が 47%、「人権侵害を理由に他国政府の規制その他の措置の対象となるリスクを低減するための国際協調」が 43%、「人権リスクを抱える国に対するキャパシティ・ビルディング支援」が 36%となった。

⑤国内の体制及び制度整備においては、「救済メカニズム(司法的・非司法的救済)の整備および改善の支援(例: 日本 NCP の強化)」が 40%、「国内人権機関の設置」が 27%、「ビジネスと人権に関する政府における一元的な組織の設置」が 26%、「企業の人権尊重責任の履行を求める法制度の策定」が 26%、「公共調達における加点評価」が 17%、「非財務情報開示の義務化」が 11%、「輸出入規制等の措置」が 11%であった。

⑥その他では、「国内外における政策と人権保護のギャップを分析するのに必要な調査」が 34%、「脆弱な立場に置かれている人とビジネスとのつながりに関する調査」が 21%となった。なお、「特になし」と回答した企業は 1%であった。

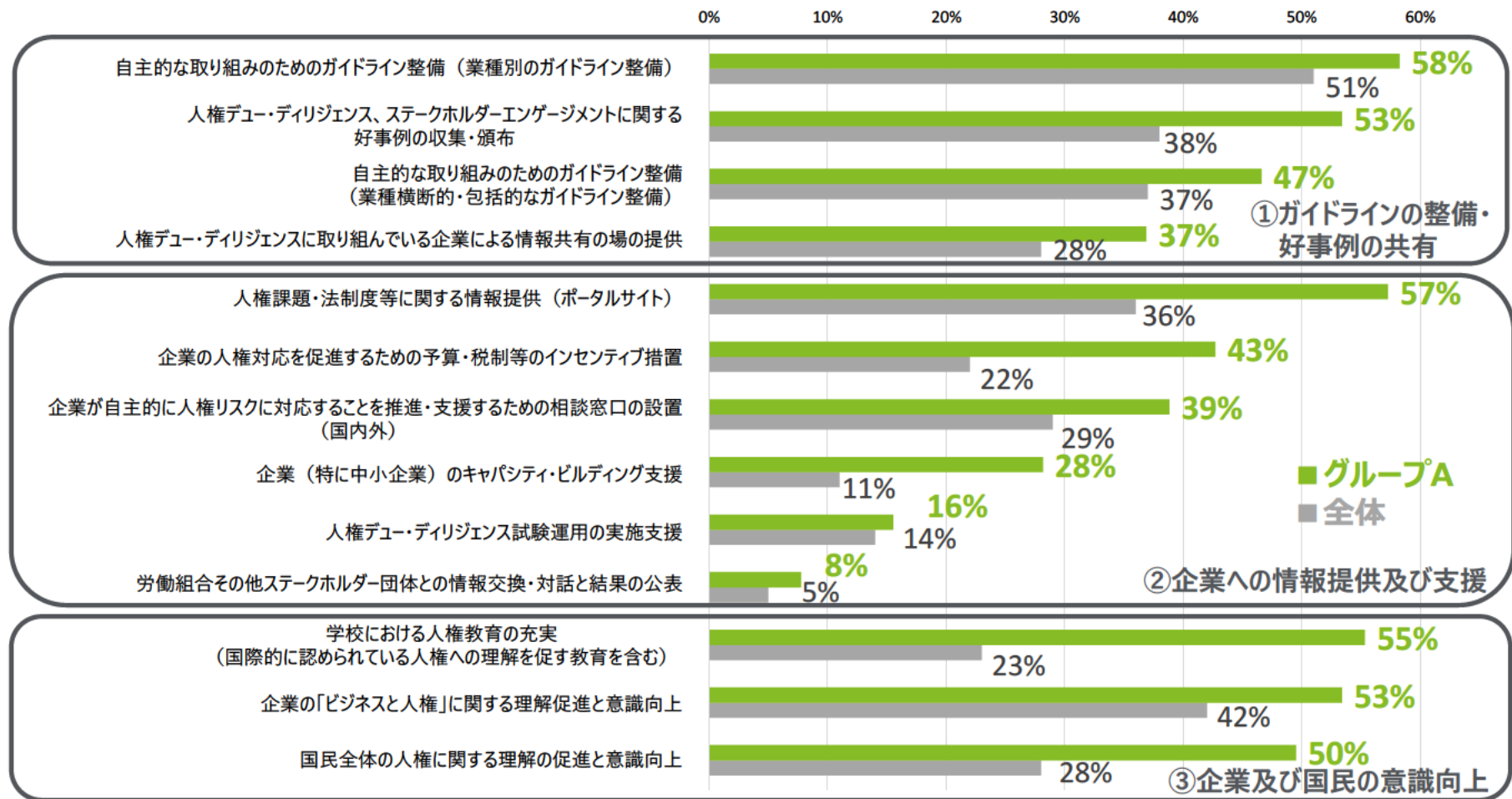


図 33-1 【グループ A】政府・公的機関に対する要望①

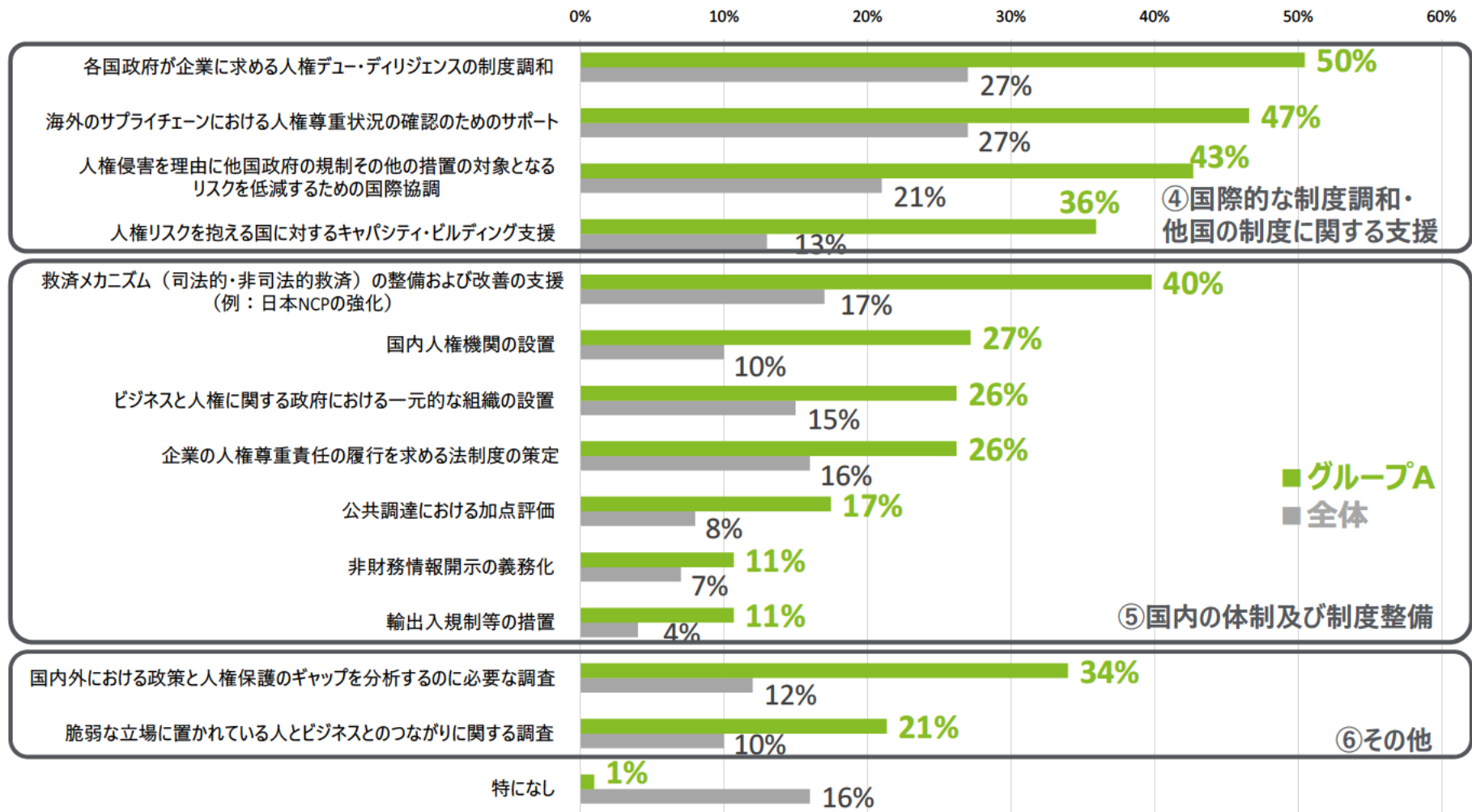


図 33-2 【グループ A】政府・公的機関に対する要望②

(4) グループ B の人権に関する取組

① 人権を尊重する経営を実践する上での課題

グループ B の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(図 34)。

取組方法に関する他の課題では「サプライチェーン上における人権尊重の対応状況を評価する手法が確立されていない」が 33%、「情報のトレーサビリティが確保できない」が 21%、「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」が 18%、「事業領域が広く、対象分野の特定が難しい」が 12%であった。

体制上の課題では、「十分な人員・予算を確保できない」が 32%、「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」が 18%、「複数の取引先から異なる要請があり、対応が難しい」が 4%、「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」が 4%、「経営層に人権尊重の重要性を理解してもらえない」が 3%、「取引先に人権尊重の重要性を理解してもらえない」が 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」が 1%であった。

その他課題としては、「優先すべき人権課題が分からない」が 18%、「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」が 15%、「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」が 4%、「企業だけで解決できない複雑な問題がある」が 3%、「労働組合や市民社会などからの要請が弱い」が 1%、「その他」が 2%であった。

