

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
人権デュー・ディリジェンスに関する
マネジメントシステム認証の実現可能性調査 報告書

みずほリサーチ&テクノロジーズ
社会政策コンサルティング部

2025年2月28日

ともに挑む。ともに実る。



1. 調査の背景・目的	p.2
2. 調査の概要	p.5
3. 人権尊重の取組と ISOマネジメントシステムの親和性・整合性の調査	p.7
(1)ねらい	
(2)調査事項	
(3)調査結果	
4. 企業の人権尊重取組を評価する認証制度の妥当性・実現可能性の調査	p.13
(1)ねらい	
(2)調査事項	
(3)調査結果	
5. 調査メンバー	p.19

1. 調査の背景・目的

■ 本調査の背景

- 我が国においては、2022年9月に 日本政府として「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（以下「政府ガイドライン」という。）を策定・公表するなどして、企業の人権尊重の取組を促進しているところである。しかし、一部の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、人権尊重の取組の更なる底上げが必要とされる状況である。
- その要因として、以下の点が考えられる。

【マネジメントシステムの確立に至っていない】

- ・ 企業が円滑に取組を推進するためにはマネジメント体制の構築が不可欠となるが、その必要性が十分に理解されていないことが推察される。事実、多くの民間企業より、責任体系や推進体制の議論から社内合意形成に時間や労力を要しているという話が聞かれている。
- ・ 「人権」の概念はこれまでも、皆が当然尊重すべき・尊重しているはずの普遍的な価値として企業の理念や行動規範に組み込まれてきたが、これを経営の問題として扱い、トップマネジメントで議論する土台（マネジメントシステム）は形成されていなかった。政府ガイドラインでは、『経営陣によるコミットメントが極めて重要である』としているが、多くの企業が責任体系を確立できておらず、取組を推進しづらい状況に陥っていると思料する。

【取組方法やゴールが不透明】

- ・ 人権尊重の取組はゴールや画一的な正解のない取組である。また日本においては「人権」に対する正しい理解があまり進んでいないということもあり、「具体的な取組方法がわからない」「どこまで取り組めば良いかわからない」という企業からの声が多数聞かれる。

■ 本調査の目的

- 前頁のような背景を踏まえ、本調査では、国内企業による人権尊重取組をさらに推進するための施策の一つとして、企業の人権尊重の取組を適切に評価するためのマネジメントシステム認証制度の実現可能性・妥当性について調査・検討を行った。

