

令和 5 年度補正グローバルサウス未来産業人材
育成等事業
(中小企業における人権デュー・ディリジェンス
に関する実態調査及び普及啓発)
委託事業報告書

令和 7 年 2 月

PwC コンサルティング合同会社

目次

1. はじめに	1
1-1.本事業の背景・目的	1
1-2.本事業の実施事項.....	1
2. 中小企業等が対応を求められる人権尊重の取組に関する調査・分析	2
2-1. 人権デュー・ディリジェンスにおいて活用される質問票・SAQ の調査.....	2
2-2. 人権デュー・ディリジェンスにおいて活用される行動規範や調達基準、契約条項等の調査	6
2-3. 中小企業に対する簡易的な導入体験支援	7
3. セミナーの企画・開催	26
4. 事業報告書の作成	36
別添.セミナー資料	

1. はじめに

1-1.本事業の背景・目的

国際社会において、環境や人権等の「共通価値」への関心が急速に高まり、特に、人権については、欧米等が人権保護と対外経済政策を連動させる動きを加速化させている。このような中、我が国企業においてもサプライチェーンにおける人権侵害排除の取組を進め対外的な説明を果たせなければサプライチェーンから排除される等のリスクがあり、我が国の産業競争力強化の観点からも、人権等の共通価値に関する国際基準を意識しながら、政府として必要な取組を進めていく必要がある。

日本政府は2022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」（以下、ガイドライン）を策定し、以降積極的に周知・啓発活動を実施してきた。さらに、ガイドラインに沿った取組を進めやすくするため、2023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」（以下、実務参照資料）を経済産業省において作成・公表した。

上記施策により人権尊重の取組に対する日本企業の意識向上を図ってきたが、他方、一部の日本企業において人権尊重の取組が進められている一方で、いまだ我が国の企業全体としては、特に中小企業を中心として人権尊重の取組への理解が不足しており、人権尊重の取組を促進する余地がある。また、企業実務者からは、各取引先企業から対応を求められる人権デュー・ディリジェンスにそれぞれ対応しなければならないなどの人権尊重の取組による負担の声が聞かれ、人権尊重の取組を実際に開始したことでぶつかる新たな課題や疑問点に関する問い合わせが発生している。

そのため、本事業では、いまだ取組が進んでいない中小企業をはじめとする日本企業が直面する人権尊重の取組への対応についての課題や問題点等に焦点を当て、中小企業がまず対応を求められる人権デュー・ディリジェンスの実務等の調査を実施するとともに、その調査結果を用いてガイドライン及び実務参照資料に基づいた企業の人権尊重の取組に関するセミナーを実施し、政府のみならず企業間の知見の共有・向上を図るとともに、企業における人権尊重の取組を支援した。

1-2.本事業の実施事項

本事業では、中小企業等が対応を求められる人権尊重の取組に関する調査・分析、セミナーの企画・開催を実施した。詳細は後述。

2. 中小企業等が対応を求められる人権尊重の取組に関する調査・分析

中小企業をはじめとするいまだ人権尊重の取組に取り組むことができていない企業の人権尊重の取組を促進し、また既に取組を進めている企業の負担を軽減させるため、中小企業が取引先等から対応を求められる質問票・SAQ、行動規範や調達基準、契約条項等について調査を実施した。

2-1. 人権デュー・ディリジェンスにおいて活用される質問票・SAQ の調査

① 目的

大企業等がその人権デュー・ディリジェンスの一環として取引先である中小企業等に対して回答を求める質問票やSAQ（Self-Assessment Questionnaire）等について、日本企業が実際に使用している質問票・SAQや、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンや業界団体（JEITA、Responsible Business Alliance等）、民間イニシアチブ（Sedex、Ecovadis等）などが作成しているひな形等を調査し、質問表やSAQに記載されている人権に関する質問事項について項目や内容を整理し、一般的な共通事項や業種・業界ごとの共通事項等を整理することを目的に机上調査を実施した。

② 調査対象の選定

質問事項の業種ごとの特性についても併せて調査する観点から、電気・電子、繊維・アパレル、自動車等の複数の業種を含むよう調査対象企業を選定した。

【調査対象の企業・民間イニシアチブ一覧】

	業種	企業名/団体名	対象の文書	
			SAQ・質問票	独自SAQ・質問票
企業	石油・プラスチック・ゴム		○	○
	情報通信業		○	○
	鉄鋼・非鉄・金属		○	○
	化学		○	
			○	○
	機械		○	
	繊維・アパレル		○	○
民間イニシアチブ	自動車		○	○
	電子機器		○	—
	IT・エレクトロニクス産業		○	—
	自動車等		○	—
	繊維・アパレル		○	—

全業種		○	—
全業種		○	—

③ 調査の結果

各 SAQ・調査票の設問を、人権尊重の取組のうち、「人権方針の策定状況」「リスクの特定・評価、防止・軽減に係る取組み状況」「取組の実効性の評価に係る取組状況」「説明・情報開示の状況」「救済に係る取組状況」「全てのプロセスを通じて求められる取組の状況(教育・研修の実施、社内環境・制度の整備、サプライヤーへの働きかけ、ステークホルダーとの対話等)」に分類した。「リスクの特定・評価、防止・軽減に係る取組み状況」は、さらに、法務省「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)」で示された主要な人権リスク類型を参照して分類した。

詳細は別添 Excel を参照。

【人権尊重の取組カテゴリ別の平均設問数】

人権方針の 策定状況	リスクの 特定・評価、 防止・軽減に 係る取組状況	取組の実効性の 評価に係る 取組状況	説明・情報 開示の状況	救済に係る 取組状況	全てのプロセス を通じて 求められる 取組の状況
5.9	60.8	0.1	0.3	0.9	0.9

【主要な人権リスク類型別の設問有無】

作成企業 名/団体 名	差別	労働時間	賃金	労働安全衛生	ハラスメント	結社の自由・団体交渉権	強制労働	児童労働・こどもの権利	外国人労働者の権利	先住民・地域住民の権利	知的財産権	賄賂・腐敗	サプライチェーン上の人権問題	消費者の安全と知る権利	プライバシーの権利	紛争等の影響を受ける地域に	救済へアクセスする権利	社会保障	居住移転の自由	ジェンダーに関する人権問題	表現の自由	環境・気候変動に関する人権	テクノロジー・AIに関する人権
〇〇〇〇〇〇	■	■	■	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■		■							
〇〇〇〇〇〇	■	■	■	■	■	■	■	■		■	■	■			■								
〇〇〇〇〇〇	■	■			■		■	■	■								■						
〇〇〇〇〇〇	■	■	■		■	■	■		■	■						■				■		■	
〇〇〇〇〇〇	■	■	■	■	■	■		■	■				■										
〇〇〇〇〇〇	■	■	■	■		■	■	■		■	■	■		■	■	■							
〇〇〇〇〇〇	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			■	■			■		■		■		
〇〇〇〇〇〇	■	■	■	■	■	■	■	■			■	■	■	■	■								
〇〇〇〇〇〇				■																			
〇〇〇〇〇〇	■	■	■	■	■	■	■	■	■									■					

④ モデル質問票の作成

調査対象とした SAQ・質問票の共通項目に基づき、また、厚生労働省「労働におけるビジネスと人権チェックブック」や農林水産省「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」等を参照し、モデル質問票を作成した。

カテゴリ	#	質問文	回答欄				備考
基本情報							
基本情報	1	貴社名					
基本情報	2	貴社ホームページアドレス					
基本情報	3	弊社とのお取引品					
基本情報	4	ご回答責任者					
基本情報	5	ご連絡先					
結論（人権尊重に関する取組）							
結論	6	企業として、人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を人権方針又はその他の企業方針として策定し、これを公表していますか。	方針等があり、公表している	方針等はあるが、公表していない	方針等を定めていない	わからない/確認していない	
結論	7	人権方針又はその他の企業方針における人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント（約束）は、企業のトップマネジメント又はこれを含む経営陣（代表取締役や取締役会など）において承認されていますか。	取締役会や代表取締役において承認されている	取締役会や代表取締役において承認されていないが経営陣において承認されている	トップマネジメントや経営陣において承認されていない	わからない/確認していない	
結論	8	人権尊重の取組に関する体制（責任部署や責任者）を決定・設置していますか。	決定・設置している	決定・設置していないが部分的な取組を行っている	決めていない	わからない/確認していない	
結論	9	自社において発生する、もしくはその可能性がある人権侵害のリスクを特定・評価し、対処するための取組を行っていますか。また、人権尊重の取組に関する職員の教育や研修を実施していますか。	人権尊重の取組に関するアンケートの実施、内部監査などの実施、人権尊重の取組に関する職員の教育や研修を実施している	人権尊重の取組に関するアンケートの実施、内部監査などの実施、人権尊重の取組に関する職員の教育や研修を実施していない	人権尊重の取組に関するアンケートの実施、内部監査などの実施、人権尊重の取組に関する職員の教育や研修を実施していない	わからない/確認していない	
結論	10	取り組んでいる人権尊重に関する取組について、公開していますか。	公開している	十分かどうかはわからないが公開は行っている	開示していない	わからない/確認していない	
結論	11	人権に関する問題が発生した際の被害者への対応窓口（苦情処理メカニズム）を設置していますか。もし設置している場合は、関係団体等の第三者が設置する通報窓口や相談窓口に参加していますか。	設置・参加し、周知している	設置・参加し、十分かどうかはわからないが一応周知している	設置・参加していない	わからない/確認していない	

2-2. 人権デュー・ディリジェンスにおいて活用される行動規範や調達基準、契約条項等の調査

① 目的

中小企業等の人権デュー・ディリジェンスへの対応の必要性への理解を促進し、人権デュー・ディリジェンスの促進を図るため、大企業等がその人権デュー・ディリジェンスの一環として、取引先である中小企業等に対して遵守することが求められる行動規範や調達基準における規定や、契約書上に規定されることが求められる条項等について、机上調査を行った。

② 調査対象の選定

【調査対象の企業一覧】

業種	企業名/団体名	調査対象文書
石油・プラスチック・ゴム		調達基準
情報通信業		行動規範
鉄鋼・非鉄・金属		行動規範
化学		調達基準
機械		調達基準
		調達基準
		行動規範
		調達基準
その他製造		調達基準
繊維・アパレル		調達基準

③ 調査の結果

別添 Excel を参照

2-3. 中小企業に対する簡易的な導入体験支援

① 導入体験支援の目的

取引先による人権デュー・ディリジェンスへの対応を必要としている中小企業やこれから本格的に対応していく必要がある中小企業等を対象として、質問票・SAQの共通事項等を活用しつつ、実際に人権デュー・ディリジェンスへの対応を検討・体験してもらい、また人権デュー・ディリジェンスへの対応についての助言・コメントを行いながら、中小企業等における実務担当者の負担や課題等についてヒアリングを行うものである。

導入体験支援は以下の通り実施した。

導入体験の実施概要

目的	□ 調査に基づいて作成した手引きやSAQについて、大企業の取引先である中小企業等の実際の人権デュー・ディリジェンスへの対応において体験してもらい、中小企業等における実務担当者の負担や課題等についてヒアリングし、手引きやSAQのブラッシュアップを行う
時期	・ 2025年1月20日～2月7日
対象	・ 大企業の取引先の国内中小企業
実施事項	1. 事前準備 導入体験に関する説明を受け、基礎情報を準備する(中小企業) 2. 導入体験の説明会・初回ヒアリング 導入体験の進め方について事務局から説明を受ける(大企業・中小企業) 自社の人権尊重に関する取組の現状について、事務局に共有する(大企業・中小企業) 3. SAQ入力 事務局より提示されたSAQに入力する(中小企業) 不明点等があれば、事務局に問い合わせる(中小企業) 4. 事後ヒアリング 導入体験に取り組んだ感想や課題等を事務局に共有する(中小企業) SAQに入力した内容について、大企業・事務局からフィードバックを受ける(中小企業)

② 対象企業の選定

仕様に基づき、対象企業は、上記の中小企業等が対応を求められる人権尊重の取組に関する調査・分析において調査対象とした国内大企業の業種と共通する業種の中小企業から選定した。電気・電子、繊維・アパレル、自動車等から大企業を1社ずつ選定し、各社に取引先の中小企業を紹介いただいた。

【対象企業の一覧】

大企業	企業名	主な事業内容	従業員数
		編物生地の開発、製造、販売、および特殊加工系の製造	134 名 (2024 年 6 月)
		合繊織物の製造	53 名 (2024 年 6 月)
		人工皮革および合成皮革の研究開発、製造、加工、販売	207 名 (2024 年 6 月)
		- 可鍛铸铁铸件、ダクタイル铸铁铸件、普通铸铁铸件、軽合金铸件、アルミダイカスト等の製造加工および販売 - 金属製什器および諸機械の製造、販売	連結：978 名 単体：650 名 (2024 年 3 月)
		自動車用アルミ部品およびオリジナルブランドのジャッキ製造	連結：1154 名 単独：552 名 (2024 年 4 月)
		- マイクロエレクトロニクス事業 - 製品開発事業（カメラ事業・システム開発） - 電子システム事業	448 名 (2024 年 1 月)

③ 事前ヒアリングの実施

導入体験前の時点での人権尊重のための取組に対する認識や取組状況、課題等を把握するため、導入体験支援への参画企業に事前ヒアリングを行った。事前ヒアリングでは、各社の「人権尊重のための取組に係る認識」「人権尊重のための取組の実施状況」「取組の背景・理由」「取組における課題」について確認した。

【事前ヒアリングの実施概要】

企業名	実施概要
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：1月20日（月）10：30～11：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：1月20日（月）13：00～13：30
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：1月20日（月）11：30～12：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：1月20日（月）17：30～18：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：1月21日（火）17：30～18：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：1月21日（火）15：00～15：30

【ヒアリング結果】

人権尊重のための取組の認識	人権尊重のための取組としてイメージするのは「強制労働、外国人労働者の権利等」である。	人権尊重のための取組としてイメージするのは「外国人労働者の権利等」である。
人権尊重のための取組の実施状況	- で CSR に関する講義(人権尊重のための取組を含む)を実施しており、担当者が参加している。 - 全社員で が作成している調達に関するハンドブックの読み合わせを行っている。 - 外国人技能実習生の扱いが差別にあたらないように留意している。	- 外国人技能実習生の扱いが差別にあたらないように留意している。 - 外国人労働者の母国語で掲示を行う、国内の観光地に案内する等の取組を行っている - から求められる質問票への回答は行っているが、回答結果を踏まえた取組は行っていない
取組の背景・理由	取引先からの要請への対応として取り組む必要がある。取組が進んでいるスポーツアパレルメーカーに納品することが多いため、自社でも取り組んでいく必要があると感じている。	外国人労働者、技能実習生を対象とした取組は、受入に際して指導等があるため、意識する機会が多く、取組を進めることができる
取組における課題	- 人権に関する取組は進んでいないと考えている 「人権侵害」の指すもの、企業にどのような対応が求められているのか、自社における課題が何か、が分かっておらず、何から手をつけるべきかわからない	- 外国人労働者の権利に関する内容以外では、人権に関する取組はできていないと認識している。現在、自社の「人権」に対する関心は高くなく、特別な取組はない。 「人権尊重のための取組」が指すものや、何から取り組むべきなのかわきたい。

人権尊重のための取組の認識	「人権尊重のための取組」は、外国人労働者の権利や強制労働の禁止、労働安全衛生に係る取組が該当すると認識している。	「人権尊重のための取組」は、差別を行わないこと等が該当すると認識している。
人権尊重のための取組の実施状況	- で提供している E-learning の受講を社員に推奨している。 - からの CSR 調達のアンケートに回答している。現時点、改善が必要な事項はないと認識しており、取り組んでいることはない。 - の担当コンサルタントと接点を持っており、今後の取組について助言をもらいたいと考えている。 - からの CSR 調達のアンケートを自社のサプライヤーに展開している。指導等を実施したことはないが、今後必要があれば実施する想定である。	- コンプライアンス、社会的責任に対する取組に含まれているものであり、人権尊重の取組として特別に取り上げていることはない。 - 行動基準を策定しており、全社員に周知している。 - 取引先から SAQ や質問票への回答を求められることはある。回答が求められた際に都度で社内等に確認を行い、回答している。 - 取引先の求めがあり、サプライヤーの状況を確認することもあるが、「人権侵害がないように気を付けて取り組んでいるか」の簡易な確認に留まる。
取組の背景・理由	- を含め、人権 DD に取り組むことを宣言しているため、具体的な取組をしていく必要があると考えている。 - 人権尊重のための取組を進めることは、取引先へのアピールになると考えている。特に海外企業へのアピールになる。 - 取組を進めれば、アピールになるが、問題があれば取引停止とされるリスクも認識している。	人権尊重の取組の状況に応じてサプライヤーと取引停止とすることは難しいと考える。当該取組はサプライヤーに押し付けるものではないと考える。
取組における課題	サプライヤーの取組状況を、アンケート、訪問を通じて把握しているが、正確に把握できているかを判断できないため、是正指導に進むのが難しいと考えている。	人権に関する取組を取り上げて、取組に注力することはないと考えている。社会的責任を負うべき項目についてバランスよく取り組んでいくべきだと考えている。

		• 人権に関する取組は、取り組んでいることの証明が難しいものであると考えており、取り組みづらく、劣後することもある。
--	--	--

人権尊重のための取組の認識	強制労働、児童労働、女性蔑視、ハラスメント、過重労働、労働環境等を人権侵害の対象として認識している	強制労働、児童労働、過重労働、労働環境等を人権侵害の対象として認識している
人権尊重のための取組の実施状況	- 取組状況についてのチェックシートや取り組むための制度はない - 従業員の労働環境については取組を行っているが、人権に関する取組として取り上げて行っているわけではない。	- から、期待値（人権を含む）を共有されており、取組の必要性は認識している。しかし、方針の策定等までは進んでいない。 - 実務レベルで外国人技能実習生への調査、最低賃金、労基法への対応は行っている。 - 取引先からの調達ガイドラインの説明会に参加したことはある。取組が重要である、という認識は得たが、社内での議論には発展していない。
取組の背景・理由	- 人権に関する取組について、取り組むべきという世の中の流れがあるのを見て取組を検討している。 - 法律の要請や CSR の対応、株主への説明責任として行うべきことであると認識しており、また、長期的には人材確保等につながることを想定している。	取引先からの要請等を通じて、取組の重要性を認識している。
取組における課題	「人権尊重」が何か、が分からない。広義すぎて、手をつけづらい。 - また、取り組むことを求められることも多くないため、意識することもあまりない。品質、環境、サイバーセキュリティは求められることが多く、意識する機会が多く、人権に関する取組は劣後する傾向にある。	- 人権について、どう取り組んでいくべきかが分からない。中小企業の事例があるととっかかりやすい。 - 人権に関する課題が実際に起きていないため、問題視されていない。 - 法令は遵守しているはずであるが、問題なく行えているかどうかの判断ができない。そのため、課題もわからない。

④ 導入体験の実施

各社以下のスケジュールで導入体験を実施した。

【導入体験の実施スケジュール】

企業名	導入体験の実施期間
〃	1月20日（月）～2月28日（金）
〃	1月20日（月）～2月25日（火）
〃	1月20日（月）～2月28日（金）
〃	1月20日（月）～2月27日（木）
〃	1月21日（火）～2月10日（月）
〃	1月21日（火）～2月12日（水）

⑤ 事後ヒアリングの実施

作成した標準 SAQ へのフィードバックを把握するため、導入体験支援への参画企業に事後ヒアリングを行った。事後ヒアリングでは、各社の「SAQ に対するフィードバック」「SAQ に対応したことによる人権尊重の取組に対する効果」「SAQ の回答内容の振り返り」について把握した。

【事後ヒアリングの実施概要】

企業名	実施概要
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月7日（金）13：00～14：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月4日（火）13：00～14：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月4日（火）10：00～11：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月6日（木）14：00～15：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月5日（水）15：30～16：30
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月5日（水）16：30～17：30

【ヒアリング結果】

回答の体制	• 普段の SAQ・質問票の回答担当者と同じ者が回答を担当した
SAQ の回答負荷	• 回答にかかった時間は、30 分～1 時間程度。負担感は適当であった。 • 担当者が全ての設問に回答した。 • 既に整理してある情報に基づいて回答したため、本 SAQ への回答のために新たに調べる必要のある項目はなかった。 • 海外のアパレル会社から求められる質問票への回答の際にまとめた情報を使った。 • 海外のアパレル会社から求められる質問票と比較して、本 SAQ の設問は、日本の状況に合った書きぶりで分かりやすかった。 • その他、[redacted] で、サプライチェーンの調査を行うことがあり、自社から取引先（サプライヤー）へ質問票の依頼を行う。その際は、回答期間を 1 か月程度とり、依頼した 4-5 件中 2-3 件の回答が締め切りまでにあった。取引先（サプライヤー）からの質問は、[redacted] から [redacted] に確認し、回答を [redacted] から伝える運用であった。負担は大きく、対応しきれないと感じた。
SAQ 回答の効果	• 人権方針について、HP に公開していないことに気付いた。HP の運用自体をほとんど行っていないため、人権方針のみでなく、情報公開に向けた作業が必要であると感じた。 • 「3」とした回答について、「自信がない」「[redacted] の方針に則っているが、あえて自社でやっていない/気にしていない」項目である。
その他	• 問 15：避難訓練、緊急連絡網、AED の使い方、等を想定した。従業員のうち、どの程度がこれらをできている必要があるのかが分からず、「3」にした。必ずしも、全員が高いレベルで習得しているとは言えない。 • 問 18：食堂を使えない事業所があり、食堂の代わりに一時的に会議室等を使用している。日によって使用している場所が異なるので、「3」にした。 • 問 47：ユニオンショップ制として、必ず参加するものとしている。労働組合への参加義務が「労働契約」に記載されている。 • 問 63：[redacted] の相談窓口を活用しているため、担当者の情報は不明である。

回答の体制	• 管理部の担当者が、日常の企業倫理ハンドブックの読み合わせの際の回答に基づいて回答した。 • [REDACTED]と取引がある海外の会社からの質問票がきた際は、同様に管理部で回答している • その際、労務管理等に関する設問、は担当部署に確認し、人権侵害に係る項目は、ハンドブックの読み合わせをベースに回答している
SAQ の回答負荷	• 回答の負担は適当で、30 分程度で回答できた。 • [REDACTED]からの企業倫理ハンドブック（50-60 ページ）に人権に関する行動指針が記載されている。ハンドブックは、全社員で読み合わせ・議論（できているか）を行っており（1 年で 1 周）、掲載内容は、定期的に実施&状況を確認している。 • SAQ に載っている項目は、企業倫理ハンドブックの項目と同じであったため、すぐに回答できた。賃金や労働時間に関する情報が必要なところは、人事部等で対応。 • SAQ は、選択肢・設問文も適当であった。見たことがあるような設問だったので、回答しやすかった。普段回答している質問票と回答の難易度は同程度。
SAQ 回答の効果	• 課題は特にない。取り組めていると感じた。 • 一方、ハラスメントについては、さらに取り組む必要があると感じた。様々なハラスメントの種類があるため、把握しきれていない。 • 幹部対象にハラスメントを理解してもらうことから始めるべきだと感じた。（トップダウンで実施していく）
その他	• 記録があるもの（例えば、別の報告に活用している資料等）はエビデンスを集めて提出できる（1 日あれば対応できると思う） • SAQ には、社内規定が根拠になり得る設問があったが、グループ外の会社に社内規定は提出できないかもしれない（開示できない）

回答の体制	- 代表が回答し、内容を人事・総務で確認した - から SAQ の回答を求められた際は、人事・総務で回答し、代表が確認している
SAQ の回答負荷	- SAQ のボリューム感は適当であった。その場で即時回答可能な量であると感じた。これ以上の設問数では、後回しになる。 - サプライヤーに関する設問は、負担が大きい。海外のサプライヤーもいる。調査の背景を共有していない企業であると、背景を説明する必要がある。依頼のための説明資料があると負担は軽減すると思う。 - からの企業倫理ハンドブックをスタッフで輪読している 「事業を行う国、地域、および多国間（海外事業所に関する設問）の規範に則っているか」は、多数の SAQ や質問票で聞かれるものであり、取り組んでいる。管理部が日本にあれば、回答負荷は高くない。国内管理部で把握しているはずの情報であり、即答できるものだと思う
SAQ 回答の効果	- SAQ への回答を通じて、各事項の従業員への周知・浸透が重要であると感じた。現在も人権尊重に関する社内研修は行っているが、人権方針の従業員への浸透がさらに必要であると感じた。一方で、人権だけを取り上げて取り組むことはない。CSR でまとめて取り組むものだと思う。人権方針のみでなく、従業員に認識させなくてはいけないカテゴリは他にも多くある。（コンプライアンス等） - 人権尊重の取組は、優先順位が高くない。従業員の共通の理解を得ることが難しい（人権について、各人がなんとなくの認識はあるものの、捉え方が異なるものであると考えている）分野であり、「理解された」と判断することができない。 - 人権に関する問題は、顕在化しづらい、取り上げられることが少ないため、喫緊の課題として対応することが難しい。 - 人権について、自社が組織立って動いていないことが分かった。実務上で、人権侵害が行われていることはなかったが、「人権尊重の取組」について、現場の末端まで認識しているかは分からない。 - 人権に関する問題は、改善できるかもしれないし、改善する余地がないかもしれないと思う。（できている/できていないの判断が難しい）
その他	- 設問 3,4 は意味不明 - 設問 9 について、企業グループの子会社は、グループ全体の方針に則っているため、子会社で決めていないことがある。 - 問 50：いずれの取組もやっていると回答してしまう - エビデンスのない設問もあり、参照資料を提示できないこともあると思う。新規に書類を作成すると、負担がかかったり、真偽不明な書類になる可能性がある

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• 規定類はエビデンスとして提示しやすいが、それ以外の実態については、あらためて準備する必要が生じる。一方、一部の規定類は、開示に関する企業のポリシーもあり、協力できない企業も出てくると思う。• 「わからない」は不要と感じた。「わからない」ことはなくとも、「該当する選択肢がない」設問があった。「該当する選択肢はない」として、自由記述としてはどうか。 |
|--|--|

回答の体制	人事総務部で対応した。
SAQ の回答負荷	- 設問が多い。少なくなってほしい。（回答時間 1～2 時間程度） - 質問文が短く、回答しやすかった。 - 難易度は高くない。回答できるものであると思う。 - 普段の質問票より作業負担は軽めであった。もっと面倒なものもあると思う。 - 品質保持のための取組の確認の中に、安全衛生や人権に関する項目が入っている。「総論」以外はよく聞かれるので、回答は容易。
SAQ 回答の効果	- 普段、普通にできていると思う項目があるため、回答したからといって深まった認識や新しい気づきはなかった。 - 人権尊重のためだけの体制は特に設けていない。 - ISO 等は意識して情報収集はしている。
その他	- 質問に回答するにあたって、あらためて情報を整理する必要があった。人権にフォーカスして取り組んでいるわけではなく、コンプライアンス全体で取り組むものであるため。 「人権方針～」として質問されると、構えてしまう。答えにくいと感じた。「人権 DD」という言葉になじみがない。日本国内企業で「人権」を尊重していない会社はないはずであり、ルールが明示されていなくてもやっつけて当たり前のはずなのに、問われると違和感がある。

回答の体制	- 関係部署に回答を依頼し、総務でとりまとめた - 普段、依頼される SAQ や質問票は、受付部署で回答し、不明点を関係部署に問い合わせる（1,2 日） 頻繁に確認される質問は、過去の回答を参考にして回答している
SAQ の回答 負荷	- 回答自体にかかったのは、1～2 時間。関係部署への問い合わせ期間を含め 1 週間以内で対応可能な分量である。 本 SAQ の回答にあたっては、関係部署に個別に訪問し、説明し、回答してもらった。 - 人権尊重に的を絞って取り組んできていないため、実務上は取り組んでいるが、人権に関する方針は定めていないのが現状。 「人権に絞った方針」は、出しておらず、その他の方針の中で人権について言及しているのみであるため、回答に困った。 - 行動憲章に人権尊重に関する記載はあるが、SAQ における「コミットメント」として整理できるのかが悩ましいと思った。 - 本 SAQ では言及されていないが、紛争鉱物に関する設問は回答が難しい項目である。3 次、4 次、とたどるのは現実的ではない。特に、回答はしてもらえても目が届かないため、回答の真偽を確かめるのが難しい。 - 自社から取引先（サプライヤー）へ取組状況を確認する場合、背景を知らない企業（中小企業等）を対象とするのは難しい。「人権」についての説明から必要である。背景について説明、理解を得るよりも、実務について具体的に確認する方が回答・依頼がしやすい。 「人権」は幅があるので、回答がしづらかった。
SAQ 回答の 効果	「人権」というテーマであえて扱わなくとも、多様性の受容や差別の禁止等については、世間から求められるため、取組はできていることが多い。 - 本 SAQ への回答を通じて、「人権尊重のための取組」と認識していなくても、ある程度取組ができていることが確認できた。当然としてやってきたことを「人権尊重」に含まれることを認識できた。 - 実務的には対応ができていると認識できた一方、ガバナンスについては、課題であることを再認識できた。
その他	- 複数部署で回答することが多いため、WebForm よりも紙や Excel で回答できた方がよい。 「人権方針」の指すものは何か。関連文書で言及されているのみではだめなのか。 - 問 15「非常事態」が指すものは何か。想定されるシチュエーションを明記してほしい

回答の体制	- 本 SAQ には、総務部で回答、確認した。 - 普段、回答を求められる SAQ や質問票には、営業で依頼を受け付け、総務部で回答、確認している。
SAQ の回答負荷	- SAQ のボリュームは適当であった。回答にかかったのは 1 時間程度。 - 設問の難易度について、難しい言葉がなく、回答しやすかった（専門用語が使われていない、短文で分かりやすい）。 また、選択式だったので回答しやすかった。 - ほとんど、総務部で管理している情報であったため、すぐに情報が揃った。 - 一方、結社の自由に関して、労働組合等に関する設問は、当事者が労働組合であるため、企業側での回答がしづらかった。 - 用語の意味がわからないと、調べながら回答する必要があるため、時間がかかる（ からの質問票は、購買全体に関する調査であるため時間はかかるが、1 日あれば対応できる） - サプライヤーの取組状況に関する設問への対応のため、サプライヤーに回答を依頼したことがある。その際は、サプライヤーの取組状況に関する設問を切り取って、メールで一斉送信した。対応には 2 週間を要し、回答のリマインドの必要もあった。当該設問への回答の必要があれば、回答に 2 週間程度かかるかもしれない。（より短期間でも対応できる可能性はある） - サプライヤーの取組状況について、日常的なコミュニケーションをとる担当者と、回答の担当者が異なるため、日常的なコミュニケーションでサプライヤーの情報をあらかじめ把握しておくことは難しい。
SAQ 回答の効果	- 課題の整理ができた。実務的にはやれていることが多いということがわかってよかった。 - 問 8 について、対応する必要があると感じた。 「人権の尊重」について、実務的にはできていることが分かったので、今後は社外へアピールしていきたい - 問 15 について、BCP の色が強いような認識だったが、人権に含まれると初めて認識した。 - 問 58 について、人権に含まれると初めて認識した。
その他	- 問 15 について、非常事態、事故が指すのが何を指すのか：事故の規模によって対応ができないかも。防災倉庫の準備、救急箱の設置が十分かがわからなかった。 - 問 18 について、清潔さの度合いで迷った。粉塵が飛ぶ職場となっているため、業務の性質上、回答を迷った。「安全で健康的」自社の感覚で判断しかねるため、真ん中を選んだ。労災がでていたため、3 を選択した。 - 問 3：「回答いただく対象の範囲」は分からない

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">・ 問 51 は労働組合が回答するものであるため、回答がしづらかった・ 問 58「詳細」が何を指すものなのか、回答者の判断にゆだねられている。・ 回答者の主観が入る設問への回答は難しい。一方、詳細に事実を聞かれると回答の負担が上がると思う。 |
|--|--|