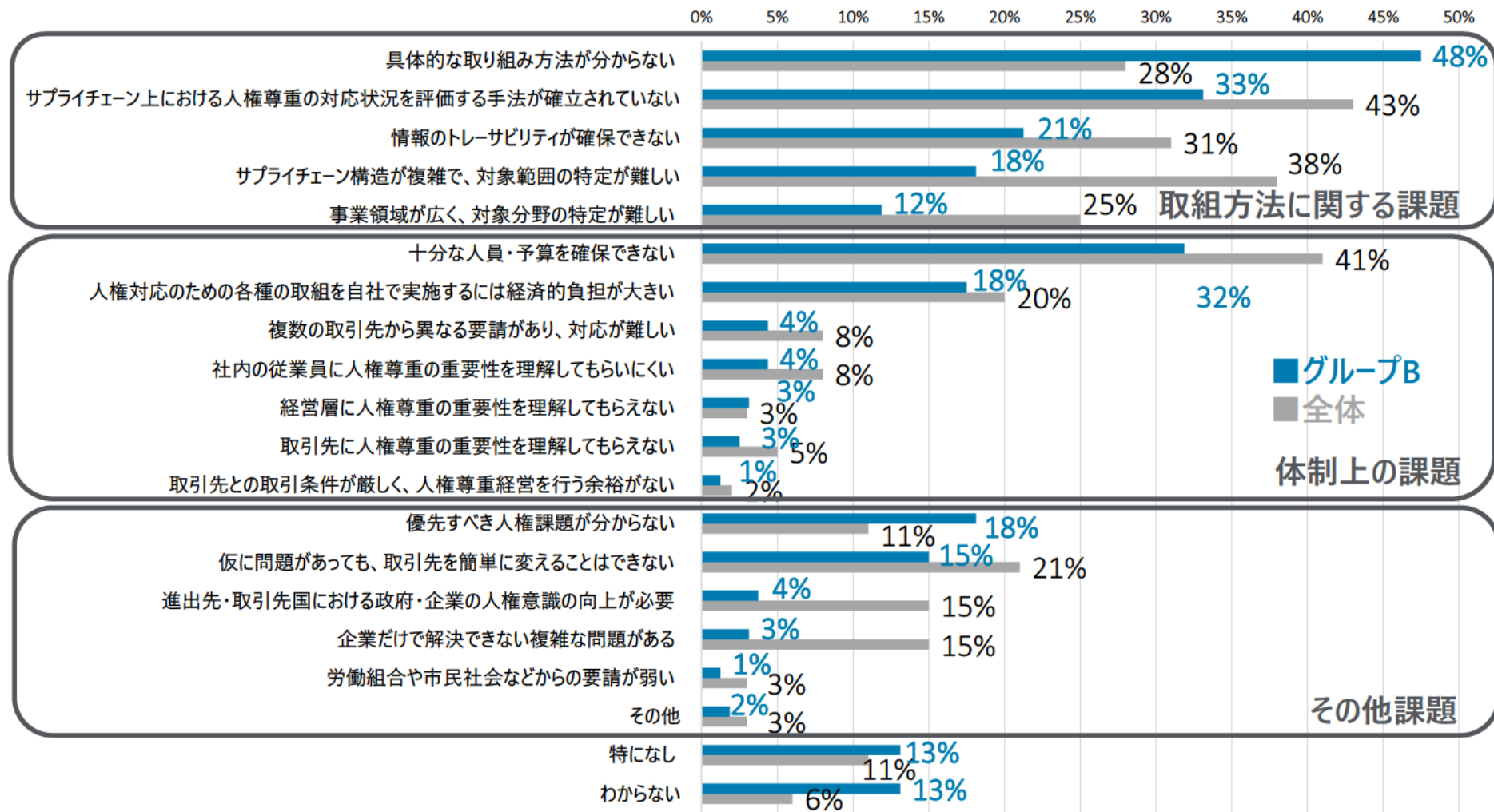


図 34 【グループ B】人権を尊重する経営を実践する上での課題

② 政府・公的機関に対する要望

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(図 35)。

①ガイドラインの整備・好事例の共有においては、「自主的な取り組みのためのガイドライン整備(業種別のガイドライン整備)」が 42%、「自主的な取り組みのためのガイドライン整備(業種横断的・包括的なガイドライン整備)」が 29%、「企業の人権 DD、ステークホルダーエンゲージメントに関する好事例の収集・頒布」が 26%、「人権 DD に取り組んでいる企業による情報共有の場の提供」が 21%であった。

②企業への情報提供及び支援においては、「企業が自主的に人権リスクに対応することを推進・支援するための相談窓口の設置(国内外)」が 23%、「人権課題・法制度等に関する情報提供(ポータルサイト)」が 23%、「企業の人権対応を促進するための予算・税制等のインセンティブ措置」が 13%、「人権 DD 試験運用の実施支援」が 11%、「企業(特に中小企業)のキャパシティ・ビルディング支援」が 6%、「労働組合その他ステークホルダー団体との情報交換・対話と結果の公表」が 2%であった。