■ 本調査の前提

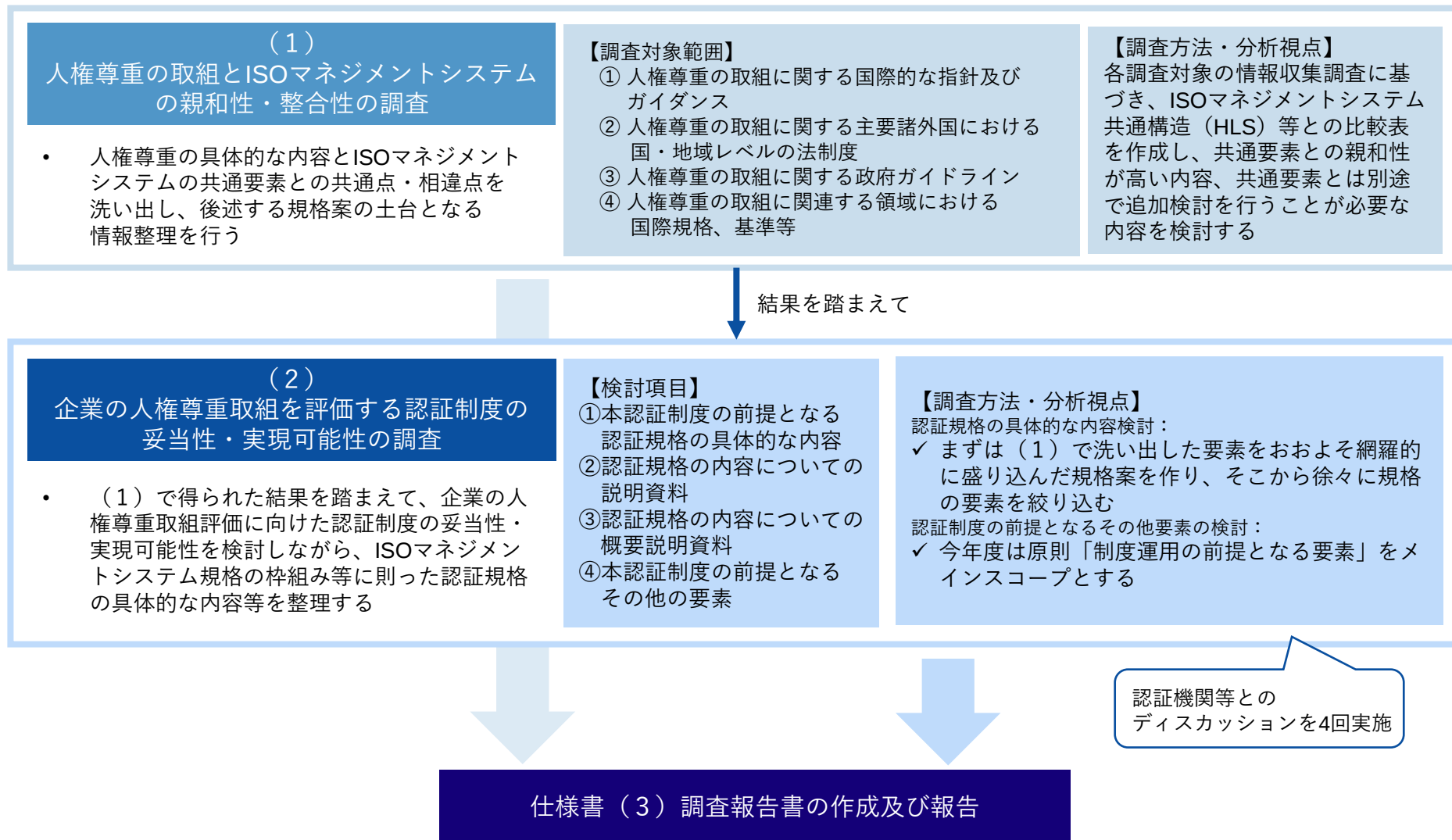
- 以下の点を考慮し、まずはISOマネジメントシステム規格の構造を援用しながら要求事項の具体的内容の整理、運用における必要要素等の整理を行った。
 - 人権尊重の取組は負の影響の特定・評価～防止・軽減～実効性評価～説明・開示のPDCAサイクルを通じて「人権リスクに対応できる組織づくり」を目指すものであり、マネジメントシステムと親和性が高いと考えた。
 - ISO規格は国内企業に普及していることから、既存の認証機関や既にISOを取得している企業にとって親しみやすい・目指しやすい制度となり、取組促進に有効と考えた。
 - 国際基準であるISOに則った認証規格とすることで、国際的な評価も得られやすいと考えた。
 - 一方、「品質」や「環境」に関するマネジメントシステムとの違いを踏まえ、人権尊重ならではの特徴・性質を十分に認識しながら、認証制度の妥当性・実現可能性を検討する必要があると考えた。

ISOマネジメントシステムの共通要素（章立て）

0 序文	7 支援
1 適用範囲	7.1 資源
2 引用規格	7.2 力量
3 用語及び定義	7.3 認識
4 組織の状況	7.4 コミュニケーション
4.1 組織及びその状況の理解	7.5 文書化した情報
4.2 利害関係者のニーズ及び期待の理解	7.5.1 一般
4.3 XXXマネジメントシステムの適用範囲の決定	7.5.2 作成及び更新
4.4 XXXマネジメントシステム	7.5.3 文書化した情報の管理
5 リーダーシップ	8 運用
5.1 リーダーシップ及びコミットメント	8.1 運用の計画及び管理
5.2 方針	9 パフォーマンス評価
5.3 組織の役割、責任及び権限	9.1 監視、測定、分析及び評価
6 計画	9.2 内部監査
6.1 リスク及び機会への取組み	9.3 マネジメントレビュー
6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	10 改善
	10.1 不適合及び是正処置
	10.2 継続的改善