⑥ フィードバックの実施

導入体験の結果について、各社に対して以下の要領でフィードバックを実施した。

【フィードバックの実施概要】

企業名	実施概要
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月28日（金） 9：30～10：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月25日（火） 14：00～14：30
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月28日（金） 9：00～9：30
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月27日（木） 13：00～13：30
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月20日（月） 15：30～16：00
〃	・ 実施形式：オンライン ・ 日時：2月12日（水） 15：00～15：30

【フィードバックの内容】

企業名	フィードバックの内容



3. セミナーの企画・開催

① 目的

日本企業全体の人権尊重の取組への理解を深めるとともにその取組を促進することを目的として、企業及び業界団体の人権関連に携わる担当者や実務者等を対象とした、企業活動における人権尊重の取組に関する周知啓発セミナーを東京、名古屋、大阪でそれぞれ1回開催した。

対象企業の規模は限定しないが、主に中小企業等の人権デュー・ディリジェンスへの対応による負担を軽減することにつながるような内容となるよう、工夫を施した。

② 開催概要

東京、名古屋、大阪で各1回開催した。各回ともに、オンライン・対面のハイブリッド形式とした。

【開催概要（東京）】

セミナータイトル	サプライチェーン等における人権尊重の取組推進セミナー
開催日時	2025年2月17日（月）13:30～16:30
開催形式	オンライン・対面ハイブリッド形式
対面会場	TKP ガーデンシティ プレミアム丸の内
プログラム	➤ 開会挨拶（経済産業省通商政策局ビジネス・人権政策調整室） ➤ 有識者プレゼン 人権尊重の取組のトレンドや全体像の解説 （森・濱田松本法律事務所パートナー 梅津英明氏） ➤ 企業による人権尊重の取組紹介 サプライチェーン上の人権尊重取り組みのご紹介 （日本電気株式会社 環境経営統括部 ディレクター 秋山平氏） ➤ 企業が取引先の取組状況を確認するために用いる質問票についての解説 （事務局） ➤ モデル質問票を用いたワークショップ・参加者意見交換（事務局） ➤ 現地小グループでの意見交換（現地参加者のみ） ➤ 会場全体での意見交換 ➤ 質疑応答 （梅津英明氏、秋山平氏、事務局） ➤ 閉会/事務連絡
対象者	企業及び業界団体の人権関連に携わる担当者や実務者

【開催概要（名古屋）】

セミナータイトル	サプライチェーン等における人権尊重の取組推進セミナー
開催日時	2025 年 2 月 19 日（水）13:30～16:30
開催形式	オンライン・対面ハイブリッド形式
対面会場	TKP 名古屋名鉄カンファレンスセンター
プログラム	➤ 開会挨拶（経済産業省通商政策局ビジネス・人権政策調整室） ➤ 有識者プレゼン 人権尊重の取組のトレンドや全体像の解説 （森・濱田松本法律事務所パートナー 梅津英明氏） ➤ 企業による人権尊重の取組紹介 サプライチェーン等における人権尊重の推進取組セミナー ～トヨタが直面している人権尊重の現状～ （トヨタ自動車株式会社 調達本部 サプライチェーン戦略部 戦略室 1 G 平島潤氏） ➤ 企業が取引先の取組状況を確認するために用いる質問票についての解説 （事務局） ➤ モデル質問票を用いたワークショップ・参加者意見交換（事務局） ➤ 現地小グループでの意見交換（現地参加者のみ） ➤ 会場全体での意見交換 ➤ 質疑応答 （梅津英明氏、平島潤氏、事務局） ➤ 閉会/事務連絡
対象者	企業及び業界団体の人権関連に携わる担当者や実務者

【開催概要（大阪）】

セミナータイトル	サプライチェーン等における人権尊重の取組推進セミナー
開催日時	2025 年 2 月 21 日（金）13:30～16:30
開催形式	オンライン・対面ハイブリッド形式
対面会場	TKP ガーデンシティ東梅田
プログラム	➤ 開会挨拶（経済産業省通商政策局ビジネス・人権政策調整室） ➤ 有識者プレゼン 人権尊重の取組のトレンドや全体像の解説 （森・濱田松本法律事務所パートナー 梅津英明氏） ➤ 企業による人権尊重の取組紹介 帝人フロンティアの CSR 調達 （帝人フロンティア株式会社 環境安全・品質保証部長 塚本亮二氏） ➤ 企業が取引先の取組状況を確認するために用いる質問票についての解説 （事務局） ➤ モデル質問票を用いたワークショップ・参加者意見交換（事務局） ➤ 現地小グループでの意見交換（現地参加者のみ） ➤ 会場全体での意見交換 ➤ 質疑応答 （梅津英明氏、塚本亮二氏、事務局） ➤ 閉会/事務連絡
対象者	企業及び業界団体の人権関連に携わる担当者や実務者

③ セミナー資料

当日の資料は別添を参照。

【意見交換の内容】

	参加者の意見
小グループでの 意見交換	・ 立場（大企業、中小企業、社労士）の相違による課題の見え方・捉え方の違いを理解 ・ 日本国内でも本社と事業所での温度差：組織文化や価値観、従業員層（外国人技能実習生の有無）の相違 ・ 中小企業は、規模が small であることから、比較的目的も届き、対応しやすい/対応できていることも多いかもしれない ・ SC への強制になっていないか？（実態・本音はわからないのではないかな） ・ 自社社員も質問票で〇はつくが、腹落ちしているか？ ・ 人権への取組は、コストの話に寄り勝ち/プロフィットがないと厳しい ・ 調査票を送って終わりではなく、「対話」のプロセスの重要性の理解 ・ 社内取組はできているが、体制の平準化に課題 ・ 社外向けは、どのように背景・目的を理解いただくかに課題 ・ 食品業一大手は以前からやっている—Excel で回収。例えば、サントリーも sedex 活用を開始。海外メーカーは簡略化の傾向だが、国内メーカーへの対応が課題に。 ・ リソースの問題—優先順位の必要性（運送業） ・ 下請け構造の問題—いわれっぱなしからの脱却（繊維業） ・ 中小企業は、コンプラはクリアしているが、「ビジネスと人権」からみていくことはない/優先度があがっていかない。また、サプライヤーも実施するという意識はない現状（社労士コメント） ・ 取組/支援においては、スモールステップが重要（社労士コメント） ・ 各社取り組み状況はさまざま。人権方針策定がまだである企業もいれば Tier2 への SAQ 配布までできているところもある ・ 人権方針を策定しても経営層の理解が得られず浸透しづらい ・ SAQ への回答も同じく、回答率向上に苦慮している ・ 商社では仕入先・納品先双方の間に立って調整するケースが多く、仕入先の DD がきちんとできていることが商社を選んでもらえる価値に繋がると考えて積極的に行動している面もある ・ 実務をこなせるメンバーが圧倒的に少なく優先度も高くつけられないので正直、対応が遅れている ・ 大手企業が実査などで指摘に来るケースはあるが協働するようなことはない、力関係で従わざるを得ないのが現状 ・ 中小企業に対して SAQ の作成を依頼しているが、中小企業側からはなぜ作成しないといけないのかという反応を受けることがある。 ・ SAQ の内容を網羅的にすればするほど、状況を詳細に確認することが可能となる。一方で、中小企業側の負担が大きくなることから、そのバランスを取ることが難しいと感じている。

	・ SAQ の回答がない企業に対しては定期的にリマインドして回答を促している。また、必要に応じて立入検査を行うこともある。 ・ 人権上の課題としては、社内では外国人労働者の問題、とりわけ技能実習生に対する人権侵害が課題と認識されている。 ・ 社内内部でも部署によって人権に対する意識に差があり、人権尊重を社内全体に浸透させることが難しいと感じている。 ・ 中小企業に対して SAQ を送付する取組は既に実施しているが、中小企業側の負担が大きいこともあり、どこまでの内容を求めるかについては悩ましいと感じている。 ・ 繊維業で特定技能外国人を受け入れるに当たっては国際的な人権基準に適合していることが求められているため、今回のセミナーで勉強したいと考えている。 ・ 人権方針を作成中という段階であるが、社長からは同方針の中で企業のカラーを打ち出すようにとの指示を受けている。他社の方針をコピー＆ペーストしても意味がなく、対投資家という観点ではむしろ逆効果になりかねない。 ・ SAQ 作成の依頼を受ける側からは、依頼元の職員が直接各企業に出向いて作成すべきではないかといった声もある。 ・ 一般的に多くの企業は目先の利益を優先する傾向にあり、目先の利益につながらない人権尊重の取組はどうしても後回しにならざるを得ない。 ・ 海外の取引先からは、技能実習生が住んでいる寮を直接確認したいと言われることもあり、人権に対する意識の差を感じている。
全体での意見交換	・ SAQ に取り組むが、浸透しているか、実効性に課題がある。 ・ サプライヤーへアプローチしても、アンケートの回収率が悪い、等。 ・ 欧州と比べて、日本の取組は遅れていると感じている。これから、どのようにキャッチアップしていくのが、課題である。 ・ 体制に関する話。なんとなくは決まっていますが、組織の所管、分担がはっきりしていない。 ・ 自社では取り組めていても、サプライチェーン上への取組が課題・重要であると確認した。 ・ 海外のグループ企業との取組の進め方の目線合わせが課題・重要であると確認した。 ・ 業界によっても差があるが、サプライヤーの反応、理解に課題がある。ガイドライン等を作成、ガイダンス等で訴求していく必要がある。 ・ SAQ 等は、分量が多いと負担になるが、少ないとわからない。そのバランスが難しい。 ・ リマインドを担当者で行っているのが負担である。 ・ サプライヤーに人権尊重の取組について依頼すると、コストが上がる、という反応が生じることもある。 ・ 外国人労働者に対して、連絡等の現地語への翻訳には課題がある。

	・ 人権に係る部署が複数ある企業もあり、部署間での平準化に課題がある。 ・ 取引先に求める取組の強度の検討や、背景の説明等に課題がある。 ・ SAQ への回答について、連結ベースでの回答は負担が大きくなることが懸念である。 ・ 人権の窓口について、ハラスメントの窓口はあるが、それ以外があまり進んでいない。（外国人を対象としたもの等） ・ SAQ の回答を踏まえ、取引先の取組状況をどのように評価するのかに課題がある。 ・ 本社の方針があっても、地域性を踏まえて事業所でどのように進めていくかに課題がある。 ・ 社員への浸透（人権尊重の取組について、社員一人一人の腹落ち）に課題がある。 ・ 調査票は、取引先に送付するのみでなく、必要性を理解いただくための説明等、対話をすることが重要であると認識した。 ・ 小規模の事業所では、従業員の様子が日時でわかるものである。そのような状況にあり、グリーバンスメカニズムがない、としたとき、取組の優先度は下がるかもしれない。取引先と対話をしながら、状況を把握することが重要である。 ・ 中小企業は「わからない」「できていない」と回答しづらいものである。大企業から補助できる、協力できる、というメッセージを発信することが重要ではないか。 ・ 大企業から、取引先に調査票を送付したいが、強制感がでてしまう懸念がある。 ・ 企業では、取組ができていると感じている点も、社員が同様に感じているのか、ギャップがある可能性があり、課題である。（相談窓口はあっても、社員は使いづらいと感じている、等） ・ 企業の取組においては、小さな課題を解決して、成功体験を積んでいくことが重要である。 ・ サプライヤーに調査票への回答を依頼している。顧客が民間サービスを導入し、取引先として活用できることもあるが、そうでない場合の対応に課題がある。 ・ 調査票に対応し、課題が分かるが、全ての課題に対応するには時間がかかるため、何から手を付けるか、課題である。 ・ 目先の利益につながらないため、取組の必要性の理解を得ることが難しい。 ・ 業界、職種によって、人権尊重の取組の考えが浸透していない。 ・ 優先順位をつけて、スモールステップスで成功体験を積んでいくことが重要である。 ・ 取引先への一方的に押し付けるのではなく、双方向的に対話をしながら進めていくことが重要である。
--	--

	・ 調査票への回答方法がわからず、回答が止まってしまうことがある。地方の事業所に担当者が訪問し、調査票への回答方法を説明し、その場で回答いただきながら質問に対応するような取組をしたことがある。
--	--

④ 周知

実施した主な周知策は以下の通り。

・ JETRO からのメール ・ 経済産業局からのメール ・ 全国社会保険労務士連合会からのメール ・ 商工会議所からのメール ・ 中小企業基盤整備機構からのメール ・ JILPT「メールマガジン労働情報」 ・ 事務局からのメール

⑤ 開催結果概要

各回への申込者数、当日の参加者数は以下の通り。

【開催結果概要】

開催要領	申込者数	参加者数
2025 年 2 月 17 日（月） 13:30～16:30 （東京会場）	361 件	・ オンライン：444 件 ・ 対面：27 名
2025 年 2 月 19 日（水） 13:30～16:30 （名古屋会場）	382 件	・ オンライン：481 件 ・ 対面：19 名
2025 年 2 月 21 日（金） 13:30～16:30 （大阪会場）	292 件	・ オンライン：375 件 ・ 対面：16 名

⑥ 参加者アンケート

各回の参加者アンケートの結果は以下の通り。

#	設問	選択肢	回答数	回答率
1	本日のセミナーはどの形式で参加されましたか	N=	429	100.0%
		対面	58	13.5%
		オンライン	371	86.5%
2	あなたの属性をお選びください。	N=	417	100.0%
		経営者	25	6.0%
		人事労務担当者	74	17.7%
		調達担当者	58	13.9%
		人事労務・調達担当者以外の社員	127	30.5%
		労働組合	2	0.5%
		社会保険労務士	55	13.2%
		人事・経営コンサルタント	7	1.7%
		研究員等の専門家	3	0.7%
		その他	66	15.8%
3	あなたのご所属について、規模をお選びください。	N=	427	100.0%
		99人以下	119	27.9%
		100～299人	87	20.4%
		300～999人	65	15.2%
		1000～4999人	82	19.2%
		5000人以上	74	17.3%
4	あなたのご所属について、主たる業種をお選びください。	N=	418	100.0%
		①鉱業	0	0.0%
		②建設業	5	1.2%
		③製造業	251	60.0%
		④卸売業	23	5.5%
		⑤小売業	7	1.7%
		⑥飲食店業	1	0.2%
		⑦金融・保険業	12	2.9%
		⑧不動産業	1	0.2%
		⑨運輸業	8	1.9%
		⑩情報通信業	11	2.6%
		⑪電気・ガス・水道・熱供給業	2	0.5%
		⑫サービス業	56	13.4%
		⑬医療・福祉	0	0.0%
		⑭教育・学習支援	0	0.0%
		⑮公務	3	0.7%
		その他	38	9.1%

5	本セミナーについて知ったきっかけをお選びください。N=	416	100.0%
	JETROからのメール	15	3.6%
	経済産業局からのメール	91	21.9%
	全国社会保険労務士連合会からのメール	51	12.3%
	商工会議所からのメール	8	1.9%
	中小企業基盤整備機構からのメール	5	1.2%
	JILPT「メールマガジン労働情報」	18	4.3%
	事務局からのメール	46	11.1%
	その他	189	45.4%
6	セミナーの満足度について当てはまるものをお選びください。 人権尊重の取組のトレンドや全体像の解説 N=	430	100.0%
	大変参考になった	182	42.3%
	参考になった	208	48.4%
	普通	34	7.9%
	あまり参考にならなかった	3	0.7%
	参考にならなかった	3	0.7%
	企業による人権尊重の取組紹介 N=	431	100.0%
	大変参考になった	169	39.2%
	参考になった	214	49.7%
	普通	40	9.3%
	あまり参考にならなかった	6	1.4%
	参考にならなかった	2	0.5%
	企業が取引先の取組状況を確認するために用いる質問票についての解説 N=	409	100.0%
	大変参考になった	101	24.7%
	参考になった	215	52.6%
	普通	77	18.8%
	あまり参考にならなかった	11	2.7%
	参考にならなかった	5	1.2%
	モデル質問票を用いたワークショップ N=	360	100.0%
	大変参考になった	64	17.8%
	参考になった	137	38.1%
	普通	126	35.0%
	あまり参考にならなかった	15	4.2%
	参考にならなかった	18	5.0%
7	【「あまり参考にならなかった」「全く参考にならなかった」と回答した方のみご回答ください】 どのような点で期待されていた内容と異なり	56	100.0%
	N=		
	自社の状況（企業規模や取組状況等）と異なった	10	17.9%
	内容が簡単だった	4	7.1%
	内容が難しかった	12	21.4%
	その他	31	55.4%
8	ご所属企業等の「人権尊重」の取組状況を1つお選びください。N=	421	100.0%
	取り組んでいる	257	61.0%
	1年以内に取り組みたいと考えている	50	11.9%
	数年以内に取り組みたいと考えている	50	11.9%
	取り組む予定はない	4	1.0%
	分からない	60	14.3%
9	ご所属企業等の「人権尊重」の取組における課題を全てお選びください。N=	416	100.0%
	「人権尊重」の取組についての情報を入手したり、理解すること	251	60.3%
	社内に対応できる人材を育成・確保すること	254	61.1%
	具体的な対応策についての情報を入手すること	247	59.4%
	対応の必要性について、経営層の理解を得ること	141	33.9%
	対応の必要性について、社員の理解を得ること	214	51.4%
	社労士などの外部の専門家の支援を得ること	60	14.4%
	課題は感じていない	11	2.6%
	その他	78	18.8%
10	「人権尊重の取組」を進めるにあたって、必要な情報やサービスがあれば教えてください。N=	413	100.0%
	中小企業向け好事例集の作成	227	55.0%
	企業同士の情報共有の場の提供	132	32.0%
	人権課題・法制度等に関する情報提供	232	56.2%
	企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進	209	50.6%
	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	91	22.0%
	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	99	24.0%
	企業のキャパシティ・ビルディング支援	43	10.4%
	その他	7	1.7%
	特になし	18	4.4%
11	その他、セミナーについてのご感想、ご意見をお聞かせください。		

【自由記述の内容（一部抜粋）】

	自由記述
あなたの属性をお選びください。	・ CSR 監査 ・ ISO 等認証・Sedex 担当 ・ コンプライアンス担当 ・ サステナビリティ推進部担当者 ・ 安全・環境 ・ 安全衛生担当者 ・ 営業 ・ 業界団体 ・ 経営企画部署 ・ 人権担当者 ・ 内部統制担当者 ・ 品質管理
あなたのご所属について、主たる業種をお選びください。	・ アパレル ・ コンテンツ産業 ・ 土業 ・ 公益法人 ・ 支援機関
本セミナーについて知ったきっかけをお選びください	・ 経産省の HP ・ 取引先等からの紹介 ・ 業界団体からの紹介
【「あまり参考にならなかった」「全く参考にならなかった」と回答した方のみご回答ください】どのような点で期待されていた内容と異なりましたか。	・ オンライン参加のため、ワークショップ不参加 ・ 具体的な活動内容をもっと知りたかった。
ご所属企業等の「人権尊重」の取組における課題を全てお選びください。	・ ガバナンス体制 ・ サプライチェーンに対する人権 DD の取り組み方法（実践的かつ具体的に） ・ 欧州の法令と日本企業の実態のギャップ ・ 基準へ OECD に基づく人権及び環境 DD の組み込み、認証取得事業者及び監査員向けの DD ハンドブックの作成など

	・ 重要な人権課題の多い領域を特定し、優先順位をつけ、人権 DD の中長期ロードマップの策定 ・ 是正解決に向けた参考となる事例が少ない
「人権尊重の取組」を進めるにあたって、必要な情報やサービスがあれば教えてください。	・ 経営者を納得させるための根拠・規範等 ・ 発注元の「仕入先と協業、支援していく」姿勢の徹底 ・ 海外や国、地域毎の注意事項・助言等 ・ 取引先さんやステークホルダーへの質問票のひな型 ・ 社内教育ツールやステークホルダーダイアログの支援
その他、セミナーについてのご感想、ご意見をお聞かせください。	・ ご説明がわかりやすく、自分が職場内やクライアントに伝えるときに悩ましかったところが解消されました。 ・ ビジネスと人権の関わりについて、その背景とどのような問題があるのか、例を挙げて頂いて、非常に分かりやすかったと思います。 ・ プレゼン部分のみならず後半のワークショップを開示していただきわかりやすかった。参加しやすい設計だった。セミナー構成として、全体論からサプライチェーンに特化する流れがよかった。うまく理解しやすい仕掛けとなっていたと感じる。 ・ 各社が関心を持っていること、SAQ などの対応を多くの企業が実施していることが分かり良かった。自社が立ち遅れていないことを確認できた。 ・ 社労士が対応するのはサプライチェーン末端の小企業が多い。発注元（T2，T3 など含めて）の本課題の正確な理解と、協業・支援の姿勢を、行政や業界で十分啓発して欲しい。 ・ 人権尊重に取り組んでいる会社が多くいる事を感じられたと共に、各社とも取組みに試行錯誤しており、自社だけではなく難しい課題という事が理解できました ・ 人権リスクは、各社共通の課題なので、ぜひ色々な団体で連携、整合確認などできればと思います。

4. 事業報告書の作成

本事業の実施事項をとりまとめ、本事業報告書を作成した。

サプライチェーン等における人権尊重の取組推進セミナー

“ビジネスと人権”の取組みと実務対応

～中小企業と大企業の協働の取組み～

2025年2月

弁護士 梅津英明

森・濱田松本法律事務所外国法共同事業

MORI HAMADA

ビジネス？人権？

- 「人権」は国が侵害するかどうかの問題であり、民間企業が侵害したり守ったりするものではないのではないか？「人権」を守るのは国の仕事では？
- 「人権」問題というのは、昔からずっとあった話で、今、急に現れてきたような問題でもないのではないか？これには、ウクライナの戦争や中東情勢、米中政治対立、経済安全保障の議論など、海外の議論が影響しているのか？
- 自分のグループ会社ならまだしも、なぜ、サプライチェーンまで問題になるのか。しかも1次サプライヤーならまだしも、2次・3次サプライヤーにまで気にして対応する必要があるなど、行き過ぎでは？
- 中小企業だと、人員も足りないし、コストを掛けることもできない。そもそも労働安全衛生などは普段から対応しているので、それで足りる話で、敢えて大上段に構えて「人権」等という必要はないのではないか？

答えは一面でYESかもしれないが、他方で、全てNOでもある…
それが「ビジネスと人権」の世界

本日の内容

1. ビジネスと人権を巡る潮流
2. ビジネスと人権の基礎ーソフトローとハードロー
3. ビジネスと人権の取組みの全体像
4. 中小企業と大企業との協働に向けて
5. まとめ

1

ビジネスと人権を巡る潮流

日本企業の潮目は既に大きく変わり、渦を巻いている

2020年以前

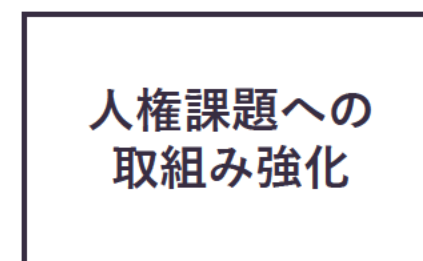
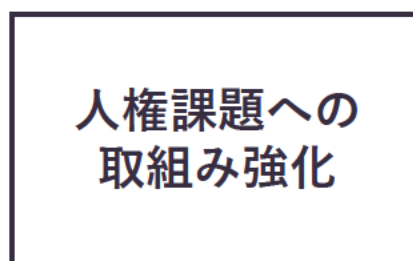
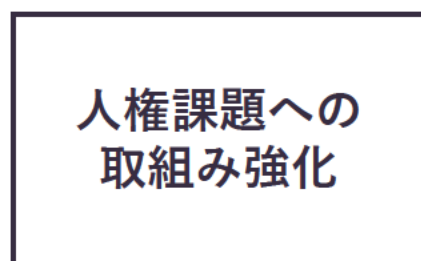


2021年



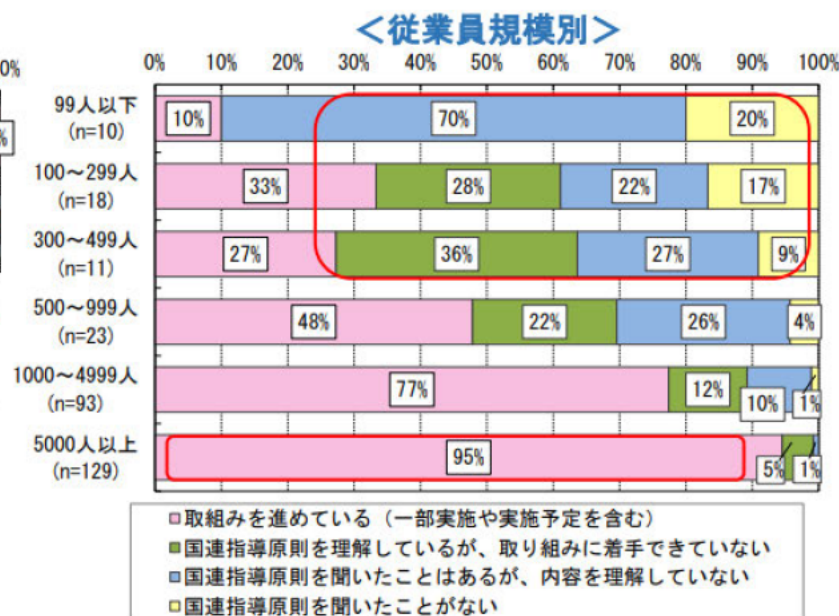
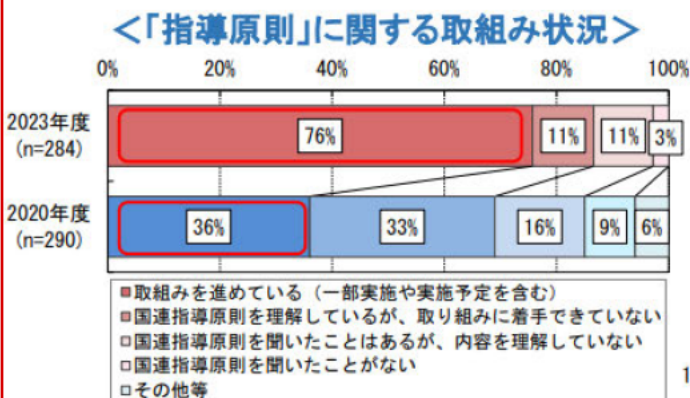
2022年以降

*2025年もこの傾向は
継続



日本企業の取組み状況もここ数年で大きく加速

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき取組みを進めていると回答した企業は、**76%**と、前回調査（2020年）の36%から2倍以上の40ポイント増加するなど、自主的な取組みは着実に進展。
- 従業員の規模別で見ると、**5000人以上の企業の95%は取組みを進めている**。一方、499人以下の企業は「取組みに着手できていない」、「内容を理解していない」割合が多い。
- 中小企業における指導原則の周知・実践を図るため、政府や公的機関による支援の強化が必要である。



Keidanren
Policy & Action

第3回 企業行動憲章に関するアンケート結果

2024年1月16日
一般社団法人 日本経済団体連合会

大企業と中小企業で取組状況に大きな違いがある

2023年8月24日～9月29日にかけて実施

(引用) https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005_kekka.pdf

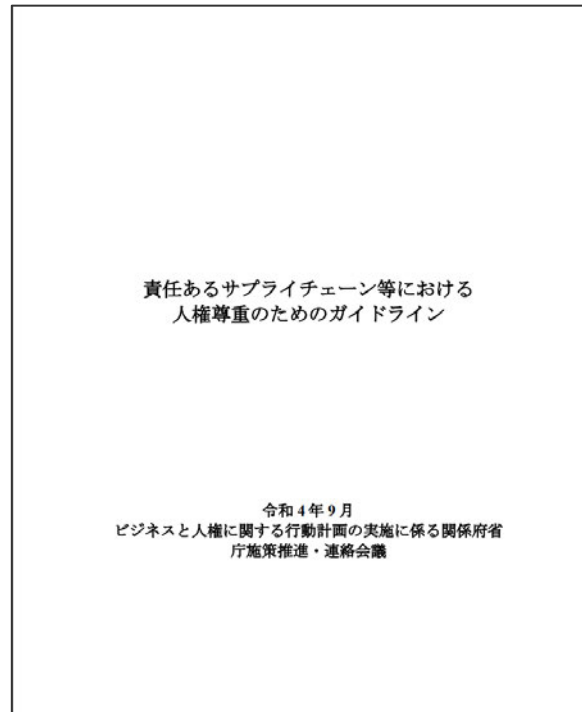
日本企業にとって「潮目が完全に変わった」のはなぜか

- ESG投資は従来「E」が中心だったー「S」への課題意識
- 新型コロナウイルスのパンデミックは、社会的に脆弱な立場にある者の人権がいかに侵害されやすいかを露わに（日本では外国人技能実習生・外国人労働者の問題も深刻に）
- 日本においても、芸能界やメディアにおける人権問題、製造業を中心としたアジアサプライチェーンでの移民労働者の問題等、深刻な問題が生じており、また、企業の存続を左右するような大きな問題となっている
- 欧州等の諸外国における積極的な立法化の動き。特に欧州における企業サステナビリティデューデリジェンス指令（CSDDD）は欧州企業のみならず欧州取引をする企業へのインパクトが大きく、また、米国のウイグル強制労働防止法（UFLPA）・EUの強制労働産品上市等禁止規則の影響も大きい
- 日本政府も2022年9月人権DDのガイドライン、2023年4月にその実務参照資料（手引書）を公表。農水省や厚労省等も手引きやチェックブックを作成

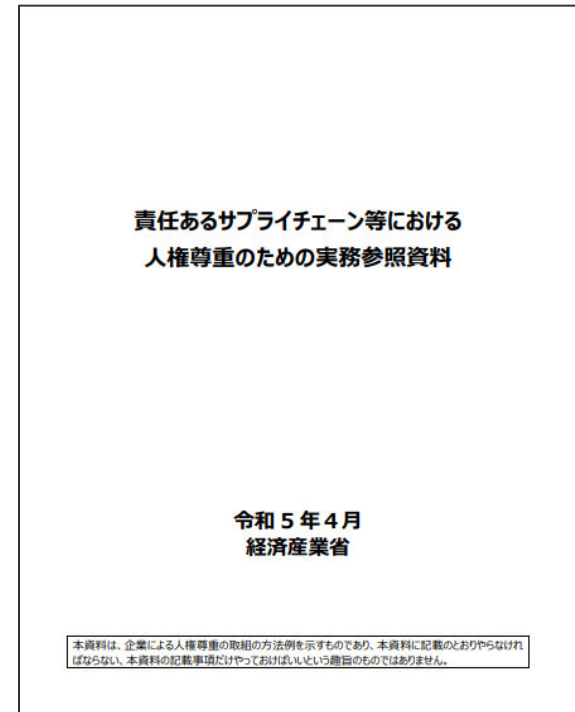


取組みを進めている会社が「進んでいる」と言われる時代から、
取組みをしていない会社が「遅れている」と言われる時代へ

日本政府の人権DDガイドラインと実務参照資料の公表



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



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

- 日本政府ガイドラインを2022年9月13日に公表
- 日本政府ガイドラインに沿って①人権方針の策定・公表、②負の影響の特定・評価を行う際の実務参照資料を2023年4月4日に公表