③企業及び国民の意識向上においては、「企業の『ビジネスと人権』に関する理解促進と意識向上」が 35%、「国民全体の人権に関する理解の促進と意識向上」が 23%、「学校における人権教育の充実(国際的に認められている人権への理解を促す教育を含む)」が 13%となった。

④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援においては、「各国政府が企業に求める人権 DD の制度調和」が 14%、「海外のサプライチェーンにおける人権尊重状況の確認のためのサポート」が 14%、「人権侵害を理由に他国政府の規制その他の措置の対象となるリスクを低減するための国際協調」が 6%、「人権リスクを抱える国に対するキャパシティ・ビルディング支援」が 4%であった。

⑤国内の体制及び制度整備においては、「ビジネスと人権に関する政府における一元的な組織の設置」が 11%、「企業の人権尊重責任の履行を求める法制度の策定」が 10%、「救済メカニズム(司法的・非司法的救済)の整備および改善の支援(例:日本 NCP の強化)」が 6%、「非財務情報開示の義務化」が 6%、「国内人権機関の設置」が 4%、「公共調達における加点評価」が 2%、「輸出入規制等の措置」が 2%であった。

⑥その他では、「国内外における政策と人権保護のギャップを分析するのに必要な調査」が 9%、「脆弱な立場に置かれている人とビジネスとのつながりに関する調査」が 6%であった。また、「特になし」と回答した企業は 25%であった。