2. 調査の概要

- 本事業の全体像を以下に示す。

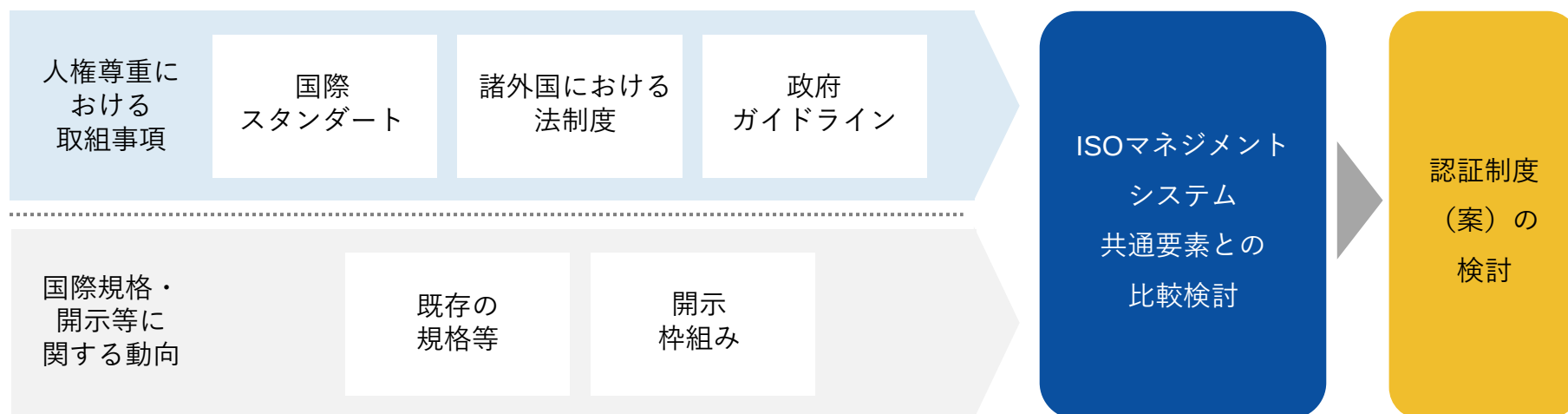




3. 人権尊重の取組と ISOマネジメントシステムの親和性・整合性の調査

■ ねらい

- ISOマネジメントシステムとしての各領域の認証規格及びガイダンス規格では、共通構造（HLS）、共通テキスト（要求事項）、共通の用語の定義といった共通要素が設けられている。企業に対し求められている人権尊重の取組をマネジメントシステムの観点から整理するためには、まず、これらの共通要素の特徴を踏まえ、既存の指針等との関係性を明らかにすることが必要である。
- そこで、本調査では、国連指導原則をはじめとする「ビジネスと人権」に関する国内外の指針・法制度等において求められている人権尊重の具体的な内容を収集し、ISOマネジメントシステムの共通要素との共通点や相違点の洗い出しを行うことによって、（仕様（2）として作成する）認証制度にかかる規格案の土台となる情報整理を行った。