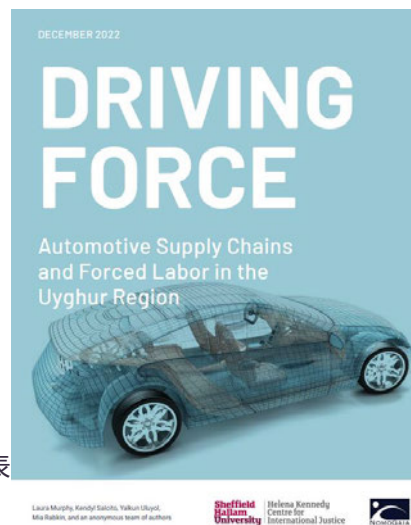
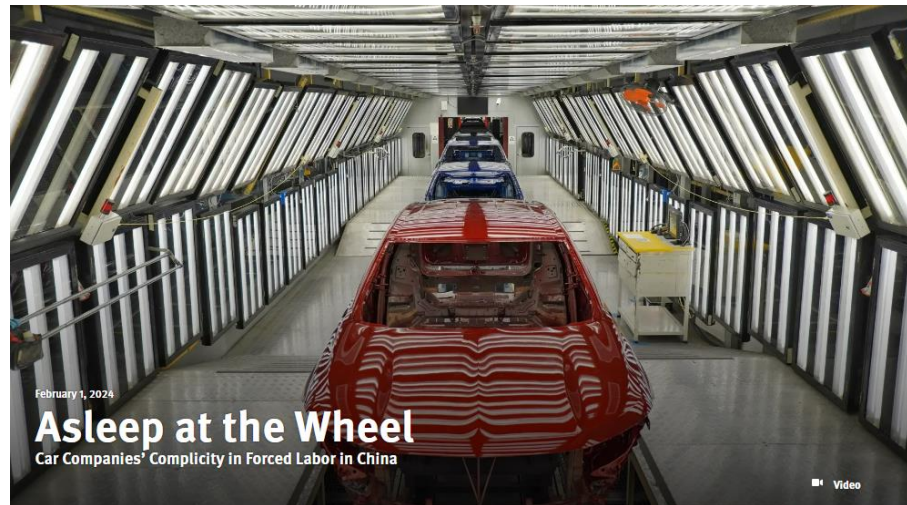
例えば、日本の基幹産業の自動車産業でも指摘が増えている



2024年2月1日付の
HRWのレポート

(出典)

<https://www.hrw.org/ja/news/2024/02/01/china-carmakers-implicated-uyghur-forced-labor>



2022年12月公表



出典：<https://www.shu.ac.uk/helena-kennedy-centre-international-justice/research-and-projects/all-projects/driving-force>

日本国内にある深刻な人権課題－日本の中の“現代奴隷”

米人身売買報告書（2024年6月）－日本部分の抜粋

技能実習制度は、
今後、育成就労制度に

“労働搾取目的の人身取引の事案は、技能実習制度において引き続き起きている。送り出し国と日本との間で過剰な金銭徴収の慣行を抑制することを目的とした二国間合意があるにもかかわらず、バングラデシュ、ブータン、ビルマ、カンボジア、中国、インド、インドネシア、ラオス、モンゴル、パキスタン、フィリピン、タイ、トルクメニスタン、ウズベキスタン、ベトナムからの技能実習生は、過去5年間にわたり、漁業、食品加工業、貝類養殖業、造船業、建設業、繊維生産業や、電子部品、自動車、その他の大型機械の製造業で職を得るために、数千ドルの過大な労働者負担金、保証金や不明瞭な「手数料」を母国の送り出し機関に支払ってきた。技能実習制度の雇用主は、明記された技能実習制度の本来の目的に反して、多くの実習生を技能の教授や育成が実施されない仕事に従事させている。事前に合意した職務と一致しない仕事に就かされている技能実習生もいる。これら40万人の労働者の中には、移動と通信の自由を制限され、パスポートとその他個人的な法的文書を没収され、強制送還や家族への危害といった脅しを受け、身体的暴力、劣悪な生活環境、賃金差押え、労働搾取目的の人身取引を示唆する状態に置かれた者もいた。技能実習生に「処罰合意」への署名を義務付け、妊娠したことなどで労働契約を履行できない場合、何千ドルもの違約金を科す送り出し機関もあった。契約を結んだ技能実習の仕事辞めた実習生は、虐待を報告せず、政府がそのケースを本来の雇用を行わない正当な理由とはみなさない場合、法的地位を失う可能性があり、このことを利用した人身取引犯の強要により、労働搾取目的や性的搾取目的の人身取引に追い込まれる者もいる。元技能実習生を含む、特定技能制度下の外国人労働者の一部は、人身取引の危険性にさらされている可能性がある。”

出典：在日米国大使館ウェブサイト [2024年人身取引報告書\(日本に関する部分\)](#) - 在日米国大使館と領事館

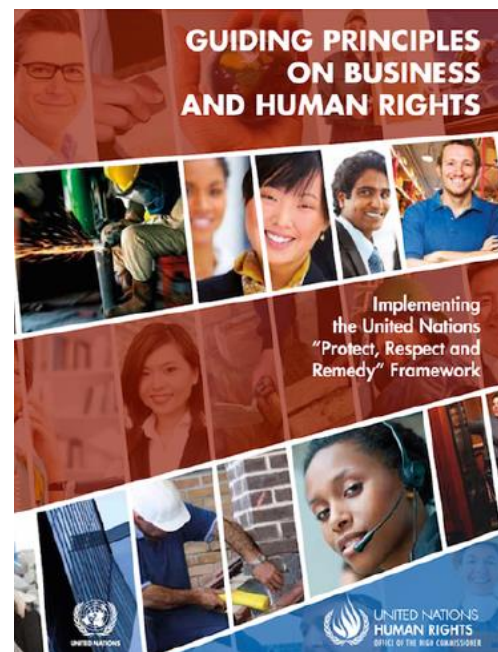
2

ビジネスと人権の基礎ーソフトローとハードロー

国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）

- これまで「国際人権」は主に国家と市民との関係を規律するものとされてきた
- しかし、企業の社会・人々に及ぼす影響力が大きくなるにつれ、その活動を規律し、負のインパクトを防ぐための国際的なルールが必要という声が高まってきた
- 2011年国連人権理事会で全会一致で承認
 - － 企業が、国際人権章典（世界人権宣言等）、ILO中核的労働基準をはじめとする国際人権基準を尊重する責任を負うことが初めて明記された
 - － あくまでソフトローであり、これだけで直接的な法的効力は生じない
 - － 日本語翻訳版もある

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/



人権課題への対応の三本柱

● 指導原則15

人権を尊重する責任を果たすために、**企業は**、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。

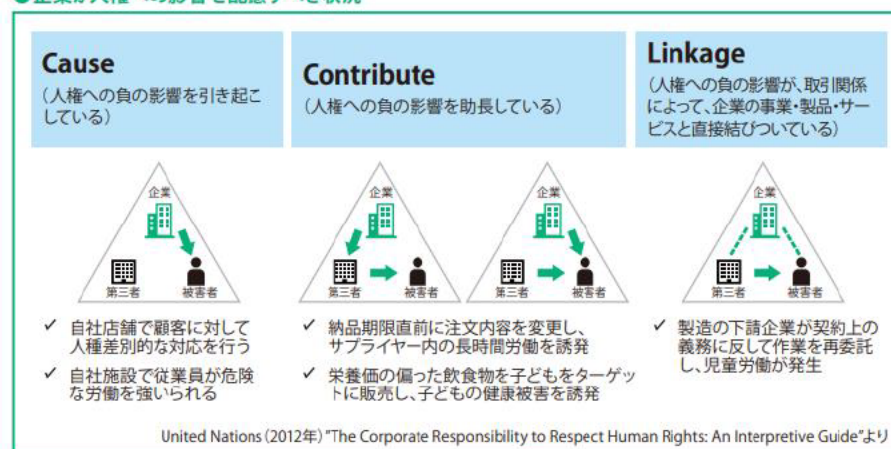
- 人権を尊重する責任を果たすという**方針によるコミットメント**
- 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという**人権デュー・ディリジェンス・プロセス**
- 企業が引き起こし、または助長する**人権への負の影響からの是正**を可能とするプロセス

対応の三本柱

- ① 人権方針
- ② 人権DDプロセス
- ③ グリーバンス（救済措置）

日本政府ガイドライン
も同じ整理をしている

● 企業が人権への影響を配慮すべき状況



法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応 詳細版」 11頁

日本政府ガイドライン：取組みの概要

指導原則と同じ枠組み

- ①人権方針の策定、②人権DDの実施、③自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合における救済
- サプライチェーンの上流にも下流にも取組むが必要
- 指導原則の参照条文を記載する等、基本的に指導原則に即した内容

人権方針 (各論3)	人権尊重責任に関するコミットメント(約束)の表明 (国連指導原則16・各論3)	
人権DD (各論4) (国連指導原則17)	負の影響の特定・評価(国連指導原則18・各論4.1)	
	負の影響の防止・軽減(国連指導原則19・各論4.2)	
	取組の実効性の評価(国連指導原則20・各論4.3)	
	説明・情報開示(国連指導原則21・各論4.4)	
救済 (各論5)	負の影響への対応(国連指導原則22・各論5)	

(ガイドライン7頁より引用)

“**ステークホルダー**”とは、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、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、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等

各国法の主な動き（ハードロー化、開示規制→行為規制、貿易規制へ）

- コンゴ紛争鉱物に関する開示規制（米国ドッド・フランク法）（2012年施行）
- 米国カルフォルニア州におけるサプライチェーンにおける透明性を確保する法律（トランスペアレンシー法。2012年施行）
- 英国現代奴隷法（2015年施行）⇒改正法案が審議中
- 米国2015年貿易円滑化及び権利行使に関する法律（2016年施行）
- フランスにおける（人権・環境リスクに対する）注意義務法（2017年施行）
- オーストラリア現代奴隷法制定（2019年施行）
- オランダ児童労働デュー・ディリジェンスに関する法律（施行未定）
- ドイツ「デュー・ディリジェンス法」（2021年6月成立・2023年1月施行（2024年1月強化）
- ノルウェーにおける透明性法（2022年成立）
- カナダ「サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止に関する法律」（2023年）
- EU「コーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンスに関する指令（CSDDD）」の制定（2024年5月採択）
- 米国・EU等の人権を理由とした経済制裁・輸出入規制等（ウイグル・ミャンマー等）
 - 米国のウイグル強制労働防止法（2022年6月施行）
 - 米国「テロ防止のための税関・産業界パートナーシップ（CTPAT）」において強制労働要件厳格化（2022年8月・11月）
 - EUの強制労働産品上市等禁止規則（2024年11月採択）
 - EU電池規則においても人権の観点からのDDの要請（2023年8月発効）
- 韓国においても環境・人権DD法の法案審議中（2023年～）

(参考) 欧州CSDDDの概要

発効（2024年7月）
から2年以内にEU
加盟各国において
国内法制化

日本の中小企業も
間接的には影響を
受ける

● CSDDD適用対象企業

－ EU企業

- ・ 従業員数、全世界の年間純売上高という要素
- ・ 従業員**1,000**人超、かつ、全世界の年間売上高**4.5**億ユーロ超
- ・ 日本企業の子会社がこれに該当する可能性も
- ・ フランチャイズ又はライセンス契約（2,250万ユーロ超・売上高が8,000万ユーロ超）

－ EU以外の企業（日本企業を含む）

- ・ EU域内の年間純売上高という要素
- ・ EU域内での年間売上額が**4.5**億ユーロ超
- ・ フランチャイズ又はライセンス契約（2,250万ユーロ超・売上高が8,000万ユーロ超）

● DDの対象範囲

- － **バリューチェーン**における負の影響（金融機関は下流は除外）
- － 深刻度、発生可能性に応じた**リスクベースアプローチ**

● 違反時の制裁・責任

- － 制裁については、一定の基準（金銭制裁の下限、違反の公表等）を設けつつ、詳細については各加盟国が決定する予定。世界全体の年間売上高の**5%**以下の罰金
- － 企業の損害賠償責任（5年間）→各国における法制化時の裁量が大きく

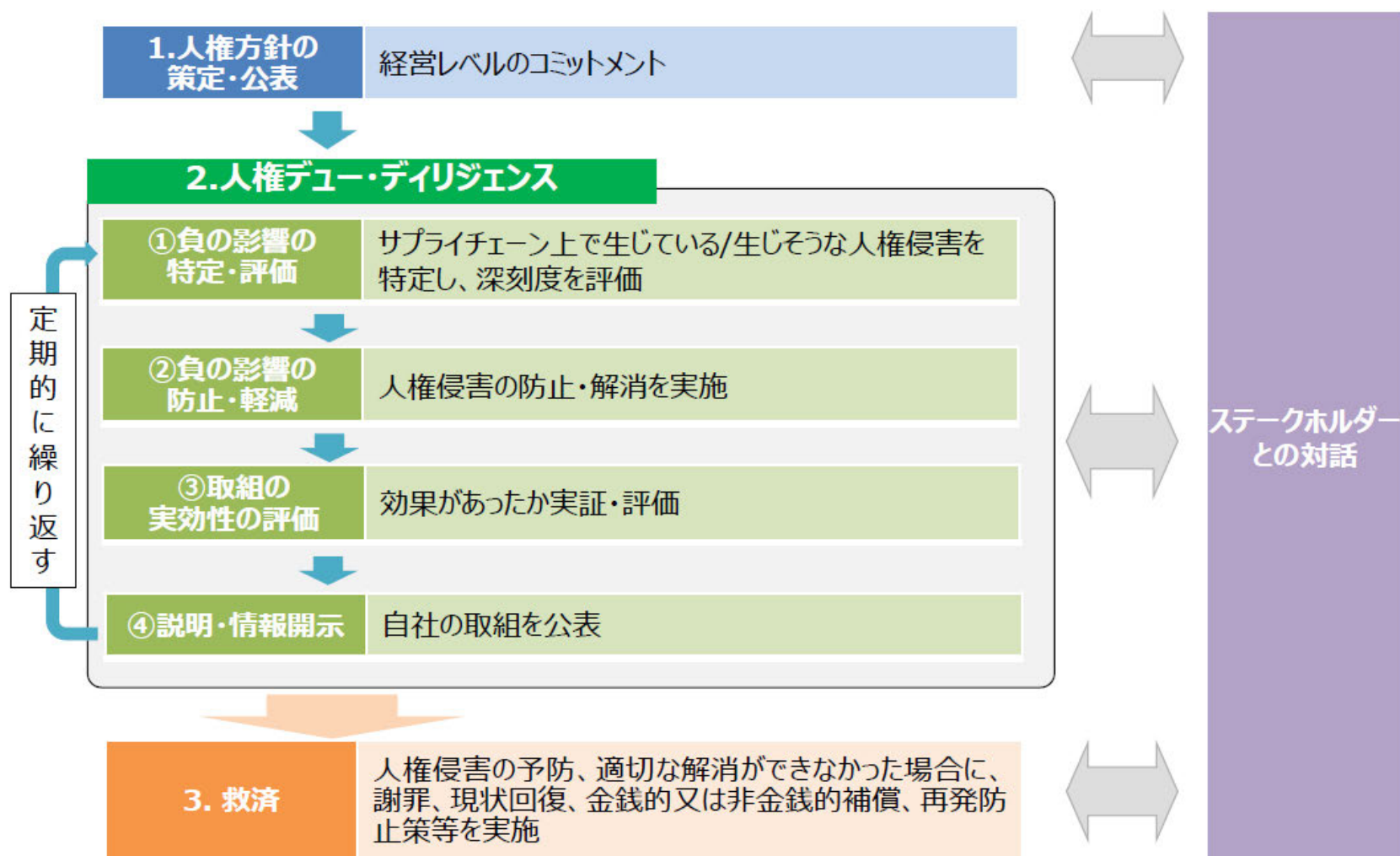
● 猶予期間

- － 企業の規模に応じて、3年・4年・5年（小規模企業は5年の猶予期間）

3

ビジネスと人権の取組みの全体像

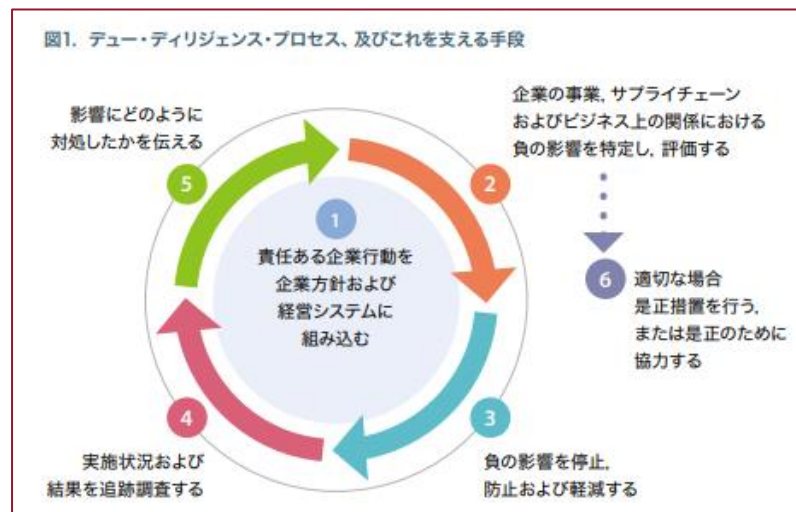
「ビジネスと人権」で求められる取組みの全体像



(出典) 経済産業省「『責任あるサプライチェーン等における 人権尊重のためのガイドライン』策定の背景と概要」

人権DD（デュー・ディリジェンス）とは？

“終わりのなき旅”
の始まり



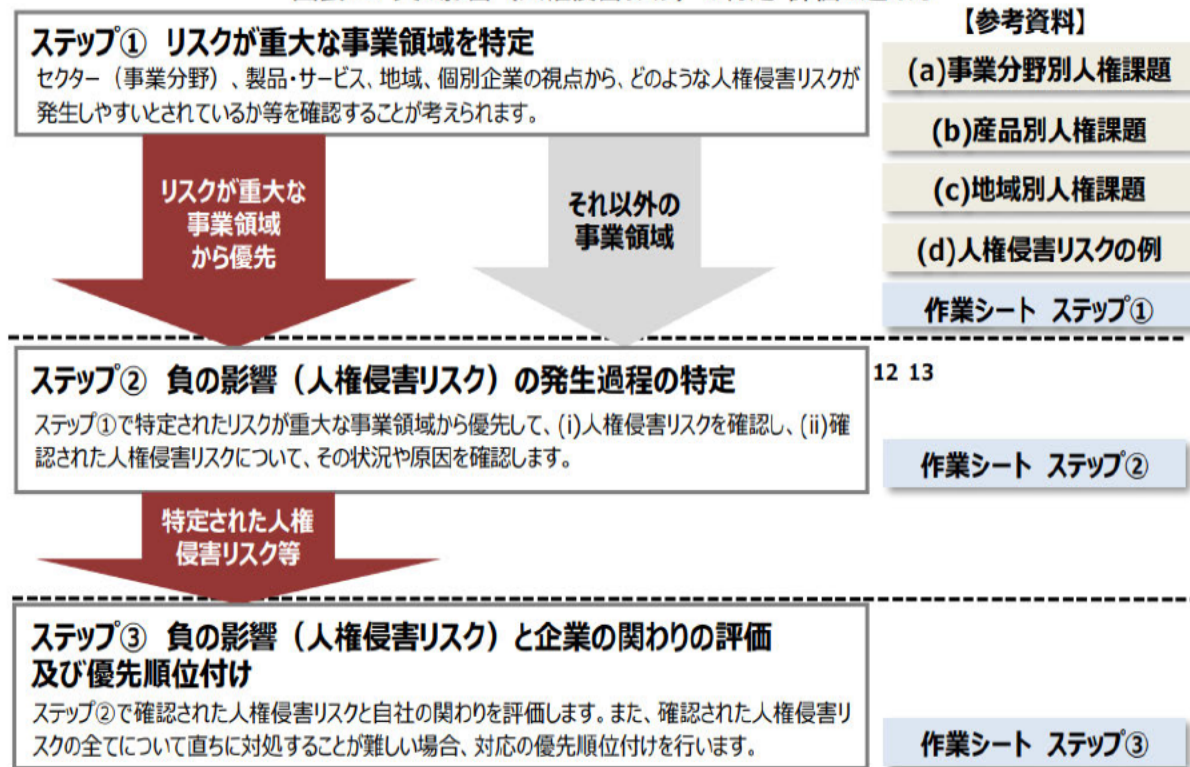
出典：OECD
「責任ある企業行動のためのデュー・
ディリジェンス・ガイダンス」

- 人権DDの基本的な発想
 - DDといっても、一回的ではなく、**継続的な取り組み**
- 自社内や取引先等の**実態把握・負の影響評価**
 - 直接の取引先のみならず、間接的な取引先等まで把握
 - 初期的な課題（リスク）の高低判断を行ったうえで、質問票・インタビュー・訪問・対話等による把握
 - まず、**人権課題の多い領域を特定し、優先順位・ロードマップの策定**
- 人権DDの結果から**“具体的な改善”に繋げることが重要**

(参考資料) 実務参照資料：負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

- ① リスクが重大な事業領域を特定（セクター・製品・地域・企業別）
- ② 負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定
- ③ 負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け

図表 2：負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価の進め方



本で行うSAQシートでの作業も、人権課題の認識・特定に役立つ

(経済産業省 実務参照資料7頁より引用)

(参考資料) 実務参照資料：負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

II. 優先順位付け

確認された人権侵害リスクの全てについて直に対処することが難しい場合、下記(i)及び(ii)のように優先順位を検討します²¹（ガイドライン 4.1.3.1）。

下記(i)及び(ii)の検討により同等の優先順位の人権侵害リスクが存在する場合には、下記(iii)のように対応の優先順位付けを行うことも考えられます（ガイドライン 4.1.3.1）。

優先順位	検討内容
(i)	人権侵害リスクの深刻度を評価し、深刻度の高いものから対処します。深刻度は3つの観点（規模・範囲・救済困難度）で評価を行います。これらの観点の詳細は、図表4を参照ください。
(ii)	深刻度が同等な潜在的なケースが複数存在する場合には、発生可能性 ²² の高いものから対処します。
(iii)	深刻度及び発生可能性が同等なケースが複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において自社が人権侵害リスクを引き起こし又は助長しているケースについて優先的に対応することも考えられます ²³ 。

- あくまで「人権リスク」（人権に与える深刻度）に基づいて優先順位をつける！
- 会社に与える影響の大きさではない

図表4：優先順位付けの判断基準の例²⁴

深刻度	規模 (影響がどれくらい重大または深刻であるか)	高度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する重大な影響を伴っている。対象になっているコミュニティが特に脆弱な立場にあると考えられる
		中程度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する中程度の影響を伴っている
		低度	人権侵害が、被害者の生活に対する長期的、または実質的な影響を伴わず、脆弱な立場にある人々を対象としていない
	範囲 (影響を受けた人々の数)	高度	影響を受けた人々が多数であること。これには、社員、家族、または労働者、そして周囲の住民が含まれます
		中程度	影響を受けた人々が中程度の人数であること
		低度	影響を受けた人々が少数であること
	是正不能性 (影響を受けた人々について負の影響を受ける前の状況と少なくとも同一または同等の状況に回復させることができる限界)	高度	即時に措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正できないことになる
		中程度	速やかに措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正することができない可能性が高い
		低度	人権侵害を完全に是正するために即時に措置を講じる必要はない
最重要要素	発生可能性	高度	事業活動（または部門）において事由が年に数回発生しており、再び発生する可能性が非常に高い
		中程度	事業活動において事由が数回発生しており、その業界で過去にも発生している
		低度	事業活動においてその事由が発生したことはないが、その業界で過去に発生した可能性がある

人権の具体的内容

- 人権の種類は多岐にわたる。右に記載されたものに限られない
- それぞれの権利について、自社・自社グループの従業員だけでなく、サプライヤー（上流）や顧客（下流）においても問題となる
- 具体的にイメージして、当てはめて考えてみる

どの会社・どの部署でも問題になる事象が存在するはずである。自社の現場においては何が問題となるか？

1 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	14 テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題
2 労働時間	過剰・不当な労働時間	15 プライバシーの権利	プライバシーの権利
3 労働安全衛生	労働安全衛生	16 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
4 社会保障	社会保障を受ける権利	17 差別的対応・表現	差別
5 パワハラ	パワーハラスメント（パワハラ）	18 ジェンダー	ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題
6 セクハラ	セクシュアルハラスメント（セクハラ）	19 表現の自由	表現の自由
7 マタハラ パタハラ	マタニティハラスメント／ パタニティハラスメント	20 先住民族・地域住民の権利	先住民族・地域住民の権利
8 ケアハラ	介護ハラスメント（ケアハラスメント）	21 環境・気候変動に関する人権問題	環境・気候変動に関する人権問題
9 強制的な労働	強制的な労働	22 知的財産権	知的財産権
10 居住移転の自由	居住移転の自由	23 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
11 結社の自由	結社の自由	24 サプライチェーン管理の不徹底	サプライチェーン上の人権問題
12 外国人労働者の権利	外国人労働者の権利	25 救済へのアクセス	救済へアクセスする権利
13 児童労働	児童労働		

<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>

自社の事業には関係ないと言えるか？

SAQの回答にあたって、幅広い視野と想像力で回答することが重要

差別の人権リスクとは？

- 人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に従属的又は不利な立場に置くこと

【リスクが生じている場面・事例】

- 採用・募集における「ビジネスマン」「生保レディ」「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示
- 採用等に当たり、障害があるという理由で不利益な取扱いをする
- 採用の基準を満たす人の中から、性別や年齢、国籍等を基準として採用する
- 採用、昇進昇格、退職において、業務能力や勤怠状況等の合理的理由なく差別したり不利益を与える
- 病気にかかったことを理由に本人の望まない異動を強いる
- 非正規雇用者には在宅勤務を認めない
- 企業の公式ホームページやSNSで人種差別的な発言・表現をする

いかなる会社でも相当意識しないと、無意識にやっちゃっていることも多い＝“アンコンシャスバイアス”

外国人労働者の権利の人権リスクとは？

- 外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働条件において差別的な扱いを受けること

【リスクが生じている場面・事例】

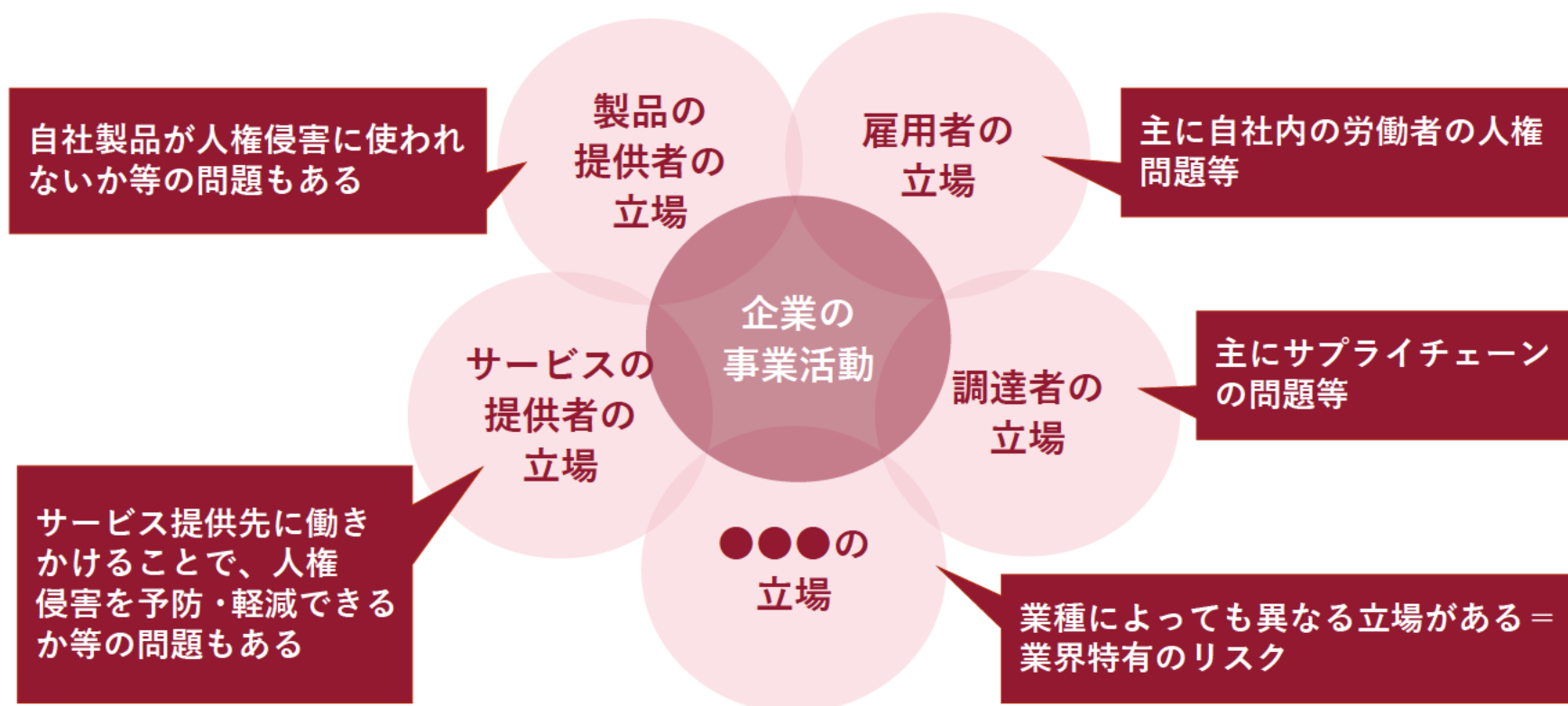
- 日本国籍でないことのみを理由に、外国人求職者の採用面接への応募を拒否する
- 労働契約の締結に際し、日本語が理解できない外国人労働者に対して、労働条件等を日本語でのみ提示する
- 外国人労働者の旅券、在留カードを保管する
- 外国人労働者の退職時に当人の権利に属する金品を返還しない
- 外国人労働者から求めがあった場合に、他の労働者との待遇の相違の内容及び理由についての説明を怠る
- 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等の体制整備を行わない
- 外国人労働者の妊娠、出産等を理由として解雇する
- 外国人労働者を健康指導・健康相談の対象から外す

自社内に加えて、サプライヤー先・取引先等では問題ないか？

自社の様々な立場から取組みを考える必要性

企業の事業活動において、調達をする場面（＝主にサプライチェーンの問題）だけではなく、自社の様々な立場を明確に意識して、それぞれの立場・事業活動から人権に与える影響を分析し、態勢を構築する取組みが必要

➡ 業種によっては、それらの問題が発現しやすい場面が異なる

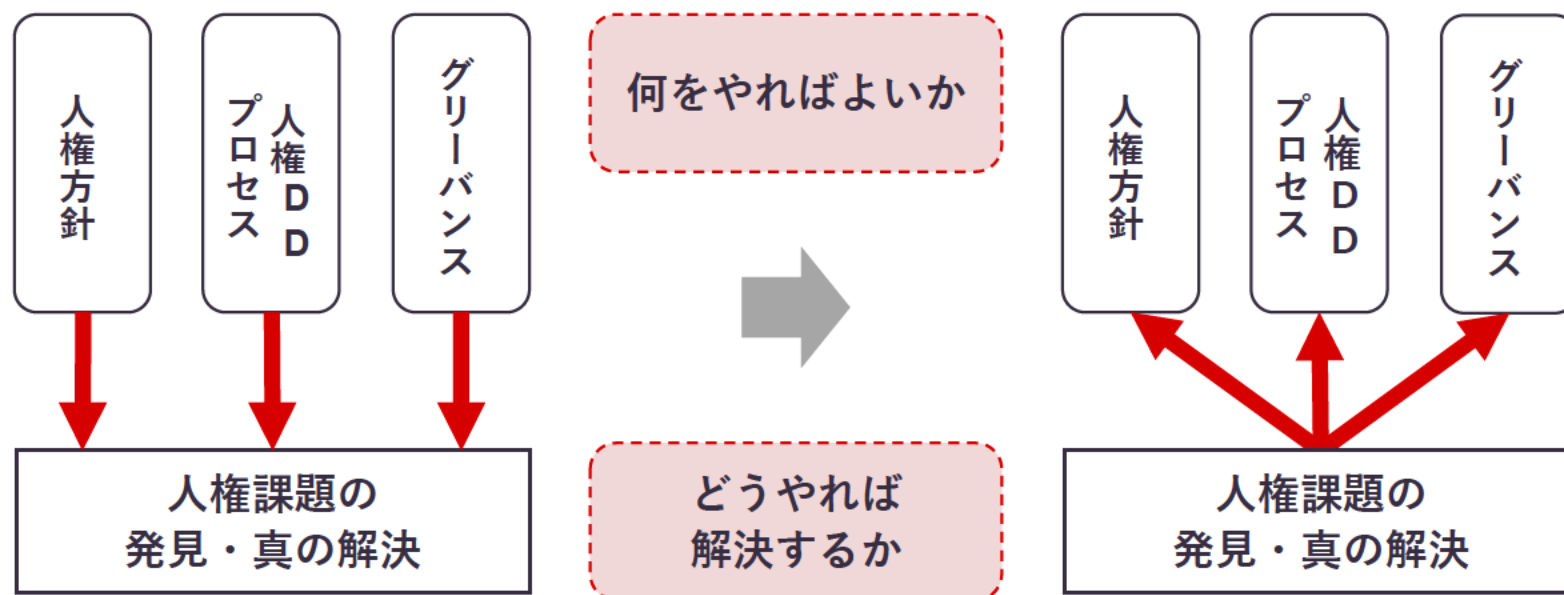


グリーンバンスメカニズム（救済メカニズム）

- グリーンバンスメカニズムは、3本柱の一つであり、**人権DDとセットで重要**
- いかにして、自社グループのみならず、**サプライヤー・取引先等の先にいる人権侵害の“被害者”（自社からは見えない潜在的な被害者）にアクセスするか**
- 特に、人権デュー・ディリジェンスが十分にできていない間は、**自社・サプライチェーン等の現場から声をあげてもらって、その声を真摯に聞き、対応することが極めて重要**
- 他方で、一社において効果的なグリーンバンスメカニズムを構築することには困難も多く、現在、**日本企業社会全体としての取組み**が求められている面もある
→外部団体が提供する救済メカニズムを利用することもあり得る