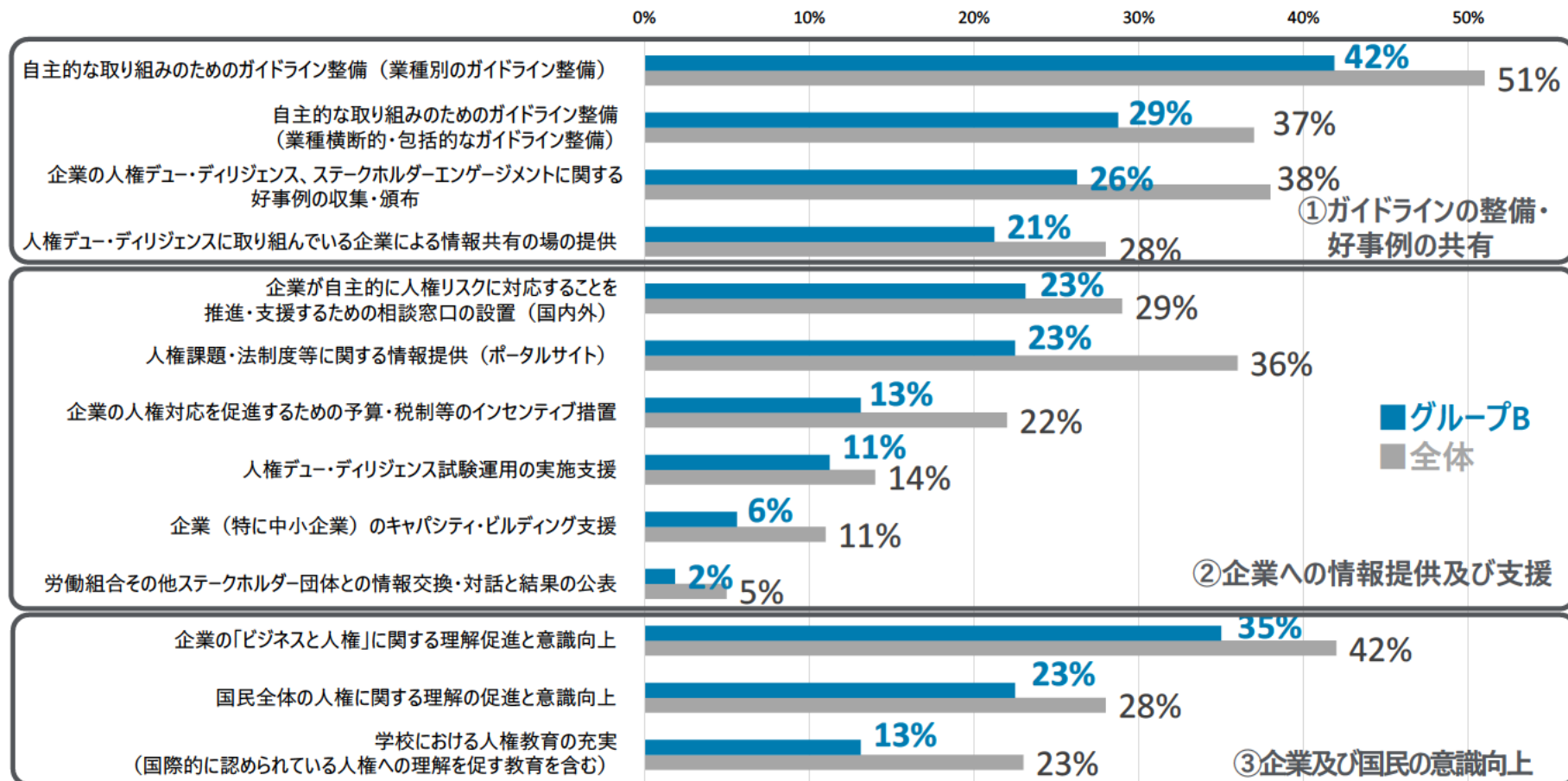


図 35-1 【グループ B】政府・公的機関に対する要望①

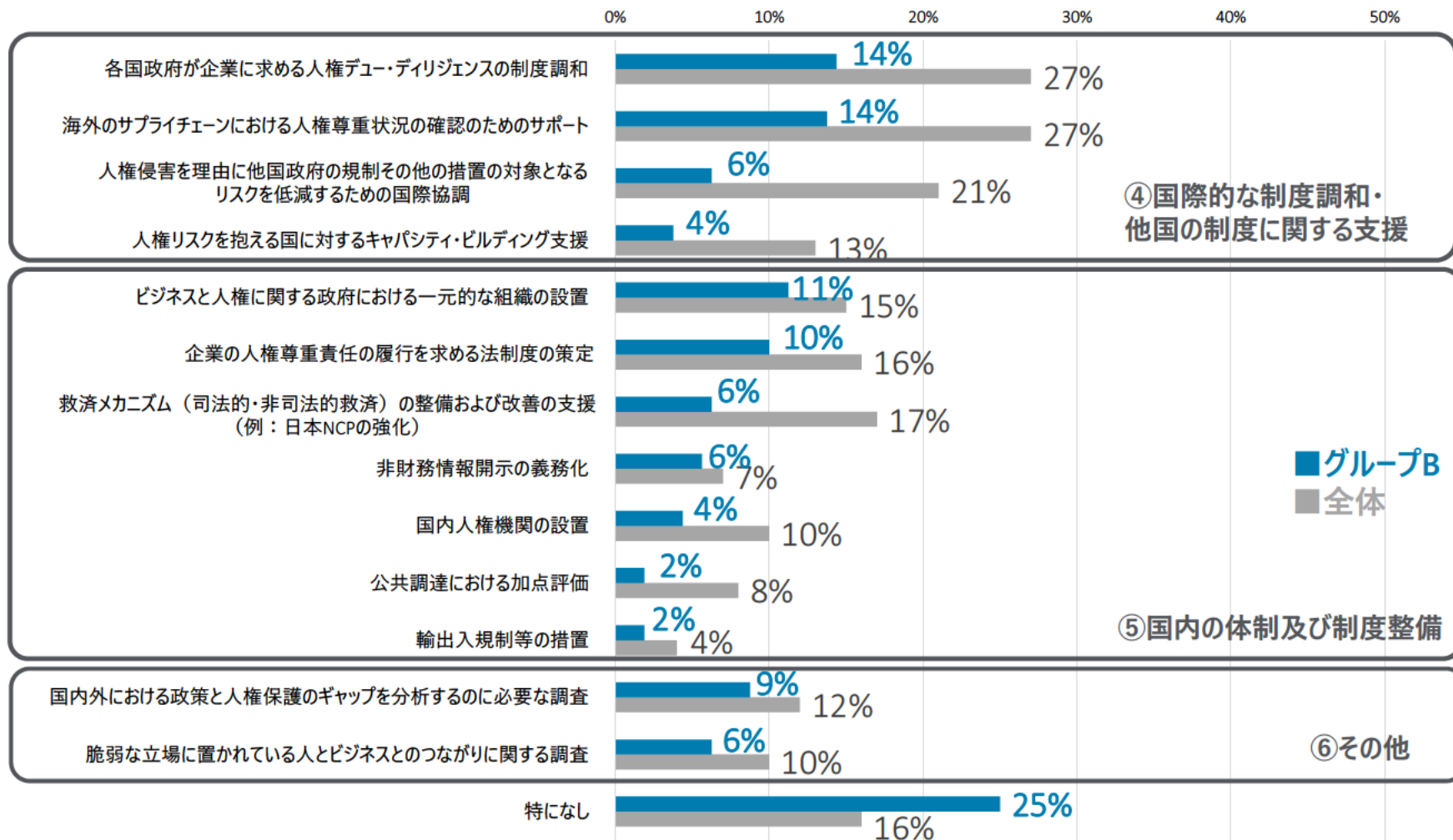


図 35-2 【グループ B】政府・公的機関に対する要望②

2. 人権に関する取組状況のヒアリング調査

2-1 ヒアリング調査概要

アンケート結果を基に、通商戦略室と相談のうえ、ヒアリング対象企業 5 社(グループ A:3 社、グループ B:2 社)を抽出し(表 1)、ヒアリング項目を設計した(表 2)。