■ 調査内容

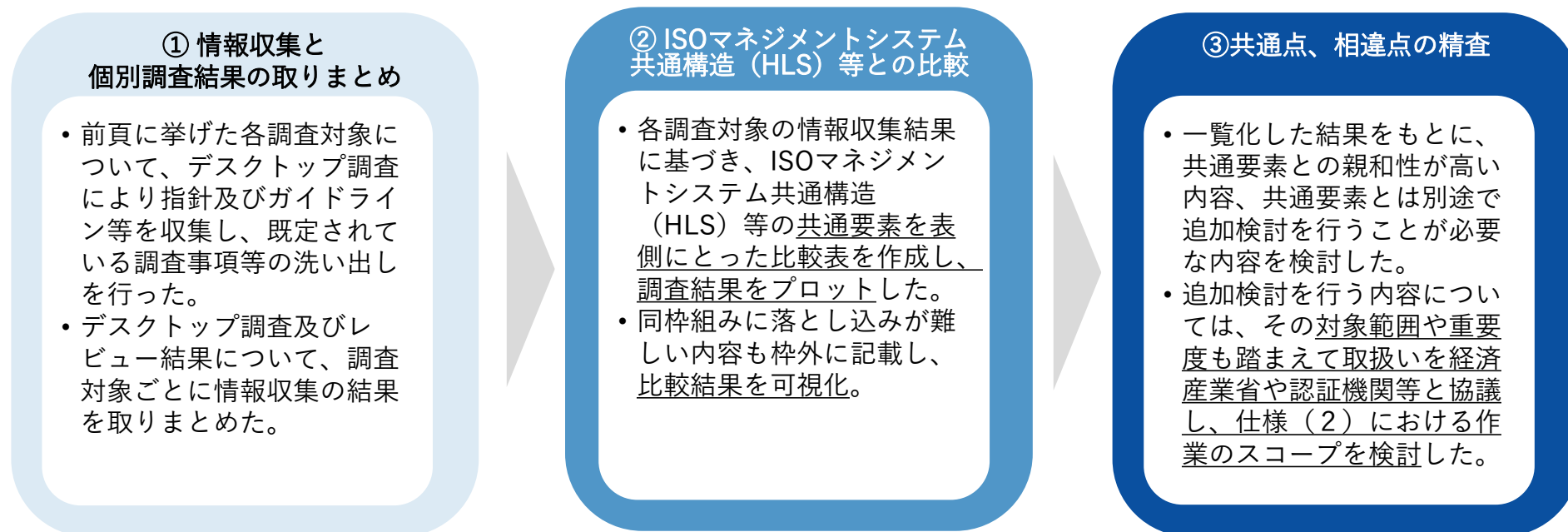
- 調査対象は、以下の規制・基準・ガイダンス等とした。

カテゴリー	文書等
①人権尊重の取組に関する 国際的な指針及びガイダンス → <u>人権尊重の取組を抽出するために参照</u>	・ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」、同報告フレームワーク ・ OECD「多国籍企業行動指針」及び「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」、OECD Alignment Assessments
②人権尊重の取組に関する 主要諸外国における国・地域 レベルの法制度 → <u>人権尊重の取組を抽出するために参照</u>	・ EU「Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)」 ・ 米国「CTPAT: Customs Trade Partnership Against Terrorism」制度のMinimum Security Criteriaおよび「Trade Compliance Program」の「Trade Compliance Handbook」 ・ 独国「サプライチェーン・デューデリジェンス法（Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG）」
③人権尊重の取組に関する 政府ガイドライン → <u>人権尊重の取組を抽出するために参照</u>	・ 日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」 ・ 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」
④人権尊重の取組に関連する 領域におけるISO規格等 → <u>関連分野のISO規格等のフレーム、用語、 要求事項等を把握・整理するために参照</u>	・ ISO26000（社会的責任に関するガイドライン） ・ ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム） ・ ISO53800（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と実施のためのガイドライン） ・ ISO30414（人的資本に関する情報開示のガイドライン）
⑤人権以外の 領域におけるISOマネジメントシステム 規格 → <u>ISOのマネジメントシステムの要求事項 のフレームを整理するために参照</u>	・ ISO9001（品質マネジメントシステム） ・ ISO14001（環境マネジメントシステム） ・ ISO27001（情報セキュリティマネジメントシステム）

■ 調査実施フロー

- 前頁記載の調査対象範囲を想定し、次の手順に沿って対象文書等とISOマネジメントシステムとの親和性・整合性について調査を行った。
 - 前頁に示した調査対象文書等について、情報収集結果を個別に取りまとめたうえで、ISOマネジメントシステムの共通構造（HLS）等との対応関係を表形式で可視化し、共通点（同枠組みに落とし込みが可能な内容）と相違点（追加的な検討が必要な事項等）を明らかにした。