現在、課題になってきている問題意識

「何をやればよいか」（形式）か「どうやれば解決するか」（実質）の発想へ



- ハードロー化が進むにつれ、コンプライアンスの観点から「何をやればよいか？」の発想が強まり、真に人権課題の解決に繋がるかは別にして、とにかく方法論を充足すればよいという傾向が強まる恐れも
- もちろん形式面の対応・法令順守は重要であるが、発想を転換し、自社の「人権課題の発見・解決のためには、どうすればよいのか」という逆転の発想で臨むことも必要
- “コンプライアンス”だけでなく、“ビヨンドコンプライアンス”が求められる時代へ

4

中小企業と大企業との協働

中小企業の立場から

■中小企業の立場からの悩みとその対応

- これは何のためにやっているのか、わざわざコストをかけてやる必要があるのか？大企業が自分でやればよいのではないか？
 - ― 中小企業にとっても「従業員とその家族を大切にする」「地域を大切にする」といったことは重要であるはず。実はビジネスと人権の取組みもその延長線上とも言える
 - ― 確かに中小企業だけで行うことは難しい面もある。大企業や取引先等と協働しながら行う（＝助けてもらう）ことも十分にあり得るし、むしろそれが求められている
- 中小企業は人員が圧倒的に足りない。「ビジネスと人権」の取組みは膨大であり、およそこんなことをできる気がしない
 - ― 最初から人員を十分に避けている企業などない（大企業でも人は足りていない）。まずは一人でも明確な役割を決めて活動を開始することが重要
 - ― 「ビジネスと人権」の取組みを十分にできている企業などほとんどない（大企業でもできていない）。今あるリソースの中で、優先順位をつけて対応することが重要
 - ― 優先順位は、「経営リスク」ではなく「人権リスク」の高いものが優先。すなわち、最も人権課題が深刻になる可能性のあるところにフォーカスを絞り、対応を進めてみる 것이重要
 - ― “人権方針”を作ることで社内の温度感の差が浮き彫りになり、議論の良いきっかけになることも
- 膨大なアンケートを要求されたり、書類ばかり作られる
 - ― 確かにアンケートに回答したり、書類を作ること自体が目的ではない。大企業側にもしっかり要求して、今回のSAQのように統一フォームを使うなどして効率化し、むしろ、社内の対話やサプライヤーへの対話・訪問などの実質的な取組に力を割くことが重要

大企業の立場から

■大企業の立場からの悩みとその対応

- 中小企業に人権の取組みを依頼したり、アンケートの依頼を行っても、**きちんと対応してくれず、人権の取組みのスピードも遅い**
 - ― 中小企業が圧倒的に人員が不足していることを大企業側も認識する必要がある。大企業側でも人員が足りていないと思われるが、それよりもはるかに事態は厳しい
 - ― 大企業の取引先と同じような質問シートを送って対応してもらうことはそもそも現実的ではない（また、中堅企業に送っているものと同じものを小規模企業に送っても対応できない）
 - ― **なるべく中小企業の作業の効率化を図ったり（今回のSAQシートのようなシートの統一化・効率化も重要）、大企業側からの依頼にも優先順位付けが極めて重要**
- 中小企業の実態が見えない。どのようにエンゲージしてよいかわからない
 - ― **具体的な対話の重要性**。全てはできないが、**優先順位をつけて、具体的な対話、具体的な訪問を試みる**ことも重要。大企業側から手を差し伸べていかないと、中小企業側から積極的に情報が提供されるということは現実的には期待しにくい（中小企業は大企業よりも更に人手不足）
 - ― 大企業から**“要求”するだけでなく、“協働”する／“支援”するという発想も必要**になってくる。中小企業で人権の取組みが十分に進まないことは翻って大企業側の問題にもなるため、**大企業側がコストを掛ける必要性・合理性もある**（むしろ、グローバルでの議論は、今はそれが主流に）
- 中小企業に要求していくことは、競争法上の問題はないのか
 - ― 真の目的がビジネスと人権の取組みのためであり、そのために合理的な要請であるか
 - ― 上記のとおり、一方的に押し付けるのではなく、価格面も含めて中小企業側と真摯な対話・合意等が必要

5

まとめ

まとめ

■Key Takeaway

- 「ビジネスと人権」の取組みは、終わりのなき旅
- 最初からすべてを行うことはそもそもできない。思い切って優先順位をつけて、現状の人員の中で可能な範囲で少しでも対応を始めることが重要
- 優先順位は、「経営リスク」ではなく「人権リスク」を軸に考える
- 「何をやればよいか」（形式）という発想から、「どうやれば解決するか」（実質）の発想で、実際に人権課題が見えているもの（人権課題がある可能性の高いもの）を優先して、解決することを目指す
- 大企業側は、中小企業側の実態を十分認識する必要。要請をいくら強めても、“ない袖は振れない”のであり、できないものできない。大企業から“要求”するだけでなく、“協働”する／“支援”するという発想も必要に

“一方通行”ではなくて“双方向”に。“要請”ではなく“協働”に。

Lawyer profile



パートナー

梅津 英明

Hideaki Umetsu

第二東京弁護士会所属

米国ニューヨーク州弁護士会所属

Direct 03-6212-8347(東京)
Direct 9-519-5772(ニューヨーク)
Mail hideaki.umetsu@morihamada.com

主要な取扱分野

- 日本企業による海外進出やクロスボーダーの企業買収・組織再編(M&A)
- グローバルコンプライアンス法務、海外危機対応
- 「ビジネスと人権」に関する各種対応 (ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク運営委員: HP下記参照 <https://www.bhrlawyers.org/>)
- 輸出管理・安全保障貿易管理等の通商法対応
- アジア、中南米、トルコ・中東地域等における新興国案件に多くの経験

著作・論文

- 「ビジネスと人権」に関する論文・論稿多数
- 『海外進出企業のための外国公務員贈賄規制ハンドブック(第2版)』(2024年)
- 2023年6月「国連Responsible Business and Human Rights Forum」においてスピーカーとして登壇
- 『企業危機・不祥事対応の法務[第2版]-「新興国における人権問題」担当』(2018年)
- 『アジア新興国のM&A法制[第3版]』(2020年) その他、著書多数

経歴

- 1998年 徳島市立高校出身
- 2003年 東京大学法学部卒業
- 2006年 経済産業省 経済産業政策局産業組織課に出向 (課長補佐)(~2007)
- 2009年 シカゴ大学ロースクール卒業
- 2009年 Davis Polk & Wardwell NY及び東京オフィス勤務 (~2010)
- 2024年 森・濱田松本法律事務所ニューヨークオフィス代表

主な活動

- 2011年 成蹊大学法学部非常勤講師(~2014)
- 2012年 日弁連 国際活動に関する協議会幹事(2020年より委員)
- 2015年 財務省「ミャンマー資本市場育成支援」ワーキング・グループ委員
- 2015年 中小企業基盤整備機構「海外リスクマネジメント研究会」委員
- 2016年 IBA(International Bar Association・国際法曹協会) アジア大洋州議会役員
- 2020年 同議会・副議長
- 2021年 同議会・議長(~2022年12月)
- 2022年 経済産業省 産業構造審議会 知的財産分科会 不正競争防止小委員会 外国公務員贈賄に関するワーキンググループ 委員
- 2023年 日本政府「経済安全保障分野におけるセキュリティ・クリアランス制度等に関する、有識者会議」委員
- 2024年 食品寄附等に関する官民協議会 委員

受賞歴等

- 日本経済新聞社による「企業法務・弁護士調査」において、企業が選ぶ2024年及び2022年に活躍した弁護士ランキングの「国際通商・経済安全保障」分野において第1位に選出、また、2023年には「ビジネスと人権」分野においても第1位に選出され、3年連続で1位に選出
- Chambers Asia Pacific 2022~2024及びChambers Global 2022・2023のInternational Trade(国際通商)の分野において日本を代表する弁護士として選出。
- Chambers Asia Pacific 2023・2024、Legal 500 Asia Pacific 2021・2022において、危機管理分野で日本を代表する弁護士として選出
- Best Lawyers in Japan のCorporate Governance and Compliance Practice, International Business Transaction, Trade Lawの3分野で同時受賞

サプライチェーン等における人権尊重の取組推進セミナー

サプライチェーン上の人権尊重取り組みのご紹介

2025年2月17日

日本電気株式会社

環境経営統括部／サプライチェーンサステナビリティ推進グループ 秋山 平

目次

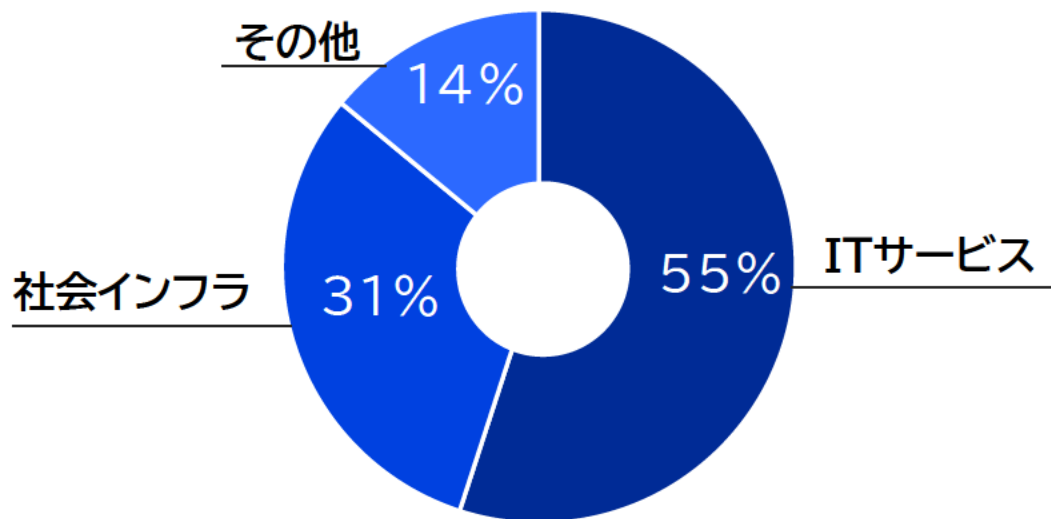
1. 会社概要
2. サプライチェーンサステナビリティとしての人権の取り組み
3. 業界横断での取り組み

1. 会社概要

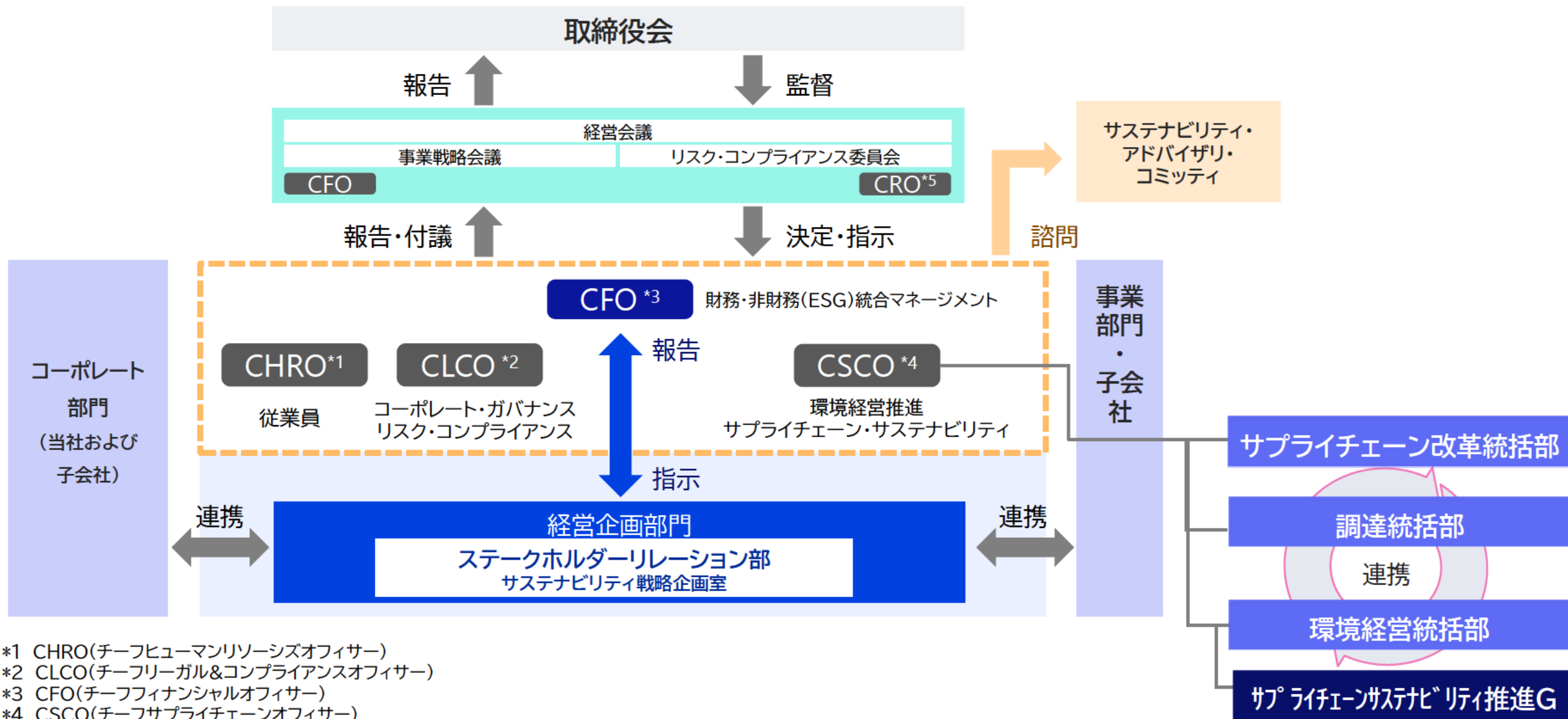
会社概要

商号	日本電気株式会社
本社	東京都港区芝五丁目7番1号
創立	1899年(明治32年)7月17日
代表者	取締役 代表執行役社長 兼 CEO 森田 隆之
資本金	4,278億円
売上収益	【連結】3兆4,773億円(2023年度)
従業員数	【連結】105,276名
会社数	連結子会社 254社 (国内73拠点 海外228拠点)
(2024年3月末現在)	

セグメント売上比率(%)



全社サステナビリティ推進体制



- *1 CHRO(チーフヒューマンリソースズオフィサー)
- *2 CLCO(チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー)
- *3 CFO(チーフフィナンシャルオフィサー)
- *4 CSCO(チーフサプライチェーンオフィサー)
- *5 CRO(チーフリスクオフィサー)

全社マテリアリティ

ESGの全社マテリアリティとして、2025中期経営計画では新たに“サプライチェーンサステナビリティ”を特定

2025中期経営計画(2021/5/12発表)より

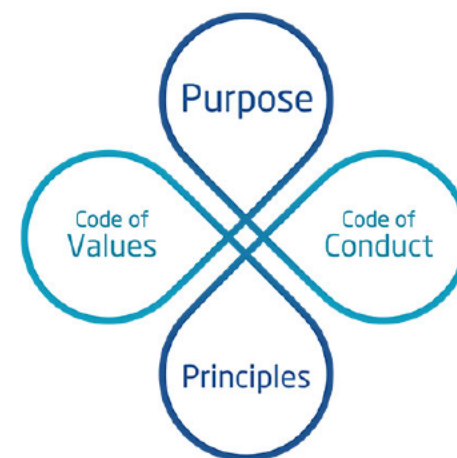
	重要テーマ「マテリアリティ」	主な取り組み	2025年度KPI
E	気候変動(脱炭素)	1. SBT※1 1.5℃達成(2030年)に向けた環境経営の加速 2. 顧客DX化によるCO2削減への貢献	1. 33.6%削減※2 (2017年度比)
S	セキュリティ AIと人権 多様な人材	1. 社会インフラを担う 高度なセキュリティ人材の育成 2. 人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用	1. 国際認定資格の 取得者倍増 2. ポリシーの適用
G	コーポレートガバナンス サプライチェーンサステナビリティ コンプライアンス	1. コーポレートガバナンスの更なる透明性向上 2. 人権/環境視点でのサプライヤとの連携強化 3. 重大コンプライアンス違反の撲滅	2. 調達ガイドへの同意 サプライヤ 75%※3 3. 重大違反件数 0 件
※1 Science-based targets ※2 Scope 1,2 ※3 調達金額ベースでの比率			

NEC Wayにおける人権尊重

NEC WayのPrinciples、NECグループ行動規範(Code of Conduct)に人権の尊重が明記

▶ NECグループとして、人権に配慮した経営を推進

NEC Way



Principles 行動原則

- ◆ 創業の精神「ベタープロダクツ・ベターサービス」
- ◆ 常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重
- ◆ あくなきイノベーションの追求

Code of Conduct 行動規範

1. 基本姿勢

- 高い倫理観に基づいた誠実な行動
- ICT企業の一員としての自覚
- 地域社会との共生
- ステークホルダーとの公正
- 社会の利益に反する行為の回避

2. 人権尊重

- 人権の尊重
- プライバシーの尊重
- 自分らしい生き方の実現

3. 環境保全

- 先進技術による地球環境の保全
- 一人ひとりの取り組み

4. 誠実な事業活動

人権の尊重

私は、「世界人権宣言」をはじめとする人権に関する国際的な基準を理解し、人権を尊重します。また、人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別、性的志向・性自認、および障がいの有無などを理由とした差別行為や、いじめ、ハラスメント、児童労働、強制労働など、個人の尊厳を損なう行為を許しません。

NECグループ人権方針

NECグループ人権方針

制定 2015年4月

最近の改正 2023年4月

人権尊重への考え方

日本電気株式会社およびその連結子会社（以下、NECグループ）は、さまざまなステークホルダーのみなさまと対話・共創しながら、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、世界中の誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現をめざすことを、その存在意義「Purpose」としてしています。

このPurpose実現に向け、人権を尊重した企業活動の推進は不可欠な取り組みです。

そこで、人権の尊重を、NECグループが大切にしている行動原則「Principles」の1つに位置づけるとともに、NECグループ行動規範「Code of Conduct」でも、NECグループの役員から従業員に至るまで、一人ひとりが守るべき規範として明示しています。

NECグループは、あらゆる企業活動の場面において、基本的人権を尊重し、人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別、性的指向・性自認、および障がいの有無など、いかなる理由であっても差別行為を許しません。また、いじめ、ハラスメント、児童労働、強制労働など、個人の尊厳を損なう行為も許しません。

加えて、NECグループは、NECグループの企業活動により、脆弱な立場にある人々はもとより、あらゆる人の人権に及ぼされうる潜在的影響に関しても、責任があると考えていま

人権方針にて、バリューチェーン全体にわたって人権尊重の取り組みを推進することを、NEC及びその連結子会社のすべての役員と従業員に求めています

世界人権宣言、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」、やOECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言など、国際的な基準やガイドラインに沿った内容

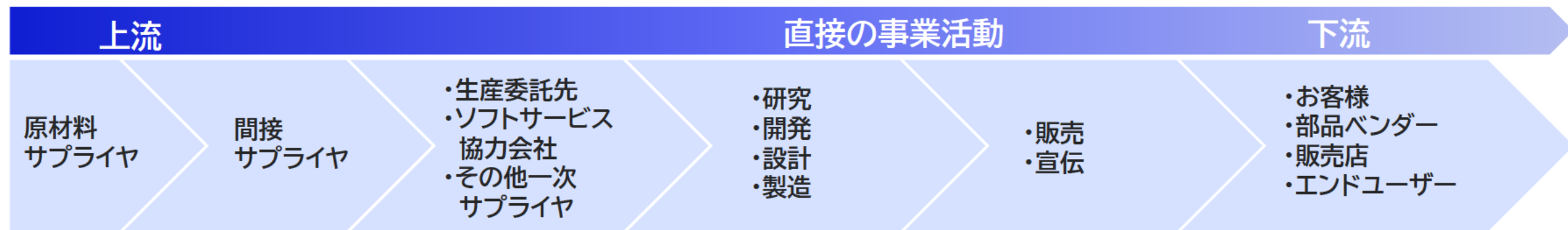
■ 主な内容

- CEOのコミットメントとガバナンス体制
- 「国連ビジネスと人権に関する指導原則(UDGP)」などでコミットが求められている条約、基準
- ICTセクターに求められる人権尊重の考え方
- 方針の適用対象範囲
- UNGPに沿った人権デュー・ディリジェンスの各段階と是正のための方針
- NECの顕著な人権課題(後述)への取り組み方針

顕著な人権課題

「顕著な人権課題」

= NECグループのバリューチェーンで特に優先的に取り組むべき課題



人権リスク例

・採掘現場等での人身売買、児童労働、強制労働

・鉄塔据付け工事等の事故
・委託先での過剰な時間外労働
・強制労働

・開発・設計の欠陥、配慮不足等による人権侵害(機械学習による差別や生体認証による誤認逮捕等)

・ジェンダーのステレオタイプや人種差別を連想させるような宣伝広告

・製品の転売や改変等、意図しない利用
・通信機器や生体認証技術が監視に使用され、人権侵害に加担

顕著な人権課題

AIなどの新技術と人権

地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク

サプライチェーン上の労働

従業員の安全と健康

2. サプライチェーンサステナビリティとしての人権の取り組み

サプライチェーンサステナビリティ活動を通じて目指す姿

サプライヤー様との協働・共創を通じてサステナブルなサプライチェーンを実現し社会価値を創造していく



サプライチェーンサステナビリティの活動フレームワーク

変化の速い社会要請、顧客要請及び有識者からのアドバイスを踏まえ、特に「人権」と「環境」にフォーカスして取り組みを強化・拡充

情報公開・点検

サステナビリティレポート、統合レポートの発行
英国現代奴隷法に則った活動進捗の公表
人権ダイアログの開催
紛争鉱物調査結果の公開

エンゲージ

戦略サプライチェーンサプライヤ交流会での表彰
SAQ、監査を通じたサプライヤ様との是正、改善活動
苦情処理メカニズムの拡充
人権キャラバン
サプライヤ様向け説明会・教育の実施
CO₂削減に向けたサプライヤエンゲージメント



周知徹底

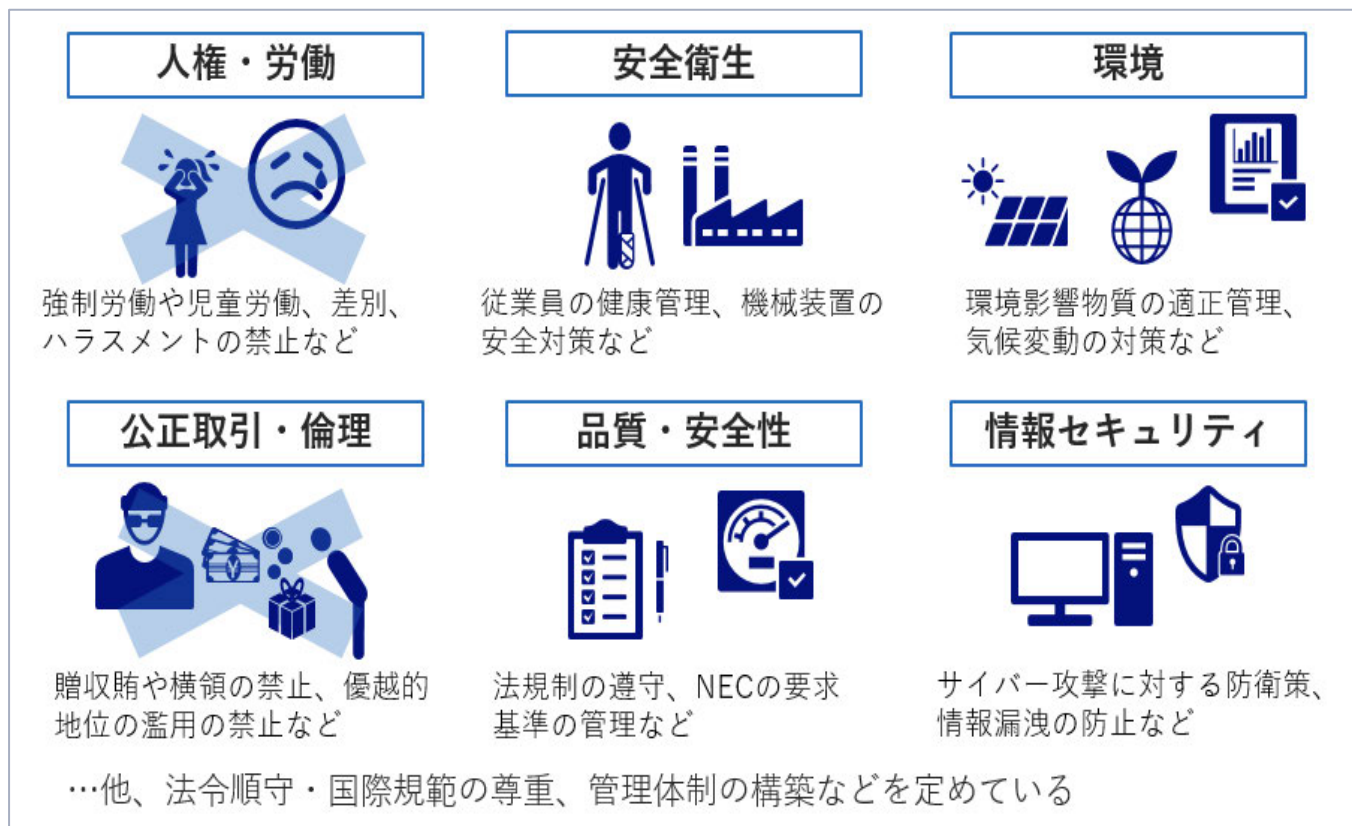
「サプライチェーンにおける責任ある企業行動
ガイドライン」を遵守する旨の宣言書取得活動推進
* 全社マテリアリティKPI

リスク評価・特定

新規口座開設前のサステナビリティリスク評価
SAQ (Self-Assessment Questionnaire : 書類点検) 調査の
拡充とレーティング評価
人権DD/リスクベースアプローチに基づく実地監査
紛争鉱物調査
SVR (Supplier Visit Record : 調達部員がサプライヤ様訪問時に
サステナブル調達の要求事項を点検するNEC独自の取り組み) 実施

サプライヤーに対するガイドラインの周知徹底

「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」にて、サプライヤーに対応いただきたい行動を明文化し、当該ガイドラインの遵守・推進に関する宣言書への署名をサプライヤーから入手



<ガイドラインのポイント>

- JEITAガイドラインをベースとし、行動規範の順守・推進及び管理体制の構築を要請
- 著しい逸脱には是正措置を取り、それでも改善が見られない場合は取引見直し、**重大な法令・倫理違反の場合は直ちに取引停止する方針を明記**
- Tier2サプライヤーに対する管理・監督及びガイドラインの周知徹底・遵守を働きかけることを要請

国内外で調達金額の86%をカバーするサプライヤーから宣言書を取得(2023年度実績)

SAQを通じたリスク評価・特定及びエンゲージメント①

ガイドラインの要求事項に対する取組み状況を把握し、必要に応じて是正・改善を求める取組みとして、毎年SAQを実施しています。

対象選定基準

調達金額上位など幣グループ事業へのインパクトが大きいサプライヤ様を選定。2024年度より、前年度回答が優良だったサプライヤ様は、翌年度一部点検内容を免除、代わりにロングテールのサプライヤ様へ対象拡大。

設問

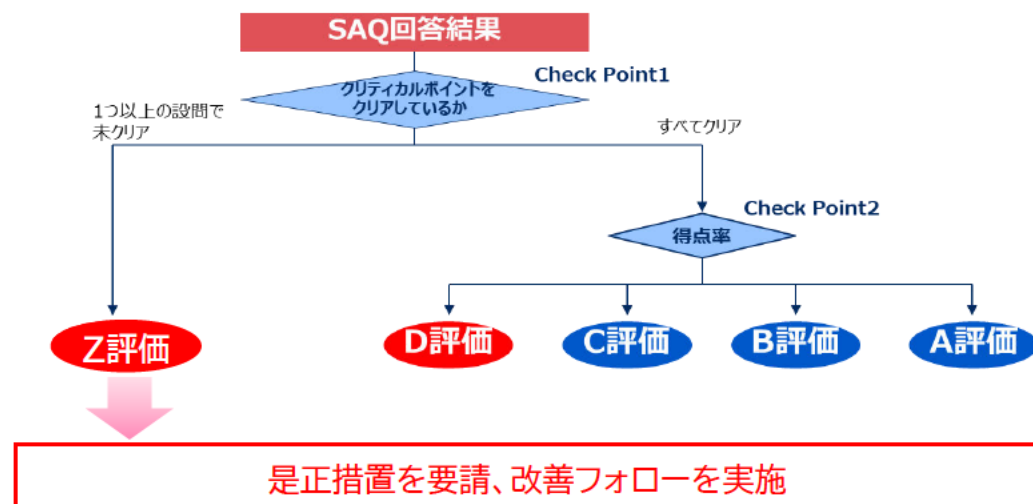
「人権」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「その他」の5テーマに大別して確認。設問はJEITA「責任ある企業行動ガイドライン自己評価シート詳細版」をベースに、一部設問追加などカスタマイズ(約150問)

評価基準・対応フロー

各テーマ毎、クリティカルポイントへの対応状況と得点率に基づいて、サプライヤ様の回答を以下5段階のレーティングで評価。Z評価に該当するサプライヤに対して是正要請し、是正措置完了までフォロー

評価	基準	定義
A	得点率80%超～100%	優れた取組みが出来ている
B	得点率60%超～80%以下	一般的な取組みが出来ている
C	得点率50%超～60%以下	取組みは行っているが、一部課題が見られる
D	得点率50%以下	取組み自体が不十分である
Z	クリティカルポイント(※)がクリアできていない	リスクがあると想定

※クリティカルポイント…対応できていない場合、潜在リスクがある可能性がある設問



SAQを通じたリスク評価・特定及びエンゲージメント②

今後の改善に役立てていただく目的で、サプライヤ様全てに対して、個別にフィードバックシートを送付

Z評価に該当するサプライヤ様に対しては、未対応設問について実態確認し、必要に応じて、是正対応を依頼・フォロー



2024年4月
NEC サフ

NECグループ
サステナブル調達セルフアセスメントオンライン調査
パートナー様向けフィードバックミーティング

2024年4月
NEC サフ

NEC サステナブル調達セルフアセスメントオンライン調査 是正完了報告書

【秘密】(開示範囲:本件関係者)