表 1 ヒアリング対象企業

分類	企業名
グループ A	企業 A
	企業 B
	企業 C
グループ B	企業 D
	企業 E

表 2 主なヒアリング項目

分類	主なヒアリング項目
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。

2-2 ヒアリング調査結果

2-2-1 人権関連の取組推進上の主な課題

- 人権分野は、配慮すべき項目が多いと認識しているが、どのような観点や基準で明確化すべきか検討している状況である。その中で、社内でどのように合意形成していくべきか苦慮している。
- 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に関する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して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とした人権 DD を実施しても、回答をもらえるか懸念している。
- 海外では人権に関する教育・啓発を開始したばかりで、まずは意識向上が必要と考えている。
- 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。現在は経営企画部が検討しているが、既存の業務内容と一致しているわけでない。最終的には実行委員会等を立ち上げて対応する必要があると認識しているが、立上げに向け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。
- 海外を対象とした人権 DD を進めるにあたって、国ごとにグループ会社があり、展開事業や担当事業部が異なっている。人権対応を進める体制構築を検討している段階だが、海外事業の実態把握を含めて難しさを感じている。
- 人権 DD は本社のサステナビリティ部門と関連部門で実施しているが、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。外部連携を進めており、その効果は認識しているものの、外部活用にかかるコスト負担も課題と考えている。
- 人権 DD を進めるうえで、人的コストが課題となっている。人権リスクの検知・対応に向けた相談窓口の対応や年 1 回の意識調査の実施に多額の人件費が必要となっている。
- 人権 DD を進めるうえで様々な課題があると考えられるが、現時点では各社がそれぞれ人権課題を認識し、人権 DD に取り組む流れが形成されつつある段階と理解している。現時点では、業界内での連携の動きはないと認識しており、個社だけでは人権 DD 対応に限界があるという声が各社から上がらない限り、業界団体等での連携は動き出さないと思料する。
- 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。
- 仕入商材は国内で調達しているが、商材部品の調達先は海外となっているケースもあり、サプライチェーンをどこまで遡ってリスク調査するべきか悩んでいる。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. 政府及び企業の対応方向性に関する考察

3-1 取組促進に向けて企業が抱える課題及び対応の方向性

A) 人権課題・人権 DD に対する意識向上・理解醸成

《課題》

アンケート回答企業のうち 31% (237 社) が人権方針を「策定していない/わからない」と回答しており(図 3)、48% (368 社) が人権 DD を「実施していない/わからない」と回答している(図 9)。ヒアリングでは、取引先に人権尊重の重要性を理解してもらえないといった声があがっており、こうした企業に対して人権を尊重した経営を実践することの意義や取組の必要性について理解を促すことが課題と考えられる。人権 DD 未実施の企業に対して、意識向上を進めるうえでは、社内の職場環境における人権課題への対処にとどまらず、サプライチェーン全体での人権リスク低減まで視野を広げることも含めて理解醸成を図っていくことが重要と考えられる。

加えて、経営層や担当部門の理解促進はもちろんのこと、従業員全体に対して人権に対する意識向上を促していくことも課題と考えられる。サプライチェーンにおける人権を尊重した取組を進める上では、仕入先とのコミュニケーションを担う購買部門や、顧客接点を持つ営業部門をはじめ、社内のステークホルダーも多岐にわたることから、全社的な理解醸成が必要である。

《対応の方向性》

人権に関する認知・理解が浸透していない企業、特に売上規模や海外売上比率の小さい企業に対してアプローチしていくことがポイントである。

アンケート調査やヒアリングの中で、現状の政府・公的機関が発信している情報が企業に認識・理解されていないケースがあることが確認された。政府・公的機関の取組として、上記特徴を持つ企業に対する重点的な啓蒙活動を通じて、日本企業全体の人権に関する取組を推進することが重要である。

加えて、各業界団体や企業間での勉強会による経営層・従業員それぞれの理解促進を進めることや、企業内で研修や関連部門とのコミュニケーションなどを実施し、社内の人権意識を高めることも有効と考えられる。