ISOマネジメントシステムとの親和性・整合性の調査の手順

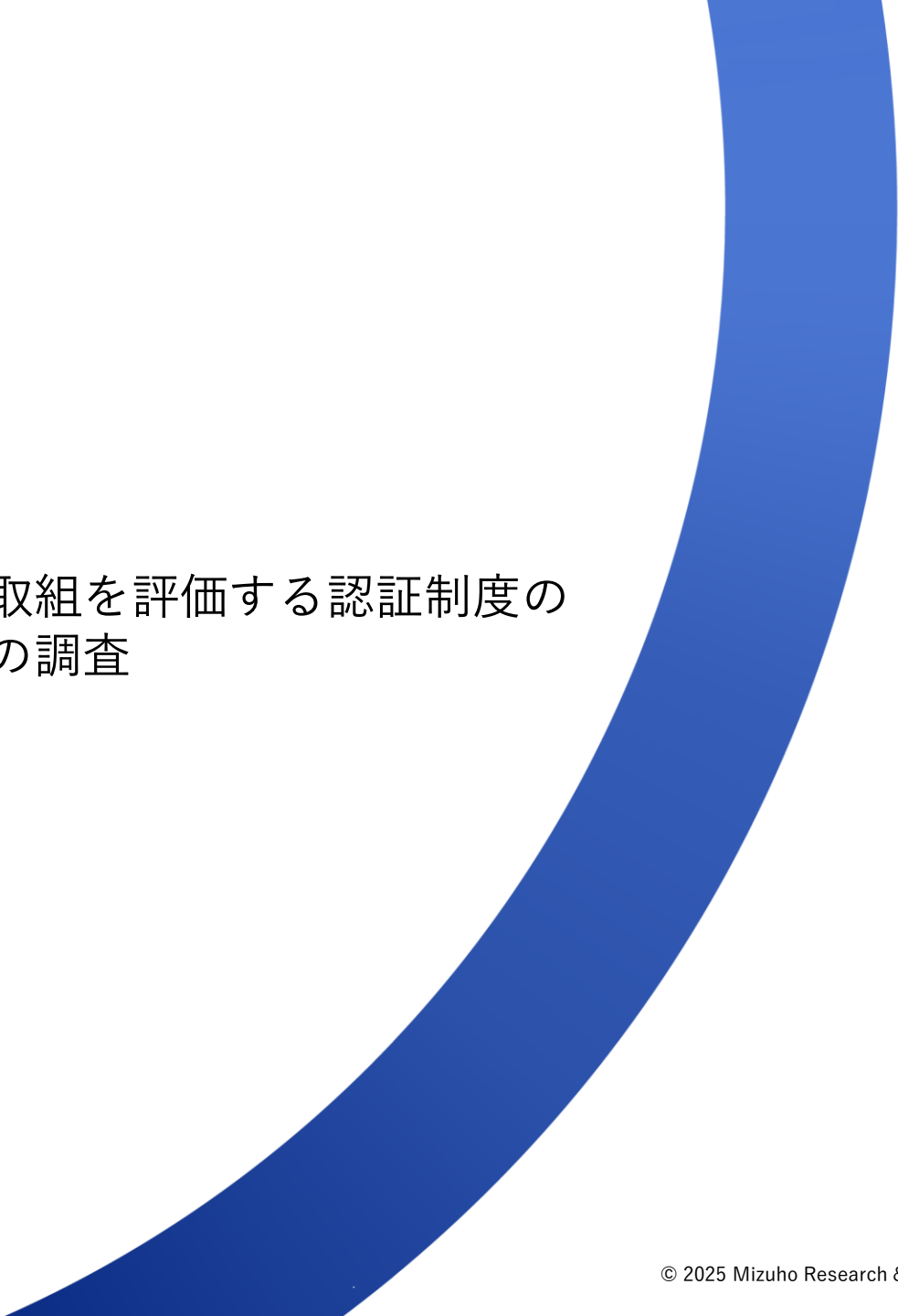


■ 比較の結果

- 別添資料（調査報告書別添 1_親和性調査結果_項目比較）の通り。

■ 調査から得られた示唆

- 調査を通じて、以下の示唆が得られた。
 - ISOマネジメントシステムのフレームに基づき、認証制度を作成することが妥当か。ISOマネジメントシステムのフレームではなく、人権尊重取組のフレームに沿った形で認証制度を作成することも可能ではないか。
 - ISOマネジメントシステムの共通要素とされているものの、政府ガイドラインや各国法規制の要求する内容においては当該内容について記載がない/親和性が高いと言い難い対応がある（「適用範囲の決定」「力量」等）。
 - 逆に、人権尊重の取組として求められているものの、ISOマネジメントシステム規格においては要求されていない/親和性が高いと言い難い対応がある（「企業活動への組み込み」等）。
 - また、「6.1リスク及び機会への取組」「10.2 インシデント、不適合及び是正処置」など特定の項目に人権尊重の取組に関する指針及びガイダンスの要求事項が集中している。
- また、認証制度にかかる規格案の作成（仕様（2））に当たり、以下の課題があることもわかった。
 - 認証する立場から見た際に、審査を行うことが可能な内容となっているか、という観点での要求事項の精査が必要。
 - 人権尊重の取組においては、「～～が起きた場合に、～～を行う」といった事後的に対応することを求める内容も一定数ある。これをどのように要求事項化するか、検討が必要。また、「～～したほうが良い」という表現も一定数あり、どこまでを「要求事項」とするか、整理が必要。
 - 環境や品質等、既存のマネジメントシステムにはない人権特有の概念を認証・審査することについて、審査人や組織内担当者等の人材育成や認証の難易度を慎重に検討することが必要。