貴社は、サステナブル調達セルフアセスメントオンライン調査に関するフィードバックに基づき、貴社より是正依頼のあった項目について、下記の通り対応完了致しましたことを報告します。

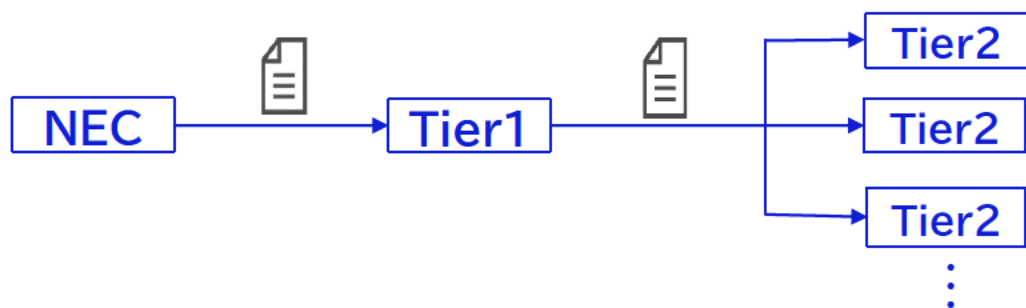
項目	是正事項	是正完了事項 詳細内容 (備考: 実際に是正したことを示す検証等ございましたら、可能な範囲で添削ください)	是正実施責任者名	是正完了日
1	(避難経路、安否確認等の是正)災害発生等緊急時の報告手順を紙文化する。従業員が社内にいる時のみではなく、通勤時等外出している際のケースも想定する。電話だけでなく、災害用伝言ダイヤル171やアプリ、SNSなどの手段も検討する。	災害発生時に従業員から会社に安否の報告ができるよう、下記の通りの報告方法を設定いたしました。 (1)伝言ダイヤル171 (2)web171 (3)災害時報告用webフォーム		2023/8/28
2	(避難経路、安否確認等の是正)項目1に従業員に周知する。	項目1に関する手順を記したカードを従業員全員に配布。災害時には非難中や休職中を問わず上記の方法により報告をするよう周知しました。		2023/9/1
3	(避難経路、安否確認等の是正)災害発生等緊急時の従業員の安否確認手順を紙文化する。従業員が社内にいる時のみではなく、通勤時等外出している際のケースも想定する。電話だけでなく、災害用伝言ダイヤル171やアプリ、SNSなどの手段も検討する。	項目1の報告と同時に安否確認をいたします。		2023/8/28

SAQを通じたリスク評価・特定及びエンゲージメント③

サプライチェーン上流の人権リスク最小化に向けて、Tier2サプライヤ様へのSAQにも着手

Tier2サプライヤ様へのSAQ概要

Tier2 SAQ実施フロー

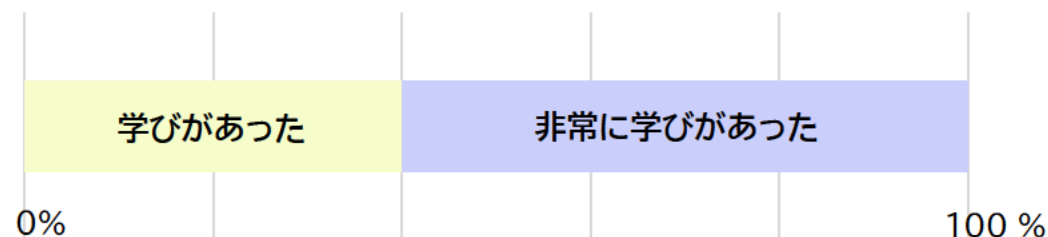


目的 リスク評価のカバレッジ拡大による人権リスク対応強化

実施方法 Tier1賛同の下、Tier1とともに、Tier2に対して弊社SAQフォームを展開・回答結果も評価、FBを実施

Tier2サプライヤ様からのSAQ実施後の声

設問:SAQでの質問内容の確認・回答を通じて、貴社として何かしら気づきや学びがありましたか？



- 当社でもサステナビリティに関する取組みを行なっている。今回、改めて貴社からのアンケートへの回答にあたり、自社の取組みをおさらいし、今後の取組みを考えるきっかけとなった。
- NEC側で1次ではなく、2次までのサプライチェーンでの管理体制をしっかりとされていると感じた。

サプライチェーン上の労働に関する人権DD実施

OECDのDDガイダンスで定義されたプロセスを踏まえ、国際NPOによる人権影響評価結果も参考にNECのサプライチェーン上で優先度の高い人権リスク領域を特定し、サプライヤ様へ監査を実施

優先度の高い人権リスク領域

#	リスク領域	
1	人権視点でハイリスク国・地域にある海外工場の製造工程に従事する労働者に対する人権リスク	地域リスク
2	国内工場における製造工程での外国人技能実習生に対する人権リスク	国内特有リスク
3	ソフトウェア開発業務でのSE等における長時間労働リスク	ICTセクターリスク
4	ネットワーク、インフラ等、保守点検施工時の労働安全リスク	事業固有リスク

➡ 上記領域に該当するサプライヤ様を対象に、監査実施

監査概要

人権労働、安全で約50項目について確認
確認方法は以下の通り

- ✓ チェックシートに基づく確認(確証確認含む)
- ✓ 現場(工場)の实地確認
- ✓ 従業員インタビュー

不適合項目
を評価

■評価基準

重要性低



重要性大

- ①対応不要事項
- ②改善事項
- ③改善事項(優先度高)
- ④是正事項

是正
指導

④是正事項(「長時間労働」「避難経路の不備」など)については
サプライヤ様と協働し、是正完了
までフォロー



引用: 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

その他取組み

書類点検や監査のようなアプローチに加え、サプライヤ様の人権対応に対する共感・理解底上げに向けたエンゲージメントが不可欠と考え、以下施策を展開

人権キャラバン

双方の人権尊重の取組み推進に向けた対話(2023年度)

- ✓ 人権に関する最新動向やNECの取組み状況の説明
- ✓ サプライヤ様による取組み実態確認・対応方向性に関する意見交換

参考:人権キャラバン後のサプライヤ様による感想

人権に特化ということで、準備段階から非常に身構えていたが、忌憚の無い意見交換、又、ご指摘頂き、非常に有意義だった。

SAQ書面確認だけでなく実地確認活動は実際に回られる皆様は大変でしょうが、これからさらに注力される領域ですのでとても良い活動だと思います。引き続きよろしくお願いいたします。

(※)監査とキャラバンとの比較

	監査	キャラバン
目的	リスク評価 特定・是正	エンゲージメント キャパシティビルディング
備考	NECからサプ ライヤ様へ確 認したい項目 を順次確認	サプライヤ様の現場の取 組み実態や困りごとなどを 学ばせて頂き、インタラク ティブな対話を行うことで 今後の施策に反映

教育

- ◆ サプライヤ様に対して、日本政府主催の「企業による人権尊重の実践」に関するセミナー案内、参加を呼びかけ(2023年12月)
- ◆ ソフトウェアの重要パートナー様向けに、法務省人権擁護局長などを歴任した当社顧問による人権尊重に関わるグローバル動向およびNECの取組み等について講演開催(2024年2月)

3. 業界横断での取り組み

電機電子業界横断の取り組みに向けて

業界全体での人権対応を進めていく目的で、JEITA／CSR委員会の配下に電機電子業界横断の活動プラットフォーム立ち上げを検討するタスクフォースを新設

JEITA 体制(一部抜粋)

CSR委員会

- CSR全般への理解促進
- 政府およびCSR関係団体・機関への対応

責任あるサプライチェーンWG

人権に対する配慮を含むCSR調達管理の効率化

責任ある企業行動ガイドラインTF

責任ある企業行動ガイドラインSAQ作成TF

教育・啓発TF

サステナブル調達パートナーシップ構想検討TF

検討メンバー企業:電機電子大手

苦情処理メカニズムWG

※2022年6月JaCER設立を以て発展的解散

サステナビリティ デューデリジェンスWG

サステナブル調達パートナーシップ(SPP)

SPP:Sustainable Procurement Partnership

電機電子業界に身を置く川下企業(大企業)が、サプライチェーンを構成する川上企業(特に中小企業)とエンゲージメントを強化し、業界全体の対応レベル底上げに貢献していく目的から、SPP立ち上げを検討中。

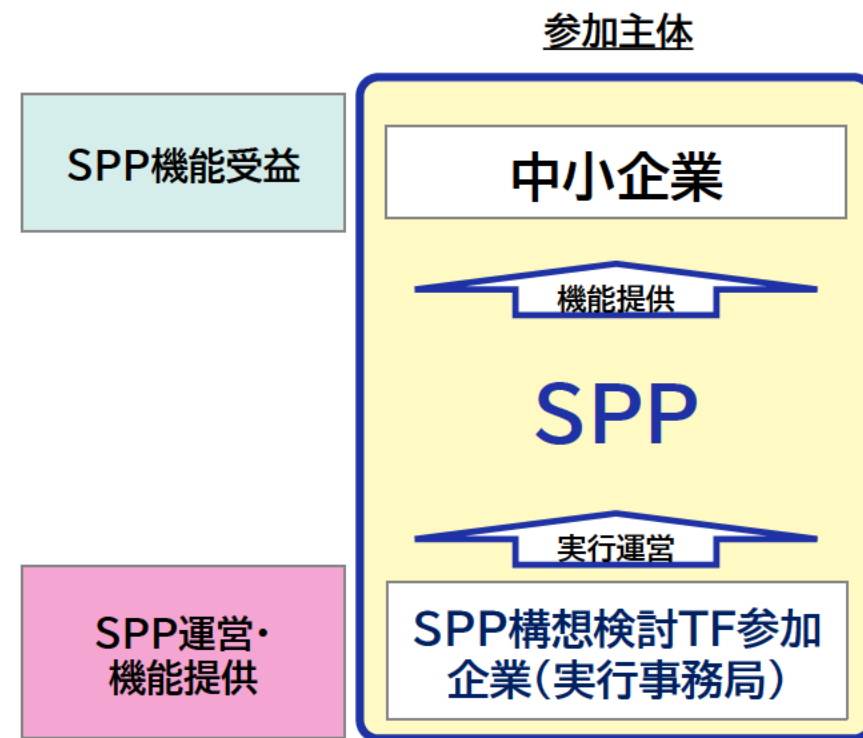
SPPが目指す姿

電機電子業界におけるサステナビリティ視点でのサプライチェーン強靱化

SPPを通じて電機電子業界における中小企業の取り組みを底上げし、企業価値向上及び業界全体でのサステナブルなサプライチェーンを実現



SPPの座組み



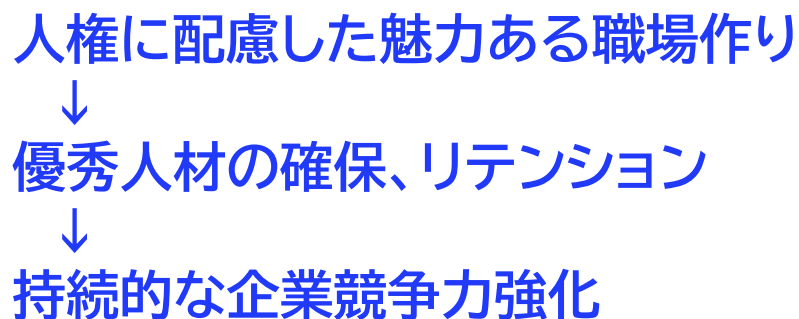
現在のSPPの取り組み状況

SPP立ち上げに向けて、中小企業を対象にしたSPPトライアルを昨年11月からスタート。3月末の人権方針策定をゴールに掲げ、経営者の意識啓発、実務者の理解向上等を通じて取り組みを底上げ支援中。

SPPトライアルの活動概要



人権尊重の取り組みが中小企業の働き方改革・人的資本強化へ



[引用先:働き方改革のポイントをチェック! | 働き方改革特設サイト | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](http://mhlw.go.jp)

「労働時間の適正管理」「長時間労働防止」「職場環境の改善」など広義の人権に関する取り組みが働き方改革や人的資本の強化に寄与

The background of the image shows two hands holding two interlocking puzzle pieces. The hands are positioned at the bottom, with fingers visible. The puzzle pieces are light-colored and are being held up towards the center. The background is a soft-focus sunset or sunrise scene with warm, golden light and scattered clouds. The overall mood is hopeful and collaborative.

5年先、さらにその先へ

共にサステナブルなサプライチェーンを作り上げていきましょう

NEC

\Orchestrating a brighter world

サプライチェーン等における人権尊重の推進取組セミナー ～トヨタが直面している人権尊重の現状～

2025年2月19日

トヨタ自動車(株)

サプライチェーン戦略部 戦略室 1G

1. ご挨拶
2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態
3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み
4. 取組みを進める中でのトヨタの課題及び今後の見通し
5. 最後に

1. ご挨拶
2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態
3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み
4. 取組みを進める中でのトヨタの課題及び今後の見通し
5. 最後に

平島 潤 (ひらしま じゅん)

トヨタ自動車株式会社 調達本部 サプライチェーン戦略部 戦略室 1G

<業務内容>

トヨタのサプライチェーン中長期課題への対応 企画及び発信

… 脱炭素化の推進、人権・サステナビリティ対応、電動化に伴う影響 等々

<略歴>

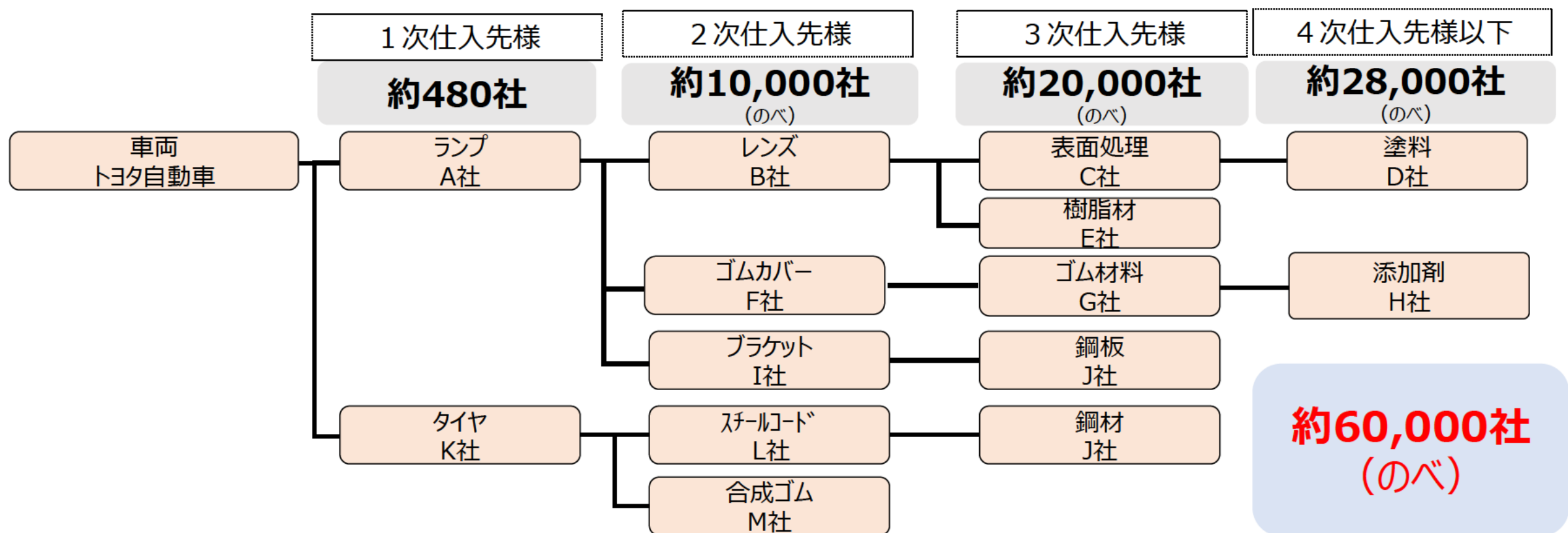
～16年 調達本部にて部品、資材のバイヤー業務に従事

17～20年 タイ事業体 調達部門にて勤務 : 「日本の自動車産業」の影響力を実感

21年～ 現職 : CN、サステナに対する注目度が急上昇

■ トヨタ調達の国内のTier1仕入先様は約400社、サプライチェーン全体ではのべ約60,000社

【日本のサプライチェーン全体像(主に部品)】



■「日本のものづくり・サプライチェーン強化」のために、企画・実行を進める組織でありたい

【トヨタ調達の各種取組み】

取引適正化

エネルギー費・労務費
・旧型補給部品費 対応
型廃棄の推進

カーボンニュートラル

エネルギー・素材 コスト対応
好事例発信

サーキュラーエコノミー

リサイクル材 コスト対応
静脈含めた環づくり

ものづくり改革

仕入先と一体となった
工程改善活動

SSA

(Smart Standard Activity)
部品性能・見栄え品質
適正化

人権DD

何から手を付ける？

本日は貴重な機会を頂き、誠にありがとうございます

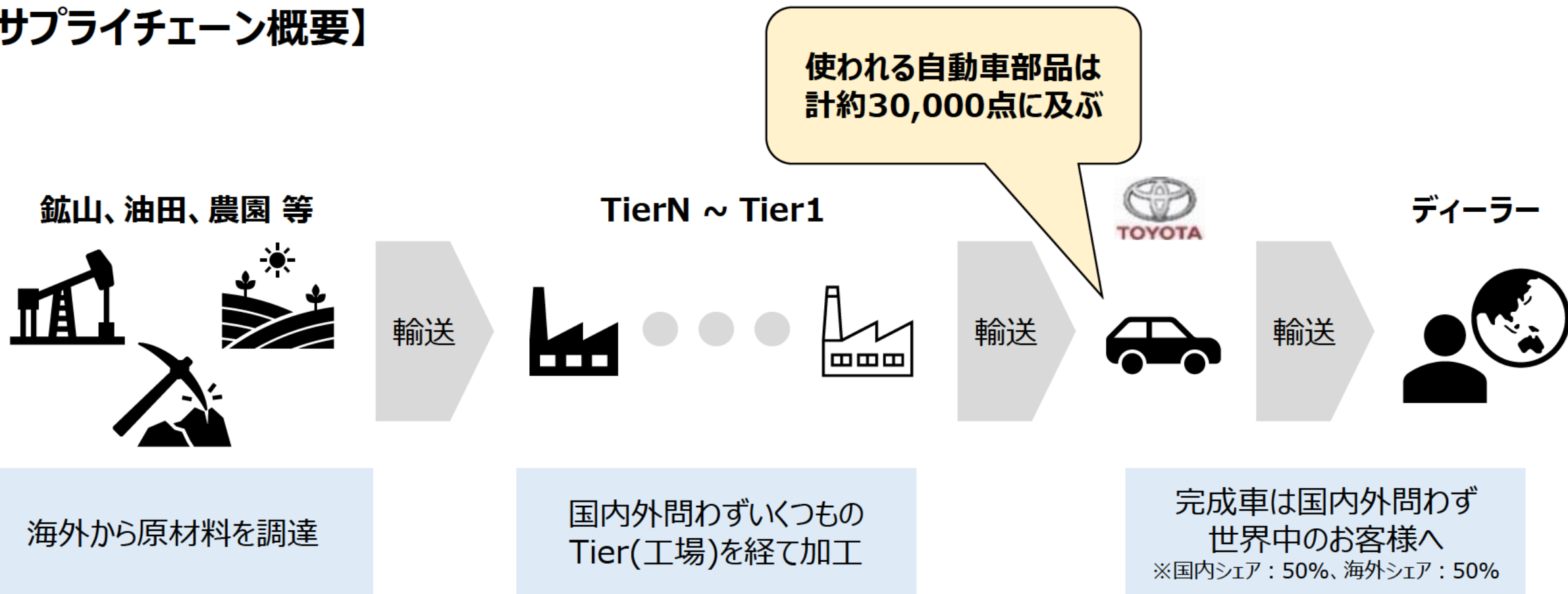
1. ご挨拶
2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態
3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み
4. 取組みを進める中でのトヨタの課題及び今後の見通し
5. 最後に

2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態

8/28 TOYOTA

- 部品点数が多く、国内外含めてサプライチェーンの裾野が非常に広い
- 車両販売市場としての海外ウェイト大

【サプライチェーン概要】



■ 欧米を中心に、サプライチェーンの人権尊重に係る外部要請が急増

(事例1) 強制労働の疑いのあるウイグル地域から調達していた他OEMが法規制により北米への輸出を差し止められる(24/2/14)

ビジネス短信

ビジネス短信のコンテンツ一覧

米ウイグル強制労働防止法でVWグループの自動車輸入が差し止め、メディア報道

(米国、中国、ドイツ)

ニューヨーク発 2024年02月16日

ドイツ自動車大手フォルクスワーゲン（VW）グループのボルシェ、ベントレー、アウディの自動車数千台が、米国のウイグル強制労働防止法（UFLPA、注1）に基づき、米国の港湾で輸入を差し止められた。英国のフィナンシャル・タイムズ（FT）紙が伝えた（2月14日）。

(事例2) 欧州フリート顧客からの人権尊重の取組強化要請への対応が不十分であった他OEMが当該顧客との契約を解除される(24/4/8)

adda Ett företag inom SKR

Sök Varukorg Logga in

Upphandling & ramavtal Lärande & verksamhetsstöd Seminarier & event Webbutik Om oss Kontakt

Du är här: Adda / Upphandling och ramavtal / Ramavtal och avtalskategorier / Fordon / Fordon 2022 / Fordon 2022 / Avtalsinformation Fordon 2022 / Leverantör avropsstoppad

Leverantör avropsstoppad

Leverantören Nissan Nordic, Svensk Fil Till Nissan Nordic Europe Oy, Finland, är avropsstoppade från avtalet.

Anledningen till det är att leverantören har inte aktivt medverkat vid en uppföljning av hållbarhetskrav enligt ramavtalet mellan Adda och leverantören. De är därmed avropsstoppade till dess underlaget för revisionen är inlämnad till Adda.

(事例3) 人権高リスク材料を使用した製品を欧州へ輸出する際の人権尊重に係る取組義務化(25/8適用開始予定)

欧州電池規則：電池を含む部品・自動車を対象

28.7.2023 EN Official Journal of the European Union L 191/1

REGULATION (EU) 2023/1542 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

of 12 July 2023

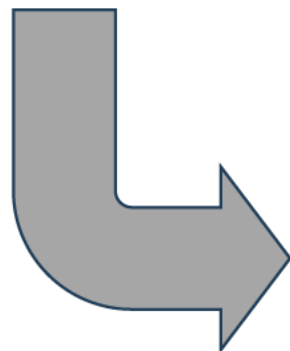
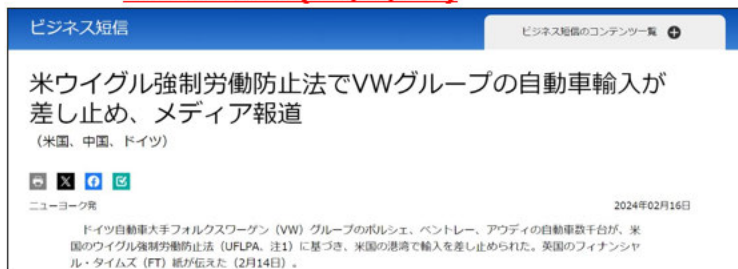
concerning batteries and waste batteries, amending Directive 2008/98/EC and Regulation (EU) 2019/1020 and repealing Directive 2006/66/EC

(Text with EEA relevance)

2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態

10/28 TOYOTA

(事例1) 強制労働の疑いのあるウイグル地域から調達していた他OEMが法規制により北米への輸出を差し止められる(24/2/14)



過去のトヨタ内部資料

1. UFLPAの概要～規制に関して

次のページでご説明

5/15

■ **新疆ウイグル自治区**ないしは**エンティティリストに記載されている対象企業**で**生産・製造・採掘された物品の北米持ち込みを禁止する米国法規制**
⇒輸入者はUFLPA推定の例外適用を受ける為に、的確かつ説得力のある証拠(*)を示す必要あり。

(*)示すべき証拠
・SC全体の詳細情報
・商品またはその構成部品に関する証拠書類

1. UFLPAの概要～エンティティリスト（輸入禁止対象リスト）

6/15

◆ **米国国土安全保障省(DHS)が発行している輸入禁止対象会社名が書かれたリスト**
⇒新疆ウイグル自治区での人権侵害への関与が疑われる**中国企業約30社が対象**
(リストは不定期に更新されている)

UFLPA Entity List



The UFLPA Entity List is available here and in the most recent Federal Register notice regarding the Uyghur Forced Labor Prevention Act Entity List.

A list of entities in Xinjiang that mine, produce, or manufacture wholly or in part any goods, wares, articles and merchandise with forced labor
Section 2(d)(2)(B)(i)

Name of Entity	Effective Date
Baoding LYSZD Trade and Business Co., Ltd.	June 21, 2022

<エンティティリスト抜粋>

カテゴリー	対象企業	業種
製造業関連	Hoshine Silicon Industry (Shanshan) Co., Ltd. (including one alias: Hesheng Silicon Industry (Shanshan) Co.) and subsidiaries	シリカ系製品
	Xinjiang Daqo New Energy Co., Ltd. (including three aliases: Xinjiang Great New Energy Co., Ltd.; Xinjiang Daxin Energy Co., Ltd.; and Xinjiang Daqin Energy Co., Ltd.)	ポリシリコン
	Xinjiang East Hope Nonferrous Metals Co., Ltd. (including one alias: Xinjiang Nonferrous)	ポリシリコン
	Xinjiang GCL New Energy Material Technology Co., Ltd. (including one alias: Xinjiang GCL New Energy Materials Technology Co.)	ポリシリコン
	Carnel Group Co., Ltd.	鉛蓄電池
	Hefei Biliand Information Technology Co., Ltd. (including three aliases: Anhui Hefei Baolongda Information Technology, Hefei Baolongda Information Technology Co., Ltd., and Hefei Biliand Optoelectronic Technology Co., Ltd.)	コンピューター部品、電子製品
	Hefei Melling Co., Ltd. (including one alias: Hefei Melling Group Holdings Limited)	電子機器
	KTG Group (including three aliases: Jiangsu Jinchuang Group, Jiangsu Jinchuang Holding Group, and KTK Holding)	鉄道輸送機器
	Ninestar Corporation and its eight Zhuhai-based subsidiaries, which include Zhuhai Ninestar Information Technology Co., Ltd., Zhuhai Pantum Electronics Co., Ltd., Zhuhai Apex Microelectronics Co., Ltd., Geehy Semiconductor Co., Ltd., Zhuhai Pu-Tech Industrial Co., Ltd., Zhuhai G&G Digital Technology Co., Ltd., Zhuhai Seine Printing	レーザープリンター

機械製造業、アパレル、食品製造業まで幅広い業種が対象

2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態

11/28 TOYOTA

(事例3) 人権高リスク材料を使用した製品を
欧州へ輸出する際の人権尊重に係る
取組義務化

欧州電池規則：電池を含む部品・自動車を対象



1. EU電池規則概要①

4/15

◆ 人権・環境デューデリジェンス(DD)について、第三者認証まで求められる法規は初

適用開始日	2025年8月18日
対象電池	EUに上市する電池：駆動用電池、SLI電池(補機電池)、ポータブル電池
対象鉱物	電池に含まれる、4鉱物(コバルト/リチウム/ニッケル/天然黒鉛)とそれらの化合物
要求事項	電池をEU市場に投入するEconomic Operator(=TME)は以下を実施 ① 電池DD方針策定・開示 ② ガバナンス体制構築・監督 ③ サプライチェーン特定 ④ サプライチェーン上での、4鉱物に関わる人権・環境リスクの特定 ⑤ リスクへの対処 ⑥ 救済窓口の運用 ⑦ 取組みに関する情報開示 ⑧ 第三者認証の取得
罰則	EU加盟国による是正要求、取引の制限・禁止、市場からの撤去・リコール等の措置

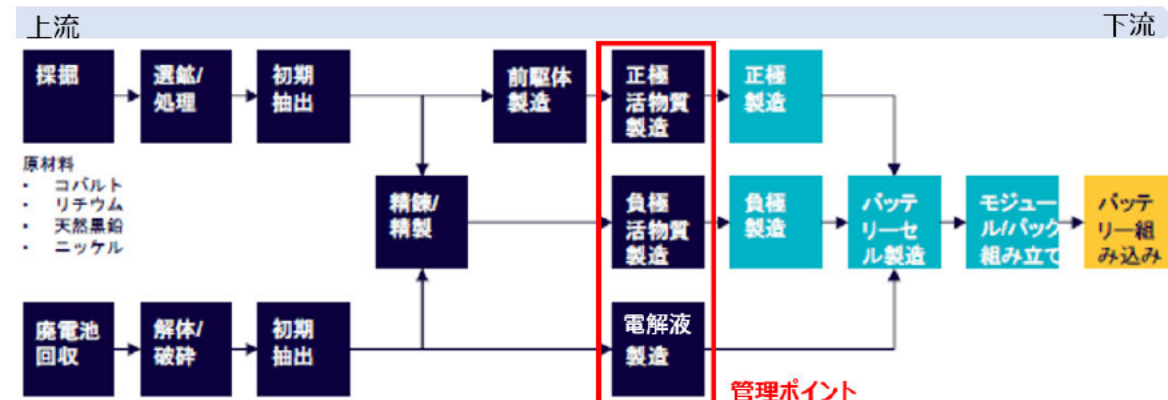
過去のトヨタ内部資料

担当部：サス推、電池調達室 8/15

5. サプライチェーン(SC)特定①

報告・議論

法の要求事項：鉱山までのSC特定 (特定方法は欧州当局で検討中)



SC
特定

社名・国名・工程の種類 (管理ポイントの第三者認証をもって、上流SCを特定とする案も検討中)

DD

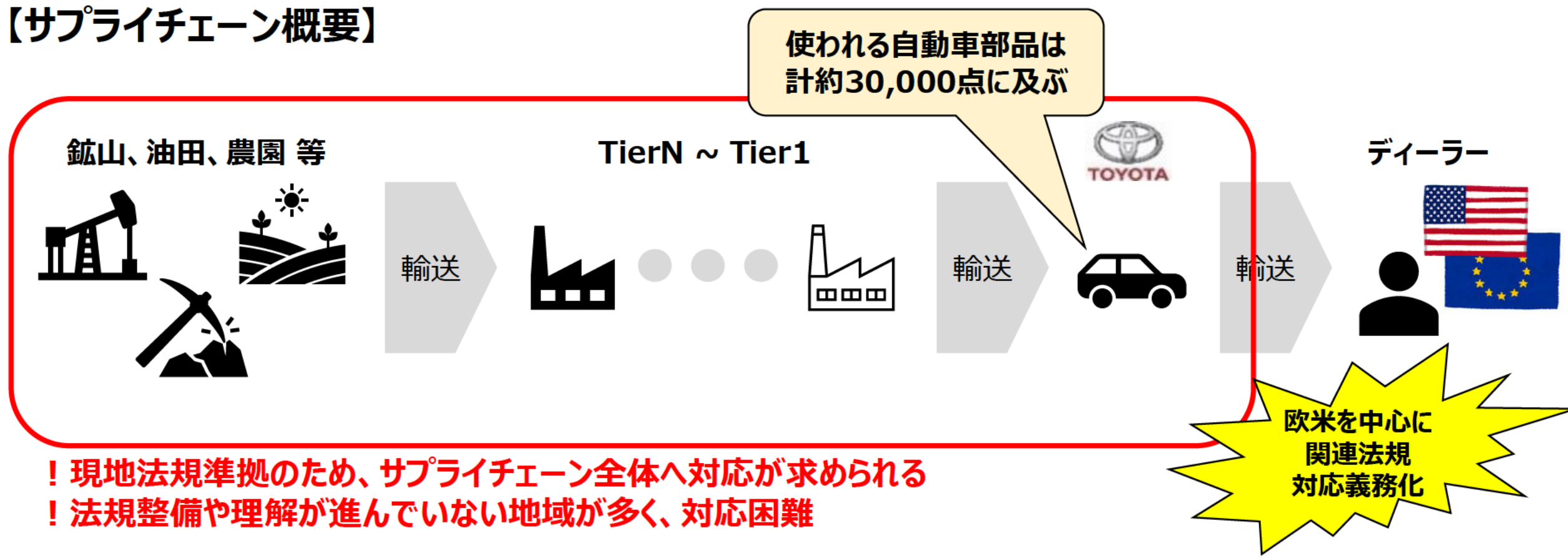
人権・環境リスクの特定と対処(含、リサイクル材)