B) 社内リソース確保・体制構築

《課題》

人権 DD 未実施の理由として「十分な人員・予算を確保できない」という回答が上位に来ている(図 11)だけでなく、アンケート回答企業の 41% が人員・予算の不足を課題に挙げている(図 21)ことから、人権を尊重した経営を実践する上では、リソース・体制構築が重要と考えられる。

既に人権 DD を実施している企業であっても、海外取引先を含めたリスク調査率は低くなっているが(図 10)、展開事業や進出国が多岐にわたる場合はサプライチェーンが複雑化し人権リスクの調査や特定したリスクへの対処にかかる経済的な負担が大きいことが要因と考えられる。ヒアリングでも、リスク情報取得は難しいとの声も聞かれた。

人権 DD 未実施企業では、リソース不足に加えて、体制・組織構築も課題である。人権 DD を実施していない理由として、26% が「実施を担当する部署が決まっていない」と回答している(図 11)。加えて、アンケート回答企業全体でも 42% が、人権に関する施策を主として企画・実行する主幹組織を「設置していない/わからない」と回答していることから(図 14)、人権に関する取組の推進の責任所在を明確化することも重要と考えられる。既に主幹組織を設置済みの企業であっても、経営層が間接的な関与となっている企業も 31% あり(図 15)、人権に関する取組への経営層の理解促進及びコミットメントを促しながら体制構築していくことが重要と考えられる。

《対応の方向性》

人権方針未策定企業や人権 DD 未実施企業への取組波及や、人権 DD 実施企業におけるリスク調査対象範囲の拡大に向けて、各社のコスト・リソースの負担軽減やリソース拡充が課題となっている。

政府の取組として、人権 DD 実施率が低い業界などを対象に、人権 DD トライアル支援が施策として考えられる。また、各国政府が求める人権 DD の情報を整理・提供することで、各社の対応工数負担を軽減することも有効と考える。

各企業の取組としては、情報共有をはじめ、業界団体・企業間での人権 DD 共同対応が考えられる。個社の取組として、経営層のコミットメントを高め対応予算・人員の拡充に関するコンセンサス形成していくことも重要である。その際、一部企業では推進主体が定まっていないという状況もあることから、役割・責任を明確化していくこともポイントと考えられる。

C) 効果的な人権 DD 調査設計・対応ノウハウ獲得

《課題》

グループ B の企業では、人権を尊重する経営を実践する上での課題のうち「具体的な取り組み方法が分からない」が 48%で最多となっており、「優先すべき人権課題が分からない」と回答している企業も少なくない(図 34)。人権 DD を実施していない理由をみても、実施方法に関する回答が最も多い(図 11)。人権リスクを把握する上で、どのような人権リスクを重視し、どの事業等から着手すべきか、どのようにリスク把握・評価すべきかといった具体的なノウハウの獲得が課題となっていると考えられる。

アンケート回答企業全体でみても、リスク把握対象分野の特定や、収集した情報に基づくリスク評価手法に課題を感じている企業が多い(図 21)。ヒアリングの中でも、優先すべき人権リスクが事業等ごとに異なることが確認されたが、各企業の重点人権リスクに合わせた調査手法・調査観点を確立していくことが重要である。

加えて、調査項目設計・調査実施・調査結果評価といった人権 DD 各プロセスにおいて専門知見の活用や客観性の担保等を目的として、外部専門家・外部機関との連携も進めながら、ノウハウを構築していくことが課題であると考えられる。

《対応の方向性》

人権 DD 実施有無に関わらず、ガイドライン整備を求める声が多く上がっているが、人権 DD の効果的・効率的な実施に繋がる内容・ポイントの整理が重要と考える。

政府・公的機関の取組として、情報収集ツールやリスク評価手法の事例などを含めたガイドライン整備・ナレッジの頒布が考えられる。特に、重視する人権リスクは業界ごとに異なると考えられるため、ガイドライン策定時から政府・業界団体が連携しながら、業種別にガイドラインをカスタマイズしていくことも重要と考えられる。

さらに、外部ステークホルダーの関与機会を設定している企業は 30%となっており(図 12)、取得したリスク情報やリスク評価の客観性を高めていくために、専門家や NPO/NGO、民間団体といった外部との連携を積極的に進めていくことも必要であると考えられる。

以上