4. 企業の人権尊重取組を評価する認証制度の 妥当性・実現可能性の調査

■ ねらい

- 今後の認証制度創設にあたり、協議を進める際の検討材料として、本調査を踏まえた認証制度の具体的内容等の資料案を示すことで、より現実的な議論・検討が可能になる。
- そこで、「人権尊重の取組と ISO マネジメントシステムの親和性・整合性の調査」（仕様（1））で得られた結果を踏まえて、企業の人権尊重取組評価に向けた認証制度の妥当性・実現可能性を検討し、認証制度の枠組み案を作成した。
- なお、本調査は人権尊重取組の性質・特徴を踏まえた規格内容を検討すべきであること、また人権尊重取組をマネジメントシステム規格とすることの妥当性についても改めて確認しながら進めた。

規格案作成における視点

- 国際スタンダードに則った人権尊重取組を、ISO マネジメントシステム規格の共通要素でおおよそ実装できるか。できる場合の範囲はどの程度か
- 追加でどのような項目・要求事項が求められるのか
- 制度運用にあたり、規格案のほかにどのような点について検討が必要か

関係者間のディスカッションにおける視点

- どのような企業がどのような目的で活用することを想定した認証制度とするか
- 認証制度としてどの水準の取組を求めるか、そのための要求事項として何が適切か
- マネジメントシステム規格以外に不可欠な要求事項があるか、それは何か
- 認証（審査）する立場から、現実的な内容となっているか
- 運用にあたって、規格案策定にあたって検討すべきその他事柄として何があるか