2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態

12/28 TOYOTA

- 輸出・販売時は輸出・販売先の法規制に従う必要がある
- 輸出・販売先である欧米を中心に人権尊重に係る法規整備が進む一方、特に原材料調達先においては法規整備や理解が進んでいない地域が多数

【サプライチェーン概要】



！ 現地法規準拠のため、サプライチェーン全体へ対応が求められる
！ 法規整備や理解が進んでいない地域が多く、対応困難

■ 欧州ステークホルダーとの対話の中で、人権取組の必要性を強く認識

⇒ 特に、サプライチェーンの管理体制強化とTier深くの高リスク材料への取組
強化の2点を中心に関係する拠点で実施

【ステークホルダー期待値】

① 第三者機関を用いて

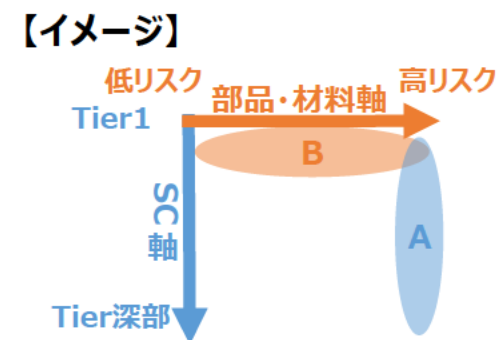
② サプライチェーンの人権含む
サステナビリティリスクを評価し

③ 懸念がある場合は
実地監査及び是正

2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態

14/28 TOYOTA

- 直近の外部要請をふまえ、人権高リスク材料・部品ごとにTier1から深部までの取組み(A)と、材料・部品によらないTier1仕入先様全体への取組み(B)を実施（右図イメージ参照）



対象		概要	取組み根拠	
			法	外部要請
材料/ サプライ チェーン 全体(A)	紛争鉱物 (スズ/タンタル/ タングステン/金)	・「米国 ドット・フランク法」準拠に向けたサプライチェーン調査(CMRT)/情報開示 等	○	
	マイカ・コバルト	・外部要請をふまえたサプライチェーン調査(EMRT)/情報開示 等		○
	天然ゴム (+紙)	・「欧州 森林破壊防止規則(EUDR)」準拠に向けたサプライチェーン調査 等	○	
	電池材料 (コバルト/リチウム/ニッケル/ 天然黒鉛)	・「欧州 電池規則(EUBR)」準拠に向けた対応 (方針策定/責任者配置/サプライチェーン調査/リスク是正/救済窓口設置/情報開示 等)	○	
Tier1(B)	自主点検(SAQ)・ 改善	・詳細後ページ		○
輸出規制 (A&B)	対象仕入先・品目	・「米国 ウイグル強制労働防止法(UFLPA)」をふまえたサプライチェーン調査 等	○	

1. ご挨拶
2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態
3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み
4. 取組みを進める中でのトヨタの課題及び今後の見通し
5. 最後に

3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み

16/28 TOYOTA

- トヨタ仕入先サステナビリティガイドラインにサプライチェーン全体で遵守いただきたい事項を明記
(※人権以外にもサステナビリティ全般総括的に明記)
 - 取引基本契約を締結した全てのTier1仕入先様に展開し、内容にご同意いただいた仕入先様にご署名いただく (※署名率はほぼ100%)
 - 人権関連では人権・労働に差別/多様性/ハラスメント/児童労働/移民労働/強制労働/賃金/労働時間/結社の自由/安全衛生について明記
- ※HPにて一般公開：
https://global.toyota/pages/global_toyota/sustainability/esg/supplier_csr_jp.pdf
- Tier2様以降への働きかけについても明記

TOYOTA

仕入先サステナビリティガイドライン

2021年11月

トヨタ自動車株式会社

3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み

17/28 TOYOTA

- ガイドラインの展開/署名に加え、昨年度より以下の観点で人権尊重に係る取組みをトライアル実施中

- ⇒ 【取組み観点】 ① 第三者機関を用いて仕入先様のお取組み状況を確認
- ② ①に基づき、高リスク仕入先様に対し実地監査を実施

【取組み概要】

2024年度からの取組み

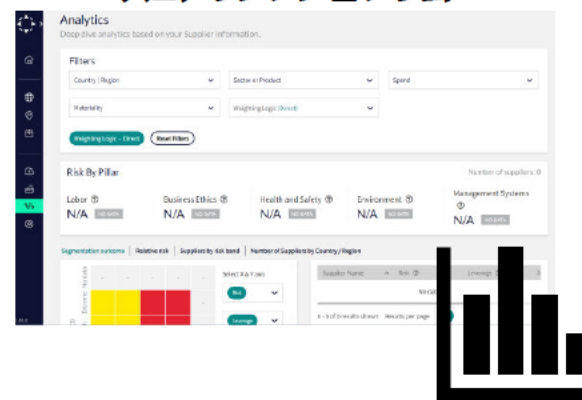


仕入先サステナビリティ
ガイドライン(SSG)の
展開・署名回収

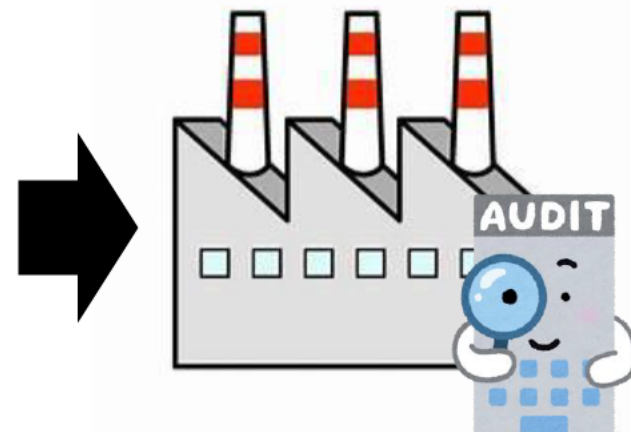
トヨタオリジナル質問状
(SAQ : Self-Assessment-
Questionnaire)



第三者機関の
スコアリングプログラム



複数ツールを活用し、取組み状況を分析/評価



第三者機関を活用し、一部の
仕入先様と個別に改善/フォロー

3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み

18/28 TOYOTA

- トヨタSAQは、EU Drive Sustainability*のSAQをベースに、SSG内容等を織り込み、作成
- 7つのカテゴリーで構成されており、サステナ取組方針の有無や対応状況等、基本的な内容についてお伺い（計74項目）

* 欧州大手OEM数十社により設立された、自動車業界のサステナビリティを推進するためのパートナーシップ

【トヨタSAQ概要】

大分類
Tier1様自社内での取組
Tier2様以下への働きかけ
高リスク材料に向けた取組



カテゴリー
会社経営
人権・労働条件
安全衛生
企業倫理
環境
責任あるサプライチェーンマネジメント
責任ある原材料調達

3-1-1.	人権労働条件	労働条件や人権をカバーする正式な方針、またはそれに準ずるものをお持ちですか？	☐ 「はい」 ☐ 「いいえ」の場合、考えられるその要因を可能な範囲で自由記述
3-1-2.	人権労働条件	3-1-1で「はい」とお答えの場合、貴社の人権・労働方針等に関して、以下に該当するものを選択下さい（複数回答）	☐ 取締役以上の経営幹部が合意した正式な文書である ☐ 従業員/ステークホルダーに対して、尊重をもって接する事が明記されている ☐ 該当なし
3-1-3.	人権労働条件	3-1-1で「はい」とお答えの場合、貴社の人権・労働方針等に関して、以下項目より、明記できている項目を全て選択して下さい（複数回答）	☐ 児童労働と若年労働の防止 ☐ 適正な賃金及び手当の支払い ☐ 適正な勤務時間の遵守 ☐ 現代奴隷制度（奴隷制、隷属、強制労働、人身売買）への適切な対応 ☐ 国際労働基準に沿った倫理的な採用活動 ☐ 自由な結社と団体交渉の遵守 ☐ 差別とハラスメントの防止 ☐ 女性の権利の保障 ☐ 多様性/公平性/包括性の尊重・受容 ☐ 少数民族と先住民の権利の保障 ☐ 自然と共生する社会の構築 ☐ 私設/公設いずれの治安部隊（軍隊等）使用の防止 ☐ その他（自由記述）
3-2-1.	人権労働条件	自社やサプライチェーンの人権・労働条件の問題を管理する為のデューデリジェンスプロセスを導入していますか？	☐ 「はい」 ☐ 「いいえ」の場合、考えられるその要因を可能な範囲で自由記述
3-2-2.	人権労働条件	3-2-1で「はい」とお答えの場合、以下に該当するものを全て選択下さい（複数回答）	☐ 経営陣に検討され、文書化された管理手順を持つ ☐ 外部機関を活用せず、社内で検討したデューデリジェンスシステムが存在する ☐ 外部機関を活用したデューデリジェンスシステムが存在する（当選択肢に該当する場合、以下「その他」欄へ外部団体名をご記載下さい *任意入力） ☐ その他（自由記述）
3-2-3.	人権労働条件	3-2-1で「はい」とお答えの場合、デューデリジェンスプロセスの取組み実施につき、ご記載下さい。（概要/対象Tier範囲/頻度/確認方法等）	自由記述
3-3-1.	人権労働条件	調査時点において、外国人技能実習生の受入れはございますか？	☐ 「はい」 ☐ 「いいえ」
3-3-2.	人権労働条件	3-3-1で「はい」とお答えの場合、技能実習生の本人負担手数料を把握し、不当な費用（送出国際/監理団体への高額な仲介料等）が技能実習生に請求されていないことを確認していますか？	☐ 「はい」 ☐ 「いいえ」の場合、考えられるその要因を可能な範囲で自由記述
3-3-3.	人権労働条件	3-3-1で「はい」とお答えの場合、各技能実習生と定期的にコミュニケーションし、実習生から苦情や不満の声が出ていないか、受入れ企業として確認ができていますか？	☐ 「はい」 ☐ 「いいえ」の場合、考えられるその要因を可能な範囲で自由記述

実際の設問内容の一部(展開/回答はFormsを使用)

3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み

19/28 TOYOTA

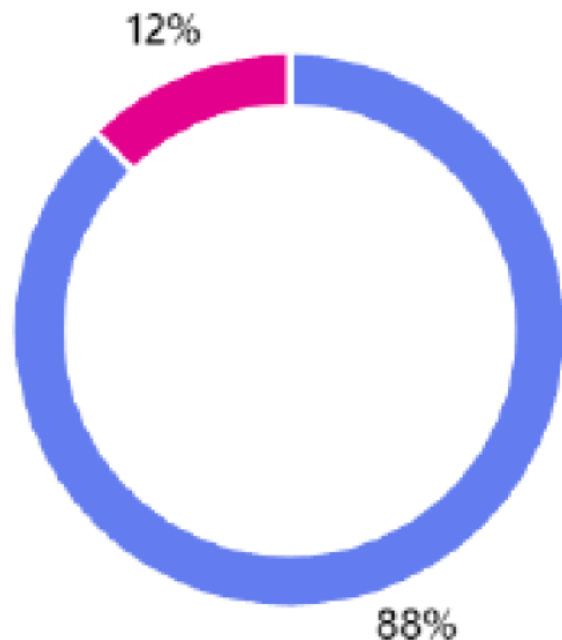
- 回答者のうち約9割は**自社内**で行動規範や人権方針を策定済み、約6割は**サプライチェーンに対し取組みを要求済み**
- **自社・サプライチェーン**ともに是正措置までフォローアップしているケースは少ない

【回答結果一部抜粋】

○人権・労働条件

労働条件や人権をカバーする正式な方針、またはそれに準ずるものをお持ちですか？

- はい
- いいえorその他

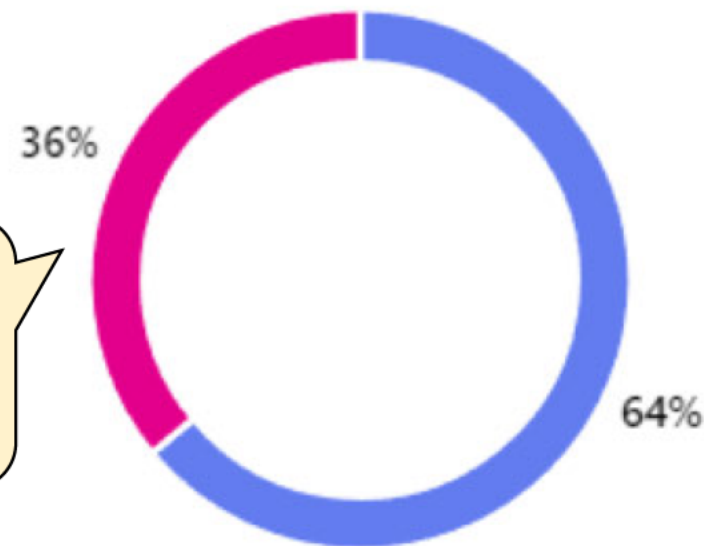


「はい」の場合も、
是正措置まで
できている
割合は少ない

○責任あるサプライチェーンマネジメント

仕入先に対してCSR/サステナビリティに関する要求事項を定めていますか？部分的、または条件付きで定めている場合も「はい」を選択下さい。

- はい
- いいえorその他



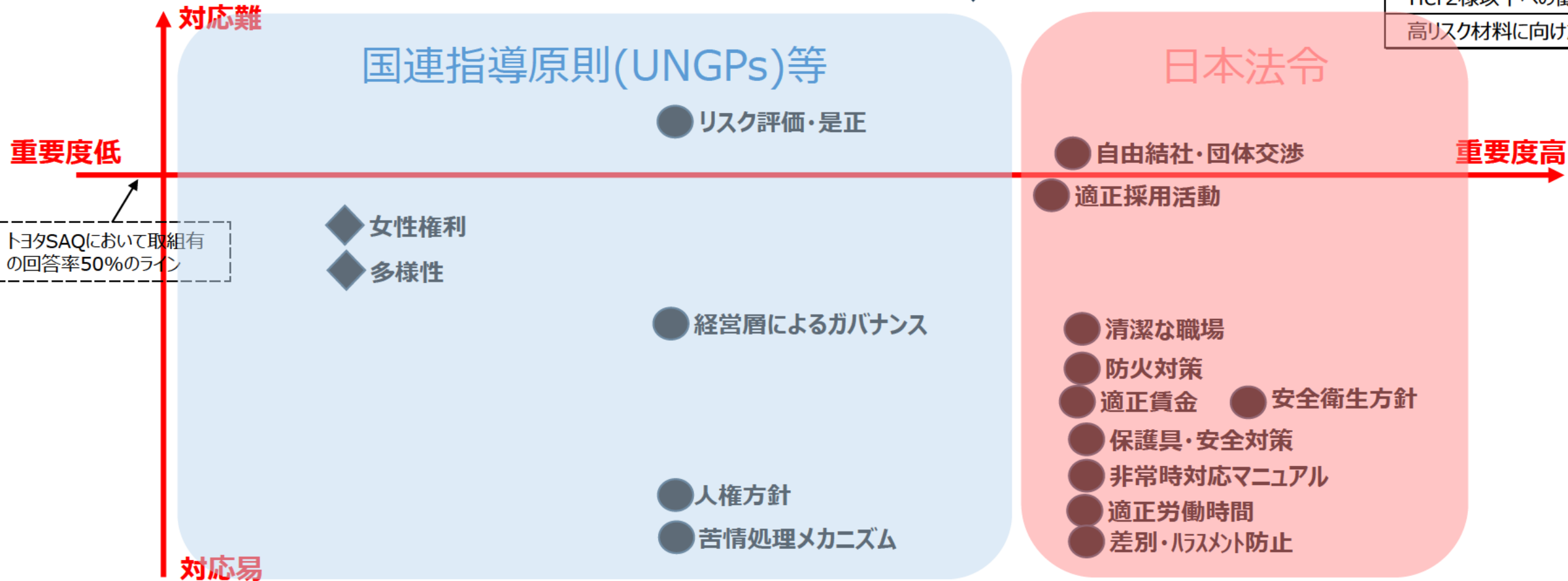
「はい」の場合も、
是正措置まで
できている
割合は少ない

3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み

- トヨタSAQとモデル質問票の項目は概ね類似
- 法令や国際規範に準じた基本事項が大半
- 自社内取組みに関しては、概ね実施いただいている

【**自社内**での取組みの重要度及び推測される対応の難しさ】 ●モデル質問票と類似のトヨタSAQ項目
◆トヨタSAQのみに含まれる項目

Tier1様自社内での取組
Tier2様以下への働きかけ
高リスク材料に向けた取組



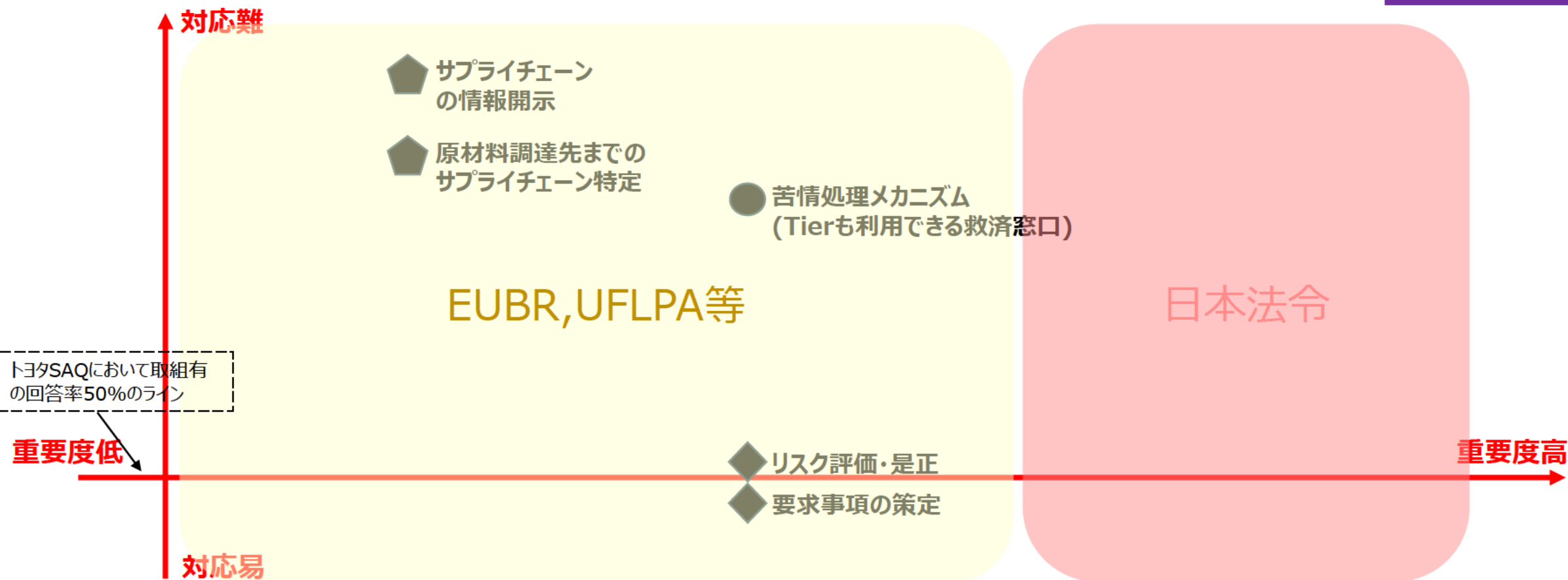
3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み

- 厳しい欧米法規や現地ステークホルダーからの要求等の項目が中心
- 現状具体的な方法論に関する情報が少ないこともあり、未実施が多い

【サプライチェーンに向けた取組みの重要度及び推測される対応の難しさ】

- モデル質問票と類似のトヨタSAQ項目
- ◆ トヨタSAQのみに含まれる項目
- ▲ トヨタSAQに含まれないが各種法規等で要求されている項目

Tier1様自社内での取組
Tier2様以下への働きかけ
高リスク材料に向けた取組



3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み

22/28 **TOYOTA**

【活動の中で実際に仕入先様からいただいた声】

青：実務工数の増加

緑：具体的達成レベルが不明確

赤：サプライチェーンに関する難しさ

黒：その他

具体

2次仕入先
以降の理解
が得られない

SAQを統一
して欲しい

トヨタの取組を取り
入れてみたい

自社の課題に気づかされた

質問が多い
質問が難しい

サプライチェーンの
開示は難しい

どこまで対応したら
いいかわからない

取組のきっかけになった

中小は難しい

知識不足を感じた

これ以上の負荷
増は厳しい

勉強になった

ネガティブ

ポジティブ

抽象

1. ご挨拶
2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態
3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み
4. 取組みを進める中でのトヨタの課題及び今後の見通し
5. 最後に

<課題感>

- 取組みレベルの期待値の具体的な提示が難しい
(特にTier2様以降、サプライチェーンに向けた取組み)
- 各項目の優先度の濃淡付け
- 複数の客先より類似の調査依頼があり、仕入先様の実務工数の負担増
- サプライチェーン全体への理解の浸透

等

<取組みの方向性>

- 取組みレベルの期待値提示・取組み項目の優先度明確化

⇒ 各種法規動向の注視、ステークホルダーとの対話、第三者機関の活用等を通じ、好事例の展開等、依頼事項の具体化に努めたい

- 仕入先様の調査対応の実務工数の負担増

⇒ 今後自工会等にて、人権に関する一律の取組要件の検討等を進めたい

- サプライチェーン全体への理解の浸透

⇒ 引き続き仕入先様との対話を進めながら、前述の取組みを推進・改善していきたい

加えて、国による業界横断的な理解促進策にも期待したい

1. ご挨拶
2. トヨタ及び自動車業界のサプライチェーンの実態
3. Tier1仕入先様全体に向けたトヨタの取組み
4. 取組みを進める中でのトヨタの課題及び今後の見通し
5. 最後に

- 海外市場に開かれた自動車産業は、国内外を問わず サプライチェーンと一体となって人権取組みを進める必要性が高い
- 国内法令を中心に、自社で推進できるお取組みから優先的に着手頂きたい
一方、サプライチェーンを巻き込んだ取組みに関しては
現状、具体的な方法論に関する情報が少ないこともあり、
関係者の理解を得ながら手探りで進める必要がある
- 弊社から仕入先様に対しては、今後も実効的な依頼・発信を心掛けたい
また、その過程では引き続き国の皆様のご支援も賜りたい

ご清聴ありがとうございました

帝人フロンティアのCSR調達

2025年2月21日

帝人フロンティア株式会社

環境安全・品質保証部長 塚本 亮二

内容

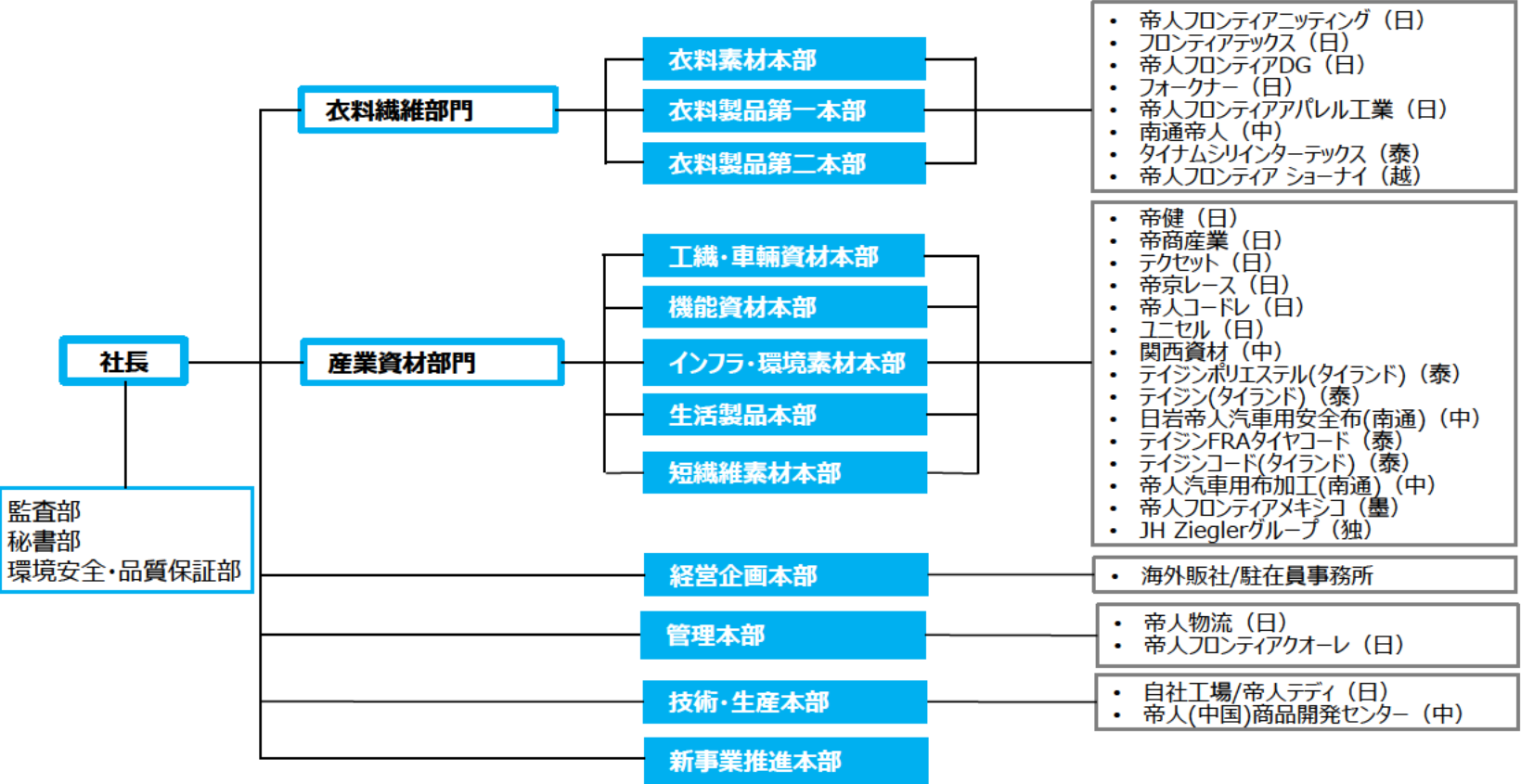
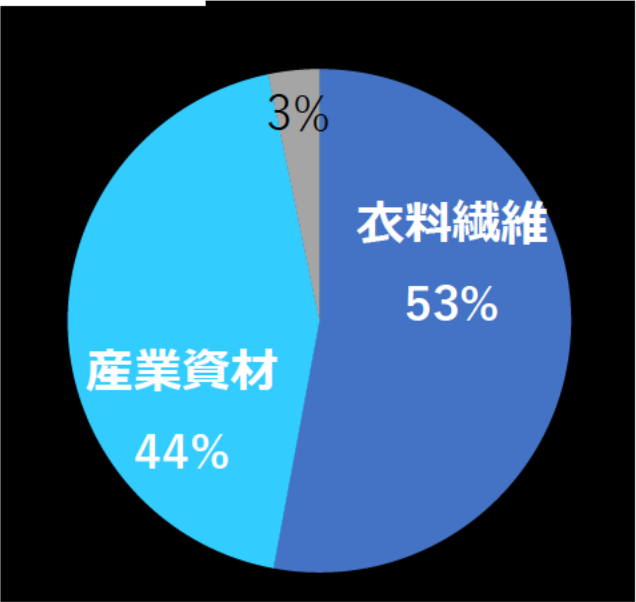
1. 帝人フロンティアについて
2. 帝人フロンティアのCSR調達活動
 - ① 自社グループでの取り組み
 - ② サプライチェーンへの取り組み

1. 帝人フロンティアについて

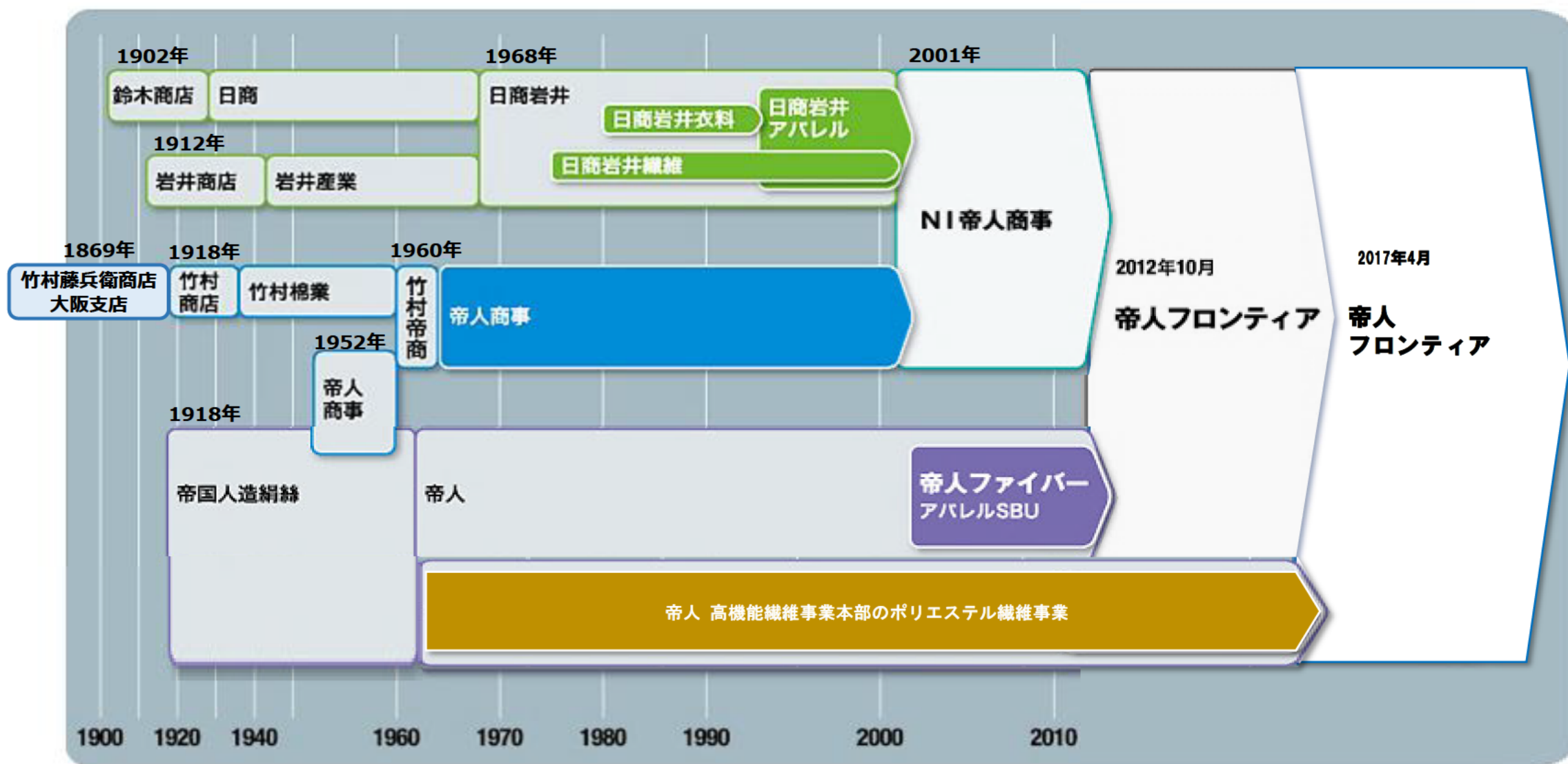
(1) 会社概要

商号	帝人フロンティア株式会社	設立	2012年10月1日
代表者	代表取締役社長執行役員 平田 恭成	資本金	20億円
売上高	3,215億円（2023年度 繊維・製品事業売上高）	株式状況	帝人(株) 100%
本社所在地	大阪府大阪市北区中之島3-2-4 中之島FESTIVALタワー・W1F	従業員数	864名（2024/3/31現在）

セグメント別売上構成比
(2023年3月期)



(2) 会社沿革



◆企業理念

私たちは新たな価値を創造し、
美しい環境と豊かな未来に貢献します

- 社会のニーズを先取りした製品・サービスにより、人々が安心して暮らせる未来作りを実現します

◆コーポレートメッセージ

暮らしは、**せんい**で進化する

- 私たちを取り巻く環境や、日々の生活の隅々にまで「**せんい**」は活かされています
- 当社の製品・サービスで、人々の生活をより豊かに進化させていくことが当社の**社会的存在価値**です
- 新たな価値を創造し続ける企業体に進化していく、という想いを込めた**コミットメント**です

私たちが提供する価値

地球環境の保全



健康の増進



快適な暮らし



安心・安全の確保



(4) 人権方針

- 当社は2021年12月に帝人フロンティアグループ人権方針を作成しました。当社Webサイトにも公開しています。[\(https://www2.teijin-frontier.com/sustainability/human_rights_policy/\)](https://www2.teijin-frontier.com/sustainability/human_rights_policy/)

1. 人権尊重の原則

私たち、帝人フロンティアグループおよびその役員・社員は、国連が規定した「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）および国際労働機関（ILO）が規定した「労働における基本的原則および権利に関するILO 宣言」に記されている原則を支持します。

2. 人権尊重の責任

私たちは、「企業の果たすべき重要な社会的責任」であるとの認識のもと、あらゆる事業活動を通じて、人権侵害や差別に直接的に関与しないだけでなく、サプライヤーやパートナーなどの社外の関係者を通して間接的にも加担しないよう努めます。

3. 適用法規制の遵守

私たちは、事業活動を行う国または地域の法規制を遵守するとともに、国連「ビジネスと人権」に関する指導原則および「グローバル・コンパクト10 原則」を尊重します。

4.教育・研修

本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、私たちは帝人フロンティアグループの役員・社員に対し、適切な教育・研修を行います。

5.人権デューディリジェンス

私たちは、人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施することにより、人権に対する負の影響およびそのリスクを把握して、その防止および軽減を図ります。

6.救済

私たちは、直接的あるいは間接的を問わず、人権に対する負の影響に関与あるいは加担していることが判明した場合、関係者と対話し、適切な手続きを通じて救済に取り組みます。

7.情報開示・対話

私たちは、人権尊重の取り組みについて、ウェブサイトなどで開示し、その内容についてステークホルダーと対話します。

2021年12月1日

帝人フロンティア株式会社

代表取締役社長執行役員

平岡 恭成

(1) 自社グループでの取り組み

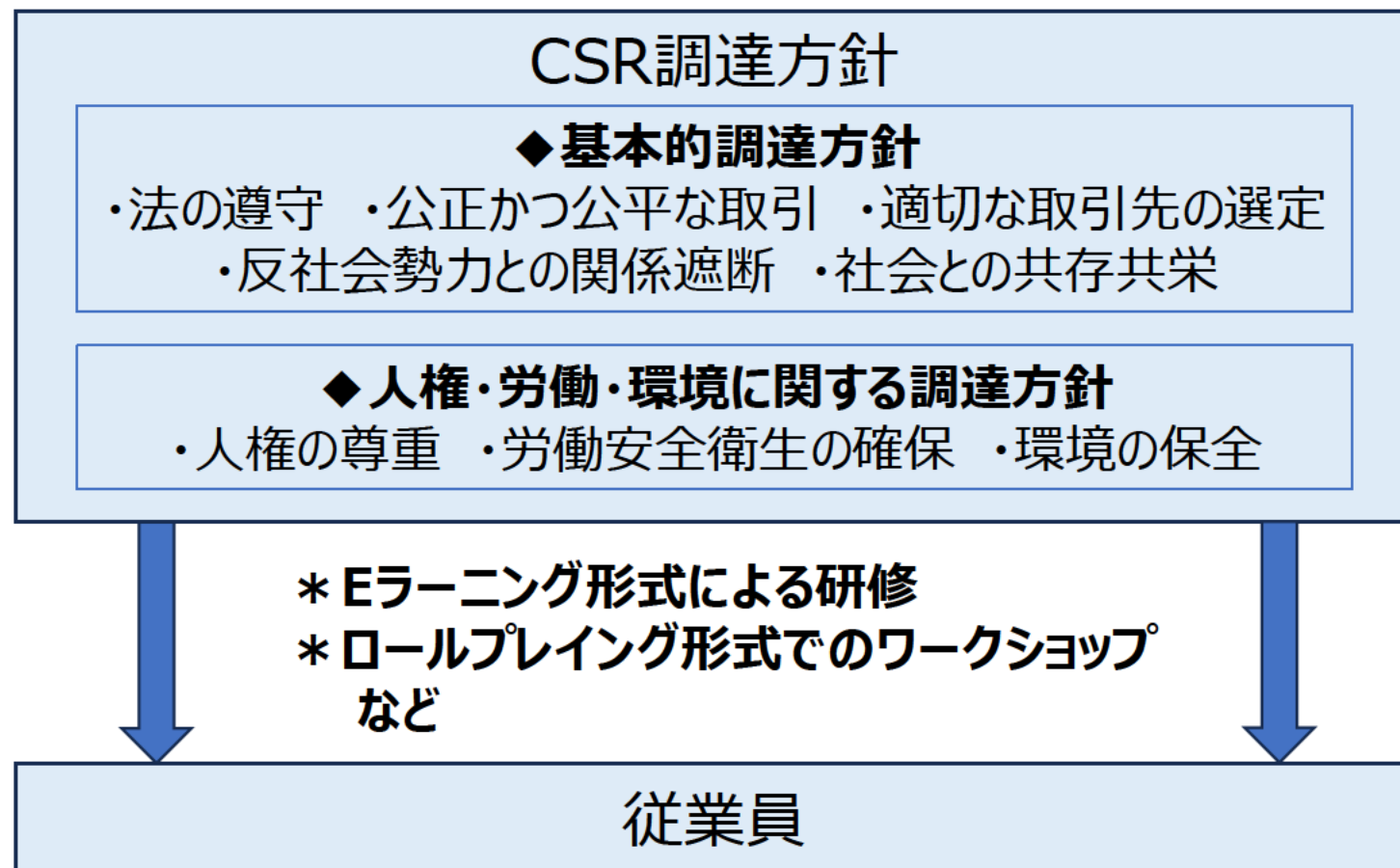
- ワークショップ
- Eラーニング
- 企業倫理ハンドブック

(2) サプライチェーンへの取り組み

- CSR調達アンケート、実態監査の実施、フォローアップ

(1) 自社グループでの取り組み

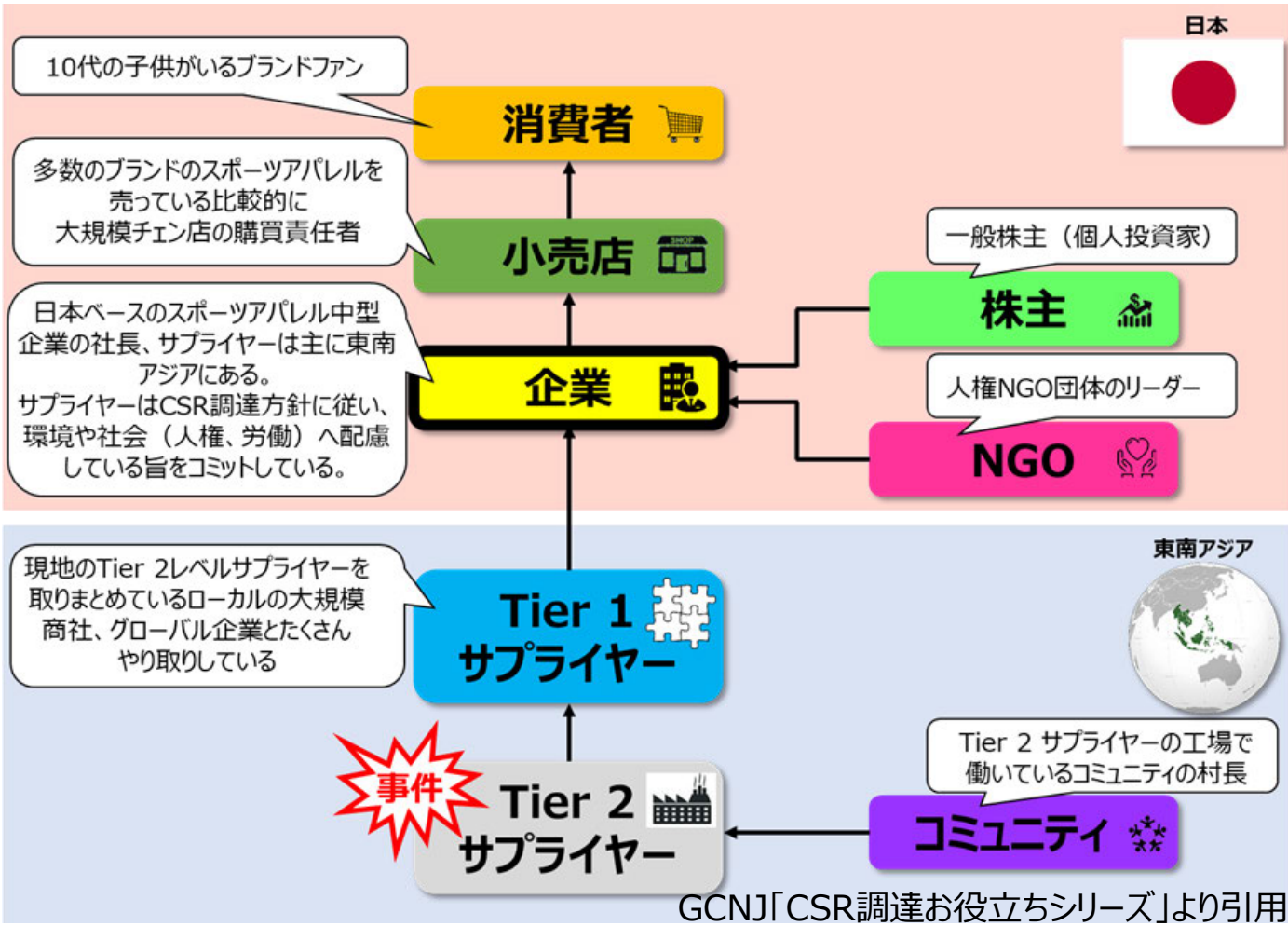
- 当社ではCSR調達の重要性を社内に浸透させるために、机上で学ぶEラーニングや演習形式のワークショップなどを開催しています。



① ワークショップ（若手社員向け）

- 新入社員などを対象として、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が提供する「Game of Choice」を活用したワークショップを実施しています。

参加者は企業や消費者、Tier1サプライヤーなどサプライチェーンの様々なキャラクターの役割を演じます。



そして、Tier2サプライヤーで発生する事件に対して、企業を中心としたキャラクターがそれぞれの立場で選択を行い、参加者全員で討議するゲームです。

-
- 守り (体制整備)
- 攻め (設備投資)

- 通信シート

チーム No		業種 (NO)	
会社名		業種名	

例

① キャッシュの推移

キャッシュの期首残高 a **200** 億円

投資内訳:

(1) 設備投資

設備投資額の50%が生産能力増になります
※設備投資は20億円単位で実施

b1 **80** ← 上限140
※投資は20億円単位

※※未整備⇒(10億円)⇒方針作成

当初	強化費	整備後
未整備	10	方針
未整備	10	方針
未整備	0	未整備
未整備	0	未整備
未整備	0	未整備
未整備	0	未整備

(2) サプライズ体制整備のための投資 ※※

[1] (人権)児童労働・強制労働

[2] (労働)職場・衛生環境

[3] 環境

[4] 品質・安全

[5] 情報セキュリティ

[6] (公正活動)コンプライアンス等

整備投資合計 b2 **20**

当期投資後キャッシュ残高 c = a - (b1 + b2) **100**

投資後キャッシュ残高がマイナスになるような投資はできません ↑

(3) イベント発生による影響 (以下青い部分はファシリテーターが記入)

イベントによるキャッシュ増減影響 1 (+, △)

(4) 売上(利益)による収入増(生産能力[E]と同)

キャッシュの期末残高 f = c + d + e **140**

② 生産能力推移 (=販売力)

期首の生産能力 A

生産能力増加 (設備投資額の50%) B = b1 x 50% **40**

投資後の生産能力 C = A + B **40**

イベントによる能力増減影響 1 (+, △) D1

イベントによる能力増減影響 2 (+, △) D2

期末生産能力 (同額を今期売上に計上) E = C + D1 + D2 **40**

年度末に売上に計上

③ Eラーニング

- 総合職以上の全社員を対象として、Eラーニングによる研修を行っています。
- コンテンツは初級・中級・上級・人権方針の全27セッションで構成されており、その内容はCSR/サステナビリティ全般、労働人権、環境問題や当社の人権方針の解説など多岐にわたっています。
- 各セッションのスライドで学んだのちに確認テストを受講して修了となります。

CSR/サステナビリティの範囲



17

地球環境問題



ビジネスと人権

- 企業に関わる人権において重要なのはステークホルダーの権利
- 企業を取り巻くステークホルダーである、従業員（労働者）、消費者、地域住民、投資家、取引先の労働者等、企業活動と関わる様々な人が所有する様々な権利が対象となる
- 企業活動において、様々な部門が人権課題と関わりがある



④ 企業倫理ハンドブック

- 国内外のグループ会社も含め、従業員に企業倫理ハンドブックハンドブックを配布して、それぞれの部署単位で毎月読み合わせを実施しています。
- 行動規範として「職場の為の企業倫理（Workplace）」「サプライチェーンにおける企業倫理（Supply Chain）」「取引における企業倫理（Transaction）」「社会に対する企業倫理（Society）」「会社のための企業倫理（Company）」に分類し、営業や工場、研究開発、スタッフなど部署ごとに関連性が高いセッションから初めてもらっています。



⑤ 外国人技能実習生への対応

i . 現状の外国人技能実習生に関する主な問題点

実習生は多少の借金をしても早期に返済できると勘違いして来日（悪質ブローカー介在）

現地送り出し機関	日本の監理団体	受入企業	実習生本人
高額な手数料・保証金等の徴収（借金）	法令に定められていない規則の誓約書、契約書の締結	最低賃金以下の賃金	失踪（悪質なブローカーによる斡旋）
違約金の徴収（補償金の徴収）	パスポートの没収	パスポートの没収	窃盗などの犯罪（低賃金が理由？）
ブローカーの介在	違約金の徴収	日本人と異なる労働条件・差別	近隣住民とのトラブル（ゴミ出しルール等）
雇用契約書、技能実習制度の説明不足		給与からの不明瞭な控除	

「高額な手数料 → 借金 → 想定外の低賃金 → 失踪 → パスポート没収」の悪循環

ii. ゼロフィーへの取り組み

- 帝人フロンティアのグループ会社では2019年度から手数料を受け入れ企業が負担する **「ゼロフィー・プロジェクト」** を実施しています。今後サプライチェーン全体に広まることを期待しています。
- それまではグループ内各社が独自に監理団体を選定していましたが、信頼のおける監理団体に一元化しました。来日した実習生には母国で手数料を支払っていないことを文書で確認しています。

注) 手数料は帝人フロンティアではなく、グループ会社が負担しています。



◇ゼロフィー採用実習生の生の声

日本に来た感想	・とても嬉しかった ・日本はきれいで人は優しい ・自由に行動できる ・会社の人は親切 ・冬はとても寒い
仕事や収入の満足度	・満足している ・仕事内容は変わってほしくない ・給料は十分で仕事内容もすぐに理解できた ・期待以上の収入を得ている
日常生活の満足度	・生活には慣れたが 日本語は難しい ・休日はゆっくりしている ・満足しているが 階段の上り下りが大変 ・ 2人部屋はやや不自由 ・ 部屋は広くて満足 ・ 部屋の設備は素晴らしい

(2) サプライチェーンへの取り組み

① CSR調達基準書

- CSR調達方針に基づき、サプライヤー向けに「帝人フロンティアが目指すサプライチェーン〜持続可能な調達のための基準書〜（CSR調達基準書）」を配布して、サプライヤーに理解を求めています。



CSR調達基準書について

閲覧用ID、パスワードをお持ちの方のみ、下記ボタンよりCSR調達基準書を閲覧、

[CSR調達基準書 >](#)

閲覧用ID、パスワードについて

閲覧用ID、パスワードをお持ちでないお客様は下記フォームから申請をお願いします。

[閲覧用ID、パスワード申請フォーム >](#)

社会



[PL・品質保証 >](#)



[CSR調達 >](#)



[人財 >](#)

こちらからID/パスワード
を申請してください。

- 本基準書では、まず以下12の基本方針を提示しています。

■ 基本方針

差別の禁止

強制労働の禁止

児童労働の禁止

若年労働者の保護

移民労働者・移住労働者・外国人労働者の保護

報酬と福利厚生が付与

労働時間と休日の付与

結社の自由と団体交渉権の尊重

懲戒の禁止

健康と安全への配慮

環境面での要求

腐敗防止・倫理的取引

- 次に、基本方針の法的根拠を説明するとともに、より具体的な事例を紹介しています。
- さらに、外国人労働者や環境配慮活動など特化した領域に対する指針を明確化しています。

(2) 調達先の現状把握・支援

① CSRアンケート

当社では国内外の調達先様を対象にCSR全般のアンケート調査を実施しています。2024年度国内アンケートから様式をGCNJの「CSR調達 セルフ・アセスメント質問表」に変更しました。

・2024年調査項目（全47問）

コーポレート・ガバナンス（5） 人権（4） 労働（11） 環境（7） 公正な企業活動（9）
品質・安全性（3） 情報セキュリティ（4） サプライチェーン（2） 地域社会との共生（2）

・頻度 3年毎（未回答先へは毎回発信）

実施年度	国内			海外		
	有効回答数	フォロー対象	改善計画	有効回答数	フォロー対象	改善計画
2020	142	41 (29%)	38 (93%)	237	18 (8%)	15 (83%)
2021	354	66 (19%)	62 (94%)	154	37 (24%)	30 (81%)
2022	356	94 (26%)	48 (51%)	101	23 (23%)	23 (100%)
2023	178	94 (53%)	52 (55%)	91	20 (22%)	16 (80%)
2024	252	集計中		112	38 (34%)	20 (53%)

② CSR実態調査とフォローアップ

- 当社では、国内外の調達先様の一部を対象にCSR関連の実態調査を実施しています。（現在は主に国内は外国人技能実習生を採用する会社、海外ではアジアの縫製工場を対象）
- 主な調査内容は就業規則、労働時間管理、給与管理、職場の安全衛生管理、環境保全活動、従業員インタビューなどについて、可能な範囲で調査させて頂き、リモート（オンライン）でも対応しています。

実態調査の実績

年度	2018-20	2021	2022	2023	2024※	計
国内	31社	3社	3社	0社	3社	40社
海外	42社	12社	10社	19社	12社	95社

※2024/12まで

- CSR実態調査により確認された問題については、調達先様の状況を踏まえた上で、対応にあたらせていただいています。

③ サプライチェーンCSRセミナー

- 帝人フロンティアでは、当社の理念にご賛同頂くために、毎年国内外でサプライチェーンCSRセミナーを開催しています。
- 国内は2020年度からオンライン形式でのウェビナーを開催しており、昨年度は約130社200名程にご参加頂きました。
- これまで国内では当社のコンサルタントと当社社員によるプレゼンでしたが、今年度からは社外の有識者などにも講演を依頼することにしました。
- ベトナムでは2022年度から現地開催を再開しています。

ベトナムセミナーの様子



これまでの開催実績

年度	日本	ベトナム	中国	その他
2014-17	－	5回(現地)	－	ミャンマー1回(現地)
2018	－	1回(現地)	1回(現地)	－
2019	5回(現地)	1回(現地)	1回(現地)	－
2020	2回(オンライン)	1回(オンライン)	1回(オンライン)	インドネシア1回(オンライン)
2021	1回(オンライン)	1回(オンライン)	1回(オンライン)	－
2022	1回(オンライン)	1回(現地)	1回(オンライン)	－
2023	1回(オンライン)	1回(現地)	1回(オンライン)	－
2024	1回(オンライン)	1回(現地)	(予定)	ミャンマー1回(オンライン)

④ 苦情処理メカニズム

- 当社では、自社グループの役員・社員を対象とした内部通報制度を既に構築しています。
- 当初は日本国内に限定していましたが、現在は**中国や東南アジアなどグローバルで展開**しています。



- これまでサプライチェーンを対象とした通報制度はありませんでしたが、2025年度中を目途に新たに**サプライチェーンを対象とした苦情処理メカニズムの導入を計画**しています。
- まずは日本の他、中国など一部の国を対象として開始し、その後対象国を拡大していく予定です。

ご清聴ありがとうございました。

本日のアジェンダ

1. 開会のあいさつ
2. 本日の流れのご説明
3. 人権尊重の取組のトレンドや全体像の解説
・森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津英明氏
4. 企業による人権尊重の取組紹介
・帝人フロンティア株式会社 環境安全・品質保証部長 塚本亮二氏
～休憩～
5. 企業が取引先の取組状況を確認するために用いる質問票についての解説
6. モデル質問票を用いたワークショップ・参加者意見交換
7. 質疑応答

人権尊重の取組の全体像

- 企業には、企業活動における人権侵害等の防止・軽減・救済を目的とした人権尊重の取組に最大限努めることが求められています。
- 人権尊重の取組は、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス（人権DD）、救済から構成されます。また、その全てにおいてステークホルダーとの対話が重要とされています。

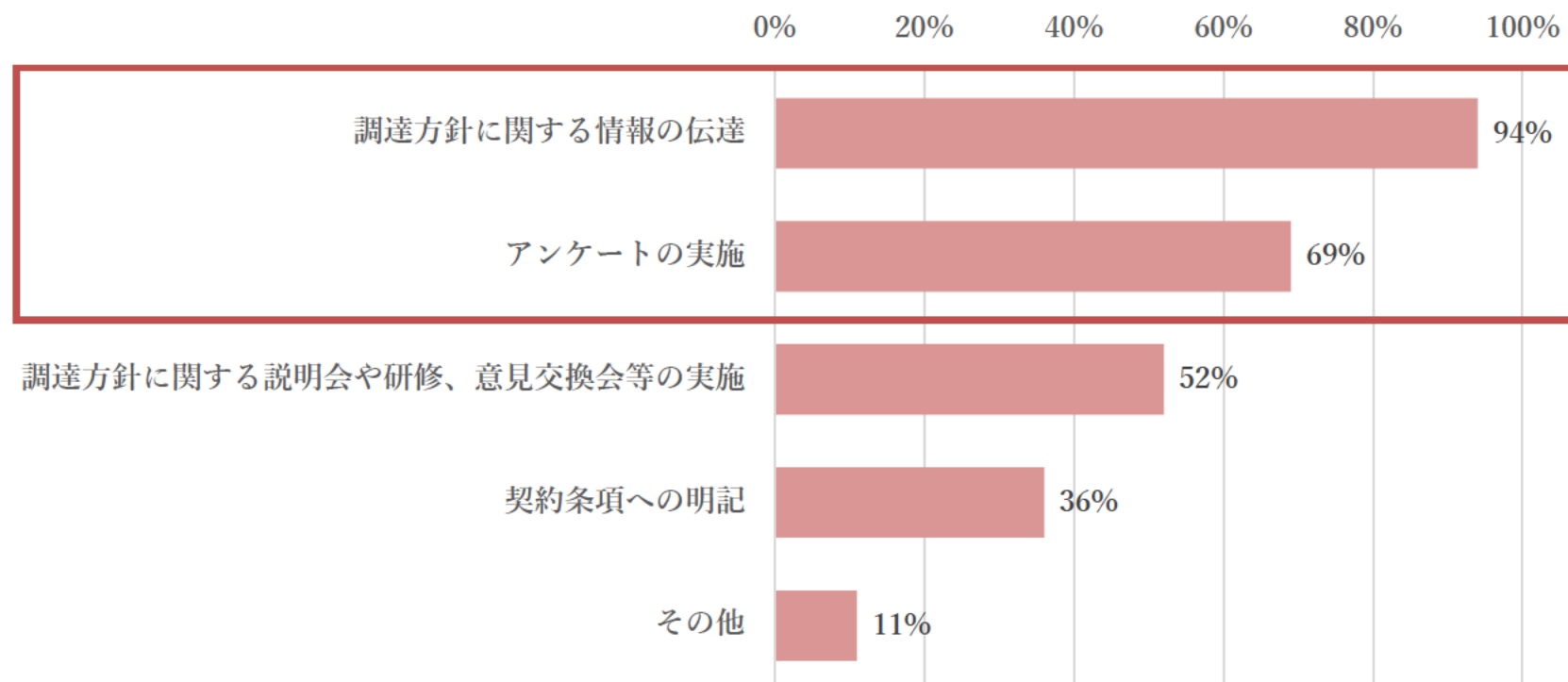
人権尊重の取組の全体像



中小企業に求められる人権尊重の取組

- 経団連会員企業を対象とした調査では、60%以上の企業が情報の伝達やアンケートの実施によって、自社の調達方針の取引先企業への浸透を図っていると回答しています。

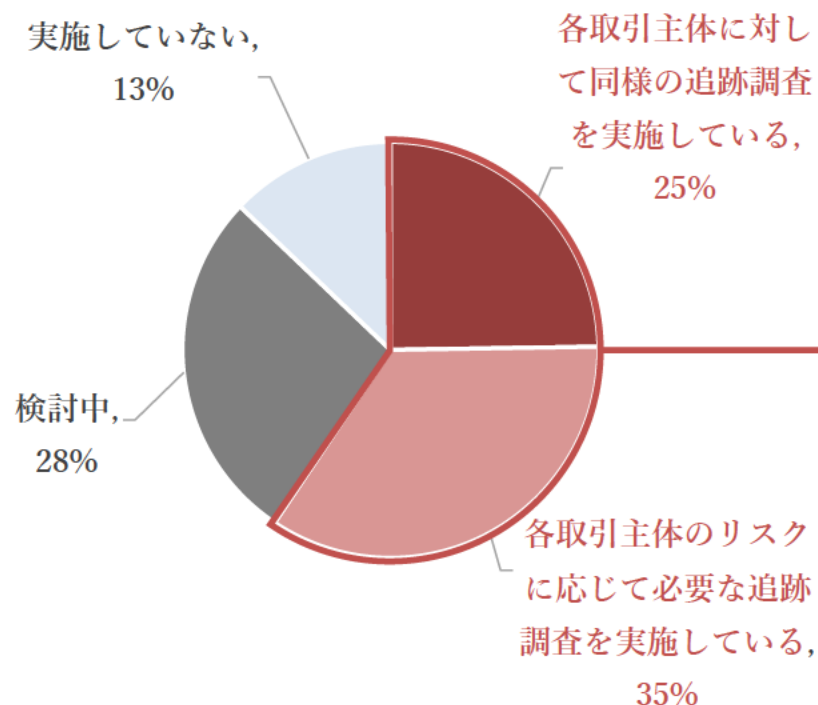
調達方針を浸透させるための取組



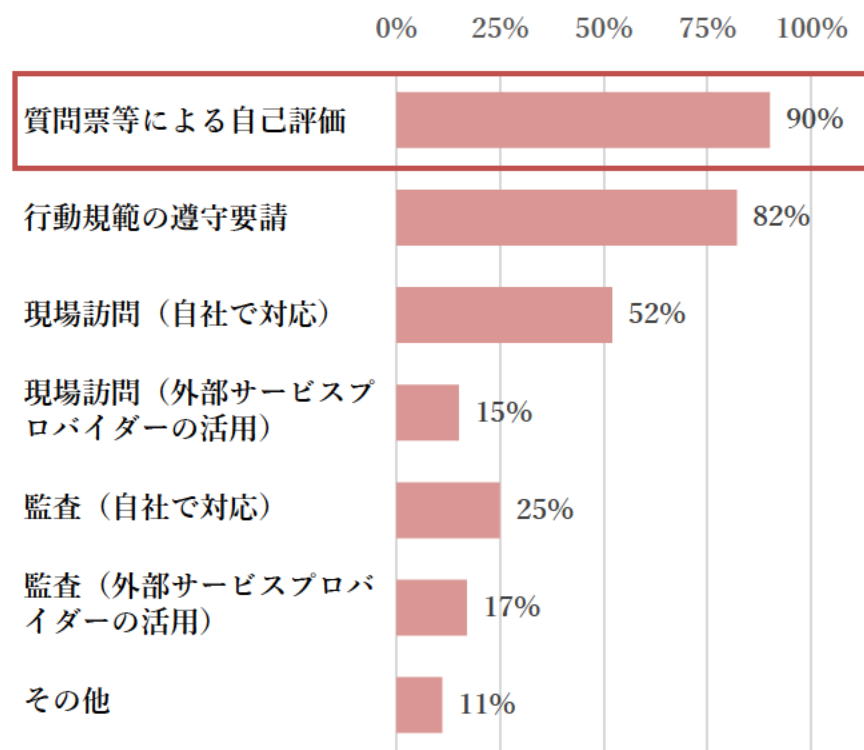
中小企業に求められる人権尊重の取組

- 同調査では、60%の企業が「追跡調査を実施している」と回答しました。また、追跡調査においては、質問票等による自己評価が最も広く活用されています。
- 今後、更に多くの企業が、取引先からアンケートへの回答等の対応を求められることになる想定されます。

追跡調査の実施状況



追跡調査の実施方法



企業が取引先の取組状況・人権侵害リスクを確認するために用いる質問票

- 企業は、質問票やセルフチェックリスト（SAQ）を用いて取引先の取組状況や人権侵害リスクを確認することがあります
- 本事業では、企業や民間団体等が作成した質問票・SAQの設問を調査し、共通する質問事項について整理しました

調査対象

作成者 カテゴリ	業種	作成企業名/団体名
企業	化学	A社
企業	鉄鋼・非鉄・金属	B社
企業	石油・プラスチック・ゴム	C社
企業	情報通信業	D社
企業	繊維	E社
民間団体等	電子機器等	Responsible Business Alliance（以下、RBA）
民間団体等	IT・エレクトロニクス産業等	電子情報技術産業協会（以下、JEITA）
民間団体等	自動車等	Drive Sustainability
民間団体等	繊維・アパレル等	日本繊維産業連盟
民間団体等	全業種	グローバルコンパクトネットワークジャパン

企業が取引先の取組状況・人権侵害リスクを確認するために用いる質問票

- 調査対象とした質問票・SAQでは「リスクの特定・評価、防止・軽減」に係る取組状況について、重点的に確認されていることがわかります

カテゴリ別の平均設問数

人権方針の 策定状況	リスクの 特定・評価、 防止・軽減に 係る取組状況	取組の実効性の 評価に係る 取組状況	説明・情報 開示の状況	救済に係る 取組状況	全てのプロセス を通じて 求められる 取組の状況 (教育・研修の 実施、ステーク ホルダーとの 対話等)
5.9	60.8	0.1	0.3	0.9	0.9

企業が取引先の取組状況を確認するために用いる質問票

- 「リスクの特定・評価、防止・軽減に係る取組み状況」において、幅広い範囲の人権について確認されていますが、特に一部の項目については多くの質問票・SAQで確認されており、企業の関心が特に高いと考えられます

作成企業名/団体名	差別	労働時間	賃金	労働安全衛生	ハラスメント	結社の自由・団体交渉権	強制労働	児童労働・こどもの権利	外国人労働者の権利	先住民・地域住民の権利	知的財産権	賄賂・腐敗	サプライチェーン上の人権問題	消費者の安全と知る権利	プライバシーの権利	紛争等の影響を受ける地域における人権問題	救済へアクセスする権利	社会保障	居住移転の自由	ジェンダーに関する人権問題	表現の自由	環境・気候変動に関する人権問題	テクノロジー・AIに関する人権問題
A社	■	■	■	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■		■							
B社	■	■	■	■	■	■	■	■		■	■	■			■								
C社	■	■			■		■	■	■								■						
D社	■	■	■		■	■	■		■	■						■				■		■	
E社	■	■	■	■	■	■		■	■				■										
グローバルコンパクト ネットワークジャパン	■	■	■	■		■	■	■		■	■	■		■	■	■							
RBA	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			■	■			■		■		■		
JEITA	■	■	■	■	■	■	■	■			■	■	■	■	■								
Drive Sustainability				■																			
日本繊維産業連盟	■	■	■	■	■	■	■	■	■									■					

モデル質問票について

- 調査を踏まえて特に企業の関心が特に高いと考えられる項目について、共通する質問事項をモデル質問票（セミナー用暫定版）という形で取りまとめました
- 今後の取組を検討したり、取引先からの求めに応じて状況を報告できるよう、モデル質問票を活用して、自社の現状について整理をしましょう

活用場面

- 人権尊重の取組において、特に関心が高い項目について、自社の取組状況を整理し、今後の取組の参考とする
- 取引先からの求めに応じて取組状況を報告できるよう、現状を整理する

主な対象者

企業等で人権関連に携わる担当者や実務者

主な内容

セミナー資料

経済産業省委託 サプライチェーン等における人権尊重の取組推進セミナー
モデル質問票

※モデル質問票は、本調査事業における結果を踏まえて特に企業の関心が高いと考えられる項目を整理した暫定的なセミナー用資料であり、全ての人権リスクを網羅したものではなく、これらを確認すれば良いものではありません。企業の業種や状況に応じてより詳細な確認や分析が必要になります。

項目	質問事項	回答欄	備考
基本情報	基本情報 1 業種 2 会社名 3 所在地 4 代表者 5 調査対象 1 業種 2 会社名 3 所在地 4 代表者 5 調査対象		
取組（人権尊重）に関する取組	6 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 7 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 8 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 9 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 10 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 11 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している	6 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 7 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 8 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 9 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 10 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 11 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している	6 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 7 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 8 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 9 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 10 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している 11 人権尊重の取組に関する取組（調査対象者・取引先）を特定・整理している

※ 本セミナーで用いるモデル質問票は、調査を踏まえて特に企業の関心が高いと考えられる項目を整理した暫定的なセミナー用資料であり、全ての人権リスクを網羅したものではなく、これさえ確認すれば良いものではありません。企業の業種や状況に応じてより詳細な確認や分析が必要になります。

質問票回答にあたっての留意事項

- 人権尊重の取組にあたって、以下の考え方が重要です
- 特に、質問票回答にあたっては、人権侵害リスクはどの企業にもあることを前提に取組を検討することが重要であることに留意しましょう
- また、質問票に関して取引先との間で対話を行うことも、充実した人権DDの観点から重要です

人権尊重 の取組に あたって の考え方

- ✓ 経営陣によるコミットメントが重要です
人権尊重の取組は、採用、調達、製造、販売等を含む企業活動全般が対象。全社的な関与が必要です
- ✓ 人権侵害リスクはどの企業にもあることを前提に取組を検討します
人権侵害リスクはどの企業にもあることを前提に、いかにそれらを特定、防止・軽減し、その取組を説明していくかを検討しましょう
- ✓ ステークホルダーとの対話が重要です
ステークホルダーとの対話は、人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要です。
- ✓ 優先順位をつけて取り組むことが重要です
全ての取組を同時に行うことが難しい場合は、より深刻な人権侵害等から優先して取り組みましょう
- ✓ 各企業の協力が重要です
各企業がともに協力して人権尊重に取り組みましょう

本日のアジェンダ

1. 開会のあいさつ
2. 本日の流れのご説明
3. 人権尊重の取組のトレンドや全体像の解説
・森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津英明氏
4. 企業による人権尊重の取組紹介
・帝人フロンティア株式会社 環境安全・品質保証部長 塚本亮二氏
～休憩～
5. 企業が取引先の取組状況を確認するために用いる質問票についての解説
6. モデル質問票を用いたワークショップ・参加者意見交換
7. 質疑応答

ワークショップの進め方

- ・ 個人ワークでは、モデル質問票に回答し、「人権尊重の取組」の現状と課題を整理します
- ・ 小グループでの議論を踏まえ、今後の取組を検討します。その後、全体で共有し、議論を深めます

個人ワーク	モデル質問票に回答する	10分	・ モデル質問票に回答する
	ワークシートに記入する	5分	・ モデル質問票への回答を踏まえ、ワークシートのStep 1に取り組む
小グループでの議論	自己紹介・ワーク共有	8分	・ 自己紹介・ワークの内容を小グループで共有
	議論	7分	・ 課題への対応策について、他の参加者の取組事例を参考にしたり、他の参加者と議論して検討する ・ 検討した内容をワークシートのStep 2に記載する
全体での議論	小グループでの議論共有	6分	・ 小グループで議論した内容を全体に共有する
	議論	9分	・ 各グループの議論内容を深堀する（ディスカッション）

※ 小グループでの議論は、対面会場のみで実施します。オンライン配信は15:50（全体での議論）から再開します。
オンラインでご参加のみなさまは、個人ワークの時間としていただけますと幸いです。

ワークシート

- Step 1 : SAQへの回答を踏まえて、自社の「人権尊重の取組」の現状と課題を整理してください
- Step 2 : グループ・全体での議論を踏まえて、自社で取り組みたいことを「今後の取組」に記入してください

Step 1 : 「人権尊重の取組」の現状と課題の整理		
	①取り組んでいることに○をつけてください	詳細（任意で記入）
現状	① 人権尊重の方針の策定・公表 ② 人権尊重の取組の体制の整備 ③ 人権リスクを特定するための取組 ④ 苦情処理メカニズムの整備 ⑤ 強制労働 ⑤ 外国人労働者の権利 ⑥ 児童労働 ⑦ 労働安全衛生 ⑧ 結社の自由、団体交渉権 ⑨ 労働者に対する不当な取り扱い ⑩ その他（ ）	
	②課題があると感じる取組やリスクに○をつけてください	詳細（任意で記入）
課題	① 人権尊重の方針の策定・公表 ② 人権尊重の取組の体制の整備 ③ 人権リスクを特定するための取組 ④ 苦情処理メカニズムの整備 ⑤ 強制労働 ⑤ 外国人労働者の権利 ⑥ 児童労働 ⑦ 労働安全衛生 ⑧ 結社の自由、団体交渉権 ⑨ 労働者に対する不当な取り扱い ⑩ その他（ ）	
Step 2 : グループ・全体での議論を踏まえた、今後の取組の整理		
今後の取組		

(記入例) ワークシート

- Step 1 : SAQへの回答を踏まえて、自社の「人権尊重の取組」の現状と課題を整理してください
- Step 2 : グループ・全体での議論を踏まえて、自社で取り組みたいことを「今後の取組」に記入してください

Step 1 : 「人権尊重の取組」の現状と課題の整理		
	①取り組んでいることに○をつけてください	詳細（任意で記入）
現状	① 人権尊重の方針の策定・公表 ② 人権尊重の取組の体制の整備 ③ 人権リスクを特定するための取組 ④ 苦情処理メカニズムの整備 ⑤ 強制労働 ⑤ 外国人労働者の権利 ⑥ 児童労働 ⑦ 労働安全衛生 ⑧ 結社の自由、団体交渉権 ⑨ 労働者に対する不当な取り扱い ⑩ その他（ ）	労働安全衛生については、職場の担当者が厚生労働省のチェックリストを用いて定期的に確認している
課題	① 人権尊重の方針の策定・公表 ② 人権尊重の取組の体制の整備 ③ 人権リスクを特定するための取組 ④ 苦情処理メカニズムの整備 ⑤ 強制労働 ⑤ 外国人労働者の権利 ⑥ 児童労働 ⑦ 労働安全衛生 ⑧ 結社の自由、団体交渉権 ⑨ 労働者に対する不当な取り扱い ⑩ その他（差別）	- 人権尊重の取組に対応できる専門知識を持った人員の確保ができない - 差別にあたる可能性のある行動等を現場に浸透させることが難しい - XXリスクについては、確認が難しい
Step 2 : グループ・全体での議論を踏まえた、今後の取組の整理		
今後の取組	取引先の大企業の方針等を確認する、導入できる取組がないかを確認する 差別について、オープンソースの研修（E-learning）を社員に周知する	

ただいま、ワークをおこなっています

- ・ オンライン配信は**15:50**より開始いたします
- ・ ワーク中の質問は**15:30までに「Q&A」より「主催者」宛**に送信ください

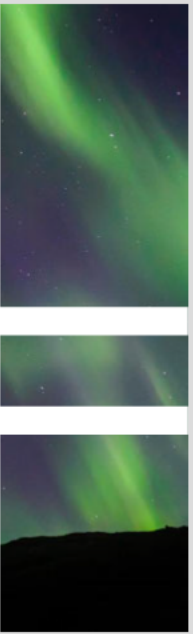


レイアウト

経済産業省委託
サプライチェーン等における
人権尊重の取組推進セミナー
～中小企業に求められる人権尊重の取組の実務～

2025/2/17





ミュート解除

Q&A

全員 (1) 自分の Q&A (1)

自分 - 14:20

質問: 「主催者」宛にご質問を送信ください。

質問: 主催者

「主催者」宛にご質問を送信ください。

参加者 Q&A

セミナー中のご質問は「**Q&A**」より
「**主催者**」宛に送信ください

本日のアジェンダ

1. 開会のあいさつ
2. 本日の流れのご説明
3. 人権尊重の取組のトレンドや全体像の解説
 - ・森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津英明氏
4. 企業による人権尊重の取組紹介
 - ・帝人フロンティア株式会社 環境安全・品質保証部長 塚本亮二氏

～休憩～
5. 企業が取引先の取組状況を確認するために用いる質問票についての解説
6. モデル質問票を用いたワークショップ・参加者意見交換
7. 質疑応答

「人権尊重の取組」に関する参考情報のご紹介

- 経済産業省のホームページでは、人権を巡ってバリューチェーン上で生じうる様々な事態に日本企業が適切に対応するための助けとなるよう、「ビジネスと人権」をめぐる国際的なフレームワークや、日本の取組、イベント情報、関連リンク等を紹介しています

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>

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

申請・お問合せ English サイトマップ 本文へ 文字サイズ変更 小 中 大 アクセシビリティ 閲覧支援ツール

ニュースリリース 会見・談話 審議会・研究会 統計 政策について 経済産業省について

ホーム ▶ 政策について ▶ 政策一覧 ▶ 経済産業 ▶ ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～

English 印刷

ビジネスと人権
～責任あるバリューチェーンに向けて～

ビジネスと人権TOP 背景 これまでの国際的な取組 日本の取組 関連イベント情報 関連リンク

昨今の企業活動と人権に関する社会的要請の高まりを踏まえ、本サイトでは、人権を巡ってバリューチェーン上で生じうる様々な事態に日本企業が適切に対応するための助けとなるよう、「ビジネスと人権」をめぐる国際的なフレームワークや、日本の取組、イベント情報、関連リンク等を紹介します。

「人権尊重の取組」に関する参考資料のご紹介 1 / 2

- 様々な参考資料において、「人権尊重の取組」について、解説や事例等が紹介されています。
- 自社のお悩みに合った資料をご活用ください。



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

国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言をはじめとする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しています。

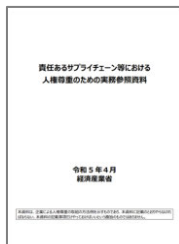
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>



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ガイドライン〈ダイジェスト〉

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ダイジェスト版です。要点を簡潔に解説しています。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/pamphletjapanese.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

「人権尊重の取組」における「人権方針の策定」や人権デュー・ディリジェンスの最初のステップである「人権への負の影響の特定・評価」について、検討すべきポイントや実施フローの例を紹介しています。

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



日本貿易振興機構 「ビジネスと人権」早わかりガイド

「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」に基づき、「ビジネスと人権」への取り組みのポイントを紹介しています。

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf

「人権尊重の取組」に関する参考資料のご紹介 2 / 2

- 様々な参考資料において、「人権尊重の取組」について、解説や事例等が紹介されています。
- 自社のお悩みに合った資料をご活用ください。



外務省 「ビジネスと人権」に関する取組事例集

「人権尊重の取組」を行う企業の事例を紹介しています。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>



農林水産省 食品企業向け人権尊重の取組のための手引き

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で示された内容について、食品産業（主に食品製造業）における取組のポイントを解説し、様式例や実践例を紹介しています。

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/attach/pdf/jinkentebiki-9.pdf>



法務省 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)

企業が配慮すべき主要な人権リスク類型とその内容・近年の動向や企業による人権尊重への取組の進め方について解説しています。

<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>



厚生労働省 労働におけるビジネスと人権チェックブック

労働分野において尊重すべき人権とされる国際労働基準の5つの重点分野について理解を高めるための基礎的なチェック項目を整理しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001321164.pdf>

経済産業省委託 サプライチェーン等における人権尊重の取組推進セミナー モデル質問票

本モデル質問票は、本調査事業における結果を踏まえて特に企業の関心が高いと考えられる項目を整理した暫定的なセミナー用資料であり、全ての人権リスクを網羅したものではなく、これさえ確認すれば良いものではありません。企業の業種や状況に応じてより詳細な確認や分析が必要になります。

カテゴリ	#	質問文	回答欄				備考
基本情報							
基本情報	1	貴社名					
基本情報	2	貴社ホームページアドレス					
基本情報	3	弊社とのお取引品					
基本情報	4	ご回答責任者					
基本情報	5	ご連絡責任者					
総論（人権尊重に関する取組）							
総論	6	企業として、人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を人権方針又はその他の企業方針として策定し、これを公表していますか。	方針等があり、公表している	方針等はあるが、公表していない	方針等を定めていない	わからない/ 確認していない	
総論	7	人権方針又はその他の企業方針における人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント（約束）は、企業のトップマネジメント又はこれを含む経営陣（代表取締役や取締役会など）において承認されていますか。	取締役会や代表取締役において承認されている	取締役会や代表取締役ではないが経営陣において承認されている	トップマネジメントや経営陣において承認されていない	わからない/ 確認していない	
総論	8	人権尊重の取組に関する体制（責任部署や責任者）を決定・設置していますか。	明確に決めている	明確には決めていないが、一部の部署が部分的な取組をしている	決めていない	わからない/ 確認していない	
総論	9	自社において発生する、もしくはその可能性がある人権侵害のリスクを特定・評価し、対処するための取組を行っていますか。具体的に行っている取組として行っているものがあれば、選択してください。	① 従業員等に対するアンケートの実施 ② 訪問調査・内部監査などの実施 ③ 社内規程の整備・従業員が閲覧できる環境整備 ④ 自社の人権尊重の取組に関する職員への教育や研修 ⑤ 人権侵害のリスクが確認された場合、その問題解決並びに是正に向けた取組			わからない/ 確認していない	
総論	10	取り組んでいる人権尊重に関する取組についての情報を自社の HP などで公開していますか。	開示している	十分かどうかわからないが開示は行っている	開示していない	わからない/ 確認していない	
総論	11	人権に関する問題が発生した際の被害者の通報窓口や相談窓口（苦情処理メカニズム）を設置していますか。もしくは、業界団体等の第三者が設置する通報窓口や相談窓口に参加していますか。	設置・参加し、周知している	設置・参加し、十分かどうかわからないが一応周知している	設置・参加していない	わからない/ 確認していない	

強制労働							
強制労働	12	雇用者は、労働者の給料の支払いを遅延することや、もしくは、給与の一部を労働者の同意を得ずに保管・貯蓄するといったことを行っていないか。	行っていない	労働者の同意のもとで、これを行う場合がある	労働者の同意を得ずに、行っている	わからない/ 確認していない	
強制労働	13	労働者の募集の際に示し、労働者との間で合意したものと異なる労働条件又は労働者との間で合意していない労働条件を、本人の同意なしに適用していませんか。	適用していない	軽微な事項については同意を得ず変更することがある	適用している	わからない/ 確認していない	
強制労働	14	時間外労働は労働者と合意の上で行われていますか。	労働者と明確に相談・合意した上で時間外労働を行っている	明確な合意までは得ていないが、理解を得た上で時間外労働を行っている	労働者に一方的に指示をして時間外労働を行っている	わからない/ 確認していない	
強制労働	15	懲戒処分の効果として（例えば、労働者のストライキ参加や政治的な見解の表明等の制裁等として）、労働者に対して労働を強制させることはありますか。	強制させることはない	場合によっては強制させることがある	強制させることがある	わからない/ 確認していない	
強制労働	16	労働者が、就業時間外に職場や寮から離れることなど労働者の行動を制限したり監視したりしていませんか。	行動を制限・監視することはない	一部行動を制限・監視している	制限・監視している	わからない/ 確認していない	
強制労働	17	労働者に対して事前の通知をすれば自由に退職できる権利を保障していますか。	保障している	一部で保障している	保障していない	わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利							
外国人労働者の権利	18	以下のうち、自社で働く全ての外国人労働者が理解できる言語で作成・説明しているものを選択してください。	① 関連法令で保障されている労働者の権利 ② 雇用契約書 ③ 就業規則 ④ 賃金の算定方法等 ⑤ 労働時間の管理 ⑥ 職場の安全衛生に係る事項 ⑦ 日常のコミュニケーション			わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利	19	日本国内において仕事を得るための募集・斡旋手数料や関連費用及び保証金を、外国人労働者が負担していますか。	負担していない	負担している可能性がある	負担している	わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利	20	（外国人労働者の雇用に際して人材仲介業者等を利用している場合）人材仲介業者や斡旋業者を選定するにあたって、その法的地位や倫理的慣行、処罰・苦情に関する前歴、外国人採用方針の有無などについて確認を行っていますか。	行っている	十分かどうかかわからないが行っている	行っていない	わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利	21	外国人労働者の期待値と現実との乖離が生じないように、外国人労働者の渡航前に、想定される仕事の内容や住環境についての説明を行っていますか。	説明を行い、同意を得ている	十分かどうかかわからないが説明を行い、同意を得ている	説明を行っていない	わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利	22	外国人労働者のパスポートや在留カードなどの身分証や銀行口座のカード・保険証などの私文書を企業において保管していませんか。	保管していない	保管している可能性がある	保管している	わからない/ 確認していない	

外国人労働者の権利	23	就業時間中を含め、トイレや水分補給、就業時間外の外出など、外国人労働者の移動の自由を不合理に制限していませんか。	制限していない	制限している可能性はある	制限している	わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利	24	外国人労働者について、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身を理由として、賃金、労働時間等の労働条件について差別的取り扱いをしていませんか。	差別的取扱いをしていない	差別的取扱いをしている可能性はある	差別的取扱いをしている	わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利	25	外国人労働者に対し、日本語教育を行っていますか。または、日本語学習のための支援（講師の紹介や資金的援助など）を実施していますか。	行っている	十分かどうかかわからないが行っている	行っていない	わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利	26	外国人労働者が、労働組合に加入したり、団体交渉をしたり、従業員代表制などに参加する権利を保障していますか。	保障している	十分かどうかかわからないが、保障している	保障していない	わからない/ 確認していない	
外国人労働者の権利	27	外国人労働者が退職の意思を示した場合、法令に基づき、自由に退職・雇用関係の解除を認めていますか。	認めている	十分かどうかかわからないが認めている	認めていない	わからない/ 確認していない	
児童労働							
児童労働	28	法令に基づき、就業が認められる最低年齢（通常の業務について15歳、危険有害業務について18歳、軽易な業務について13歳）を下回っている労働者を雇用していませんか。	雇用していない	雇用している可能性はある	雇用している	わからない/ 確認していない	
児童労働	29	法令に反して最低就業年齢に満たない者を雇用することや夜間労働や危険業務に若年労働者を従事させることがないよう、雇用時に労働者の年齢を確認するなどの十分な体制を整えていますか。	整えている	十分かどうかかわからないが整えている	整えていない	わからない/ 確認していない	
労働安全衛生							
労働安全衛生	30	労働安全衛生に関する方針や規程を策定し、従業員に対して周知していますか。	策定し、周知している	策定し、十分かどうかかわからないが一応周知している	策定していない	わからない/ 確認していない	
労働安全衛生	31	労働者を有害な業務に従事させる場合、保護具や安全柵等、危険と労働者の安全を考慮した適切な作業環境を備えていますか。	備えている	十分かどうかかわからないが、一応備えている	備えていない	わからない/ 確認していない	
労働安全衛生	32	非常事態及び事故が起こった場合の避難や応急手当を含む措置を十分に講じ、いつそのような事態となっても対応できるよう準備をしていますか。	準備している	十分かどうかかわからないが、一応準備している	準備していない	わからない/ 確認していない	
労働安全衛生	33	労働者が働く事業所の建物は、十分な防火対策を施し、必要な消火設備や換気装置を設置していますか。	設置している	十分かどうかかわからないが、一応設置している	設置していない	わからない/ 確認していない	
労働安全衛生	34	安全で健康的で、清潔な職場（社員食堂、社員寮が提供されているときはそれらを含む。）が提供されていますか。	提供されている	十分かどうかかわからないが、一応提供されている	提供されていない	わからない/ 確認していない	

労働安全衛生	35	産業医の選任や診療設備の設置などの措置はなされていますか。	措置がなされている	十分かどうかかわからないが、一応措置がなされている	措置がなされていない	わからない/ 確認していない	
労働安全衛生	36	雇い入れ時及び定期的に、労働者に健康診断を行っていますか。	受けさせている	十分かどうかかわからないが、一応受けさせている	受けさせていない	わからない/ 確認していない	
労働安全衛生	37	労働災害および疾病が生じた場合に、必要な治療等のための補償を行っていますか。	行っている	十分かどうかかわからないが、一応行っている	行っていない	わからない/ 確認していない	
労働安全衛生	38	労働災害および疾病の事例の記録や、是正措置の記録がありますか。	記録がある	十分かどうかかわからないが、一応記録がある	記録がない	わからない/ 確認していない	
結社の自由、団体交渉権							
結社の自由、団体交渉権の侵害	39	労働組合の結成や労働組合への加入を理由として報復行為や差別・組合活動への妨害行為等を行うことなく、労働組合を結成し、又は労働組合に加入する権利を認めていますか。	認めている	十分かどうかかわからないが、一応認めている	認めていない	わからない/ 確認していない	
結社の自由、団体交渉権の侵害	40	労働組合に参加しないまたは活動を差し控える労働者の権利も尊重していますか。	尊重している	十分かどうかかわからないが、尊重している	尊重していない	わからない/ 確認していない	
結社の自由、団体交渉権の侵害	41	差別、報復、脅迫、あるいはハラスメントを恐れることなく、団体交渉をできるように、反組合的な差別行為（組合への加入または組合活動への参加を理由に、労働者を解雇したり、不利益を与えたりする等）を禁止する社内規定を整備する等、仕組みはありますか。	仕組みがある	十分かどうかかわからないが、一応仕組みがある	仕組みがない	わからない/ 確認していない	
結社の自由、団体交渉権の侵害	42	労働組合または労働者代表と、労働環境等の改善に向けて、定期的に労使対話を行っていますか。	行っている	十分かどうかかわからないが、一応行っている	行っていない	わからない/ 確認していない	
結社の自由、団体交渉権の侵害	43	以下のうち、労働組合又は労働者代表との対話の際に対応しているものを選択してください。	① 誠実かつ建設的な交渉 ② 交渉の実施について不当な遅滞を避ける・延期しない ③ 有意義な交渉のために必要となる情報を提供する ④ 交渉により締結された合意を尊重し、かつ、それらを誠実に適用する ⑤ 集团的争議等において、解決のための議論に十分な時間を与えており、一方的な打ち切りはしていない ⑥ 交渉の前に労働者側の意向を無視して交渉の議題となるべき事項について決定をしていない			わからない/ 確認していない	
結社の自由、団体交渉権の侵害	44	（労働組合がない場合）労働者代表は、挙手や投票など民主的な方法で選ばれており、労働者の過半数を代表していますか。	民主的な方法で選んでいる	民主的な方法かどうかはわからないが、会社が代表者を指名していることはない	会社が代表者を指名している	わからない/ 確認していない	

労働者に対する不当な取り扱い						
不当な労働時間	45	法令に基づき、又は労働者との間であらかじめ合意された、労働時間を順守していますか。	順守している	十分かどうか分からないが順守している	順守していない	わからない/ 確認していない
不当な労働時間	46	労働者の労働時間の記録・文書化のために、タイムカードなど正確で信頼できる記録システムが導入されていますか。	正確で信頼できる記録システムが導入されている	一部記録システムが導入されているが、一部手作業で管理している	記録システムが導入されておらず、手作業で管理している	わからない/ 確認していない
不当な労働時間	47	法令上保証されている休日、休暇、休憩を与えていますか。	設けている	十分かどうか分からないが設けている	設けていない	わからない/ 確認していない
賃金未払い	48	法定最低賃金以上の賃金を支払っていますか。	支払っている	十分かどうか分からないが支払っている	支払っていない	わからない/ 確認していない
賃金未払い	49	時間外労働に対しては、法令に基づき、割増された時間外手当を支払っていますか。	支払っている	十分かどうか分からないが支払っている	支払っていない	わからない/ 確認していない
賃金未払い	50	業務に必要な制服や設備の費用など、不当な賃金の控除を行っていませんか。	行っていない	行っている可能性がある	行っている	わからない/ 確認していない
賃金未払い	51	減給を行う場合には、法令に基づき、その制限の範囲内で行っていますか。	制限の範囲内で行っている	制限の範囲を超えている可能性がある	制限の範囲を超えている	わからない/ 確認していない
賃金未払い	52	給与明細は書面で詳細がわかりやすく提供されていますか。	詳細で分かりやすいものが提供されている	詳細で分かりやすい可能性があるが、提供されている	給与明細を提供していない	わからない/ 確認していない
差別的取り扱い	53	採用時に、遂行すべき業務と関係ない個人情報等（宗教や出身地、結婚や妊娠の予定等）について尋ねていませんか。	尋ねていない	尋ねる場合がある	尋ねている	わからない/ 確認していない
差別的取り扱い	54	賃金や休暇、人事評価等の基準は、性別等に基づく差別的・恣意的取扱いができないように、客観的なものになっていますか。	客観的なものになっている	十分かどうか分からないが、客観的なものになっている	客観的なものになっていない	わからない/ 確認していない
差別的取り扱い	55	全ての労働者に対して、平等に、技術を向上させ昇進の機会を与えるための研修を行っていますか（夜や特定の時間に家族のケアのために時間を割けない労働者も含む。）。	全労働者に対して行っている	一部の労働者に限り研修を行っている	行っていない	わからない/ 確認していない
差別的取り扱い	56	妊娠している労働者、外国人労働者、民族的少数者などの弱い立場に置かれがちな労働者に対し、産前産後休暇の取得や、支払われるべき残業代について、合理的な理由なく他の労働者と異なる扱いをしていますか。	異なる扱いをしていない	異なる扱いをしているが、合理的な理由がある	合理的な理由なく異なる扱いをしている	わからない/ 確認していない

ハラスメント	57	ハラスメントに関する方針や規程を策定し、労働者に周知していますか。	策定し、周知している	策定し、十分かどうか分からないが一応周知している	策定していない	わからない/ 確認していない	
ハラスメント	58	ハラスメントに対する通報制度・相談窓口があり、労働者に周知していますか。	制度があり、周知している	制度はあり、十分かどうか分からないが一応周知している	制度が存在しない	わからない/ 確認していない	
その他の人権							
プライバシー	59	顧客・第三者・従業員等の個人情報は、法令に基づき取得・利用し、漏洩等の事故が発生しないよう規程や管理手順を整備して、適切に管理・運用していますか。	適切に管理・運用している	適切かどうか分からないが、一応管理・運用している	管理・運用していない	わからない/ 確認していない	
プライバシー	60	個人情報漏洩事件・事故の発生に備え、効果的な対策を迅速に行うための体制と手順を確立していますか。	確立している	十分かどうか分からないが、一応確立している	確立していない	わからない/ 確認していない	
地域社会	61	事業に関連して、地域社会や住民への騒音、化学物質、事故などの被害は生じていないですか。	生じていない	生じている可能性がある	生じている	わからない/ 確認していない	
地域社会	62	事業に関して、地域社会や周辺住民と定期的に対話を行っていますか。	行っている	十分かどうか分からないが、一応行っている	行っていない	わからない/ 確認していない	
サプライヤー等における人権問題	63	受注者側での極度の時間外労働を誘発しうるような発注量や納期で発注を行ったり、無理な注文の変更を行ったりする等して、それが原因で取引先やサプライヤー等において人権問題が生じてしまったり、又は、そうした人権問題に関係してしまったことはありませんか。	そのような状況はない	十分確認できているかどうか分からないが、そのような状況はない	そのような状況がある	わからない/ 確認していない	

ワークシート

- Step 1 : SAQへの回答を踏まえて、自社の「人権尊重の取組」の現状と課題を整理してください
- Step 2 : グループ・全体での議論を踏まえて、自社で取り組みたいことを「今後の取組」に記入してください

Step 1 : 「人権尊重の取組」の現状と課題の整理		
	①取り組んでいることに○をつけてください	詳細（任意で記入）
現状	① 人権尊重の方針の策定・公表 ② 人権尊重の取組の体制の整備 ③ 人権リスクを特定するための取組 ④ 苦情処理メカニズムの整備 ⑤ 強制労働 ⑤ 外国人労働者の権利 ⑥ 児童労働 ⑦ 労働安全衛生 ⑧ 結社の自由、団体交渉権 ⑨ 労働者に対する不当な取り扱い ⑩ その他（ ）	
	②課題があると感じる取組やリスクに○をつけてください	詳細（任意で記入）
課題	① 人権尊重の方針の策定・公表 ② 人権尊重の取組の体制の整備 ③ 人権リスクを特定するための取組 ④ 苦情処理メカニズムの整備 ⑤ 強制労働 ⑤ 外国人労働者の権利 ⑥ 児童労働 ⑦ 労働安全衛生 ⑧ 結社の自由、団体交渉権 ⑨ 労働者に対する不当な取り扱い ⑩ その他（ ）	
Step 2 : グループ・全体での議論を踏まえた、今後の取組の整理		
今後の取組		

(記入例) ワークシート

- Step 1 : SAQへの回答を踏まえて、自社の「人権尊重の取組」の現状と課題を整理してください
- Step 2 : グループ・全体での議論を踏まえて、自社で取り組みたいことを「今後の取組」に記入してください

Step 1 : 「人権尊重の取組」の現状と課題の整理		
	①取り組んでいることに○をつけてください	詳細（任意で記入）
現状	① 人権尊重の方針の策定・公表 ② 人権尊重の取組の体制の整備 ③ 人権リスクを特定するための取組 ④ 苦情処理メカニズムの整備 ⑤ 強制労働 ⑤ 外国人労働者の権利 ⑥ 児童労働 ⑦ 労働安全衛生 ⑧ 結社の自由、団体交渉権 ⑨ 労働者に対する不当な取り扱い ⑩ その他（ ）	労働安全衛生については、職場の担当者が厚生労働省のチェックリストを用いて定期的に確認している
課題	① 人権尊重の方針の策定・公表 ② 人権尊重の取組の体制の整備 ③ 人権リスクを特定するための取組 ④ 苦情処理メカニズムの整備 ⑤ 強制労働 ⑤ 外国人労働者の権利 ⑥ 児童労働 ⑦ 労働安全衛生 ⑧ 結社の自由、団体交渉権 ⑨ 労働者に対する不当な取り扱い ⑩ その他（差別）	- 人権尊重の取組に対応できる専門知識を持った人員の確保ができない - 差別にあたる可能性のある行動等を現場に浸透させることが難しい - XXリスクについては、確認が難しい
Step 2 : グループ・全体での議論を踏まえた、今後の取組の整理		
今後の取組	取引先の大企業の方針等を確認する、導入できる取組がないかを確認する 差別について、オープンソースの研修（E-learning）を社員に周知する	