本調査の成果物（次頁）に反映

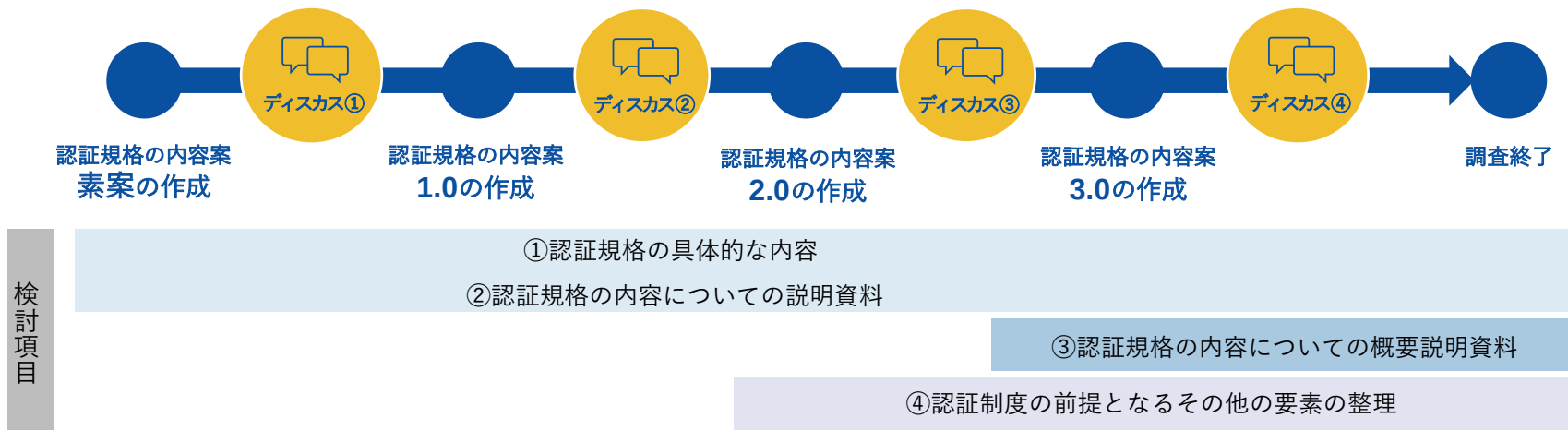
■ 調査内容

- 以下の4点について、検討・作成を行った。

調査事項	概要、プロセス等
①本認証制度の前提となる認証規格の具体的な内容の検討	・ 「人権尊重の取組とISOマネジメントシステムの親和性・整合性の調査」(前述)で洗い出した要素をおおよそ網羅的に盛り込んだ規格案を作成。 ・ 認証機関等とのディスカッションを通じて、徐々に規格案の要素・内容をブラッシュアップ。
②認証規格の内容についての説明資料	・ 認証制度の具体的な内容(作成の趣旨・目的や作成プロセス等)について説明する際にご活用いただくことを想定。 ・ 要求事項や趣旨・目的に加え、各資料の参照箇所等も記載。
③認証規格の内容についての概要説明資料	・ ②の概要をまとめた資料を作成。 ・ 国際的な議論の場で用いる可能性を踏まえ、「なぜ当認証制度が日本で必要なのか」等の背景(日本政府としての課題意識)、要求事項の項目一覧、今後の論点等について整理。
④本認証制度の前提となるその他の要素の検討	・ 制度の前提となる要素については「Ⅰ制度運用の前提となる要素」と「Ⅱ制度の普及・浸透のための要素」に分かれるが、今年度は原則「Ⅰ制度運用の前提となる要素」をメインスコープとする。 ・ 制度運用に知見を持つ認証機関等とのディスカッションを通じて検討。

■ 調査実施フロー

- 前頁に示した各項目の検討に当たり、認証機関等とのディスカッションを4回実施した。



回数	実施日時	アジェンダ
1 回目	2024年11月8日（金） 13:30-15:30	・ 本認証制度の目的、ポジションについて ・ 規格案（素案）について
2 回目	2024年12月23日（月） 13:00-15:00	・ 規格案1.0について
3 回目	2025年1月27日（月） 13:30-15:30	・ 規格案2.0について ・ 本認証制度のスキームについて
4 回目	2025年2月20日（木） 15:00-17:00	・ 規格案3.0について ・ 本認証制度のスキームについて

■ 調査検討の前提とした認証制度の詳細

- 別添資料の通り（非公表）。

■ 調査を通じて得られた示唆

- 調査を通じて、妥当性・実現可能性に関して以下のように理解している。
 - 本認証制度の目的（企業の取組促進、取組方法や短期ゴール等の明確化）を踏まえると、人権尊重の取組のフレームに準拠した規格とすべき。その結果、ISOマネジメントシステムにおいて参照すべき内容等あれば追記。
 - 国際基準に則った取組を推進する認証制度として、対応すべき事項を「～しなければならない」として記載。対応水準に幅があるものについては、「～しなければならない」の要求事項の抽象度を挙げたうえで、補足説明として幅のある対応事例を示す。
- また、今後の制度創設・運用に関して、以下のような示唆が得られた。
 - 企業側がコストをかけるに値する認証取得のインセンティブを検討することが重要。
 - 企業にとって、コストをかけてまで認証を目指すべきではないと判断するとなると、認証機関としてこれに（審査機関として）協力することは、持続可能性に乏しい。
 - ISOマネジメントシステムはオペレーショナルなマネジメントシステムを認証するもの。一方、人権尊重の取組はコンプライアンス対応、さらには戦略リスクを考慮することが必要。
 - 戦略リスクとしての企業の対応を認証することの難しさがある。
 - 本認証制度が、企業にとって人権を保障するための実効的な対応策の理解ツールという意味をなすことも念頭に置くなら、要求事項とともに事例をもって示すことが必要。
 - 認証機関としては、要求事項に則った枠組みを「実装している」ことを認証することは可能。
 - ただし、認証機関としては「企業としての人権尊重にとって真に効果的なものとなっているか」も考慮したうえでの認証を行いたい。
 - 「ここまでなら人権尊重の対応ができています」という範囲の妥当性を、認証機関の裁量に委ねて良いか、検討が必要。
 - 特定・評価した人権リスクの内容により、その後の取組の難易度が異なる。また、企業はあらゆる人権への負の影響への対処を求められている訳ではない。この点を踏まえると、認証レベルを分けることも考えられる。
 - 人権尊重のマネジメントシステムを認証したうえで、プラスαのチェックリスト（人権が保護される環境になっているか等のチェック）を行うオペレーションも考えられる。

5. 調査メンバー

【調査受託者】

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

ヒューマンキャピタル創生チーム 次長、プリンシパル

ヒューマンキャピタル創生チームHC創生第2課 課長、マネジャー

ヒューマンキャピタル創生チーム
兼 ヘルスケア共生社会共創チーム第3課 課長、マネジャー

ヒューマンキャピタル創生チーム シニアコンサルタント

ヒューマンキャピタル創生チーム コンサルタント

田中 文隆

杉田 裕子

佐藤 溪

堀 菜保子

竹内 誠也

大橋 ふみな

内藤 大貴

中井 麻奈未

白石 智奈美

【調査協力者】

ISO認証機関（敬称略）

一般財団法人日本品質保証機構 マネジメントシステム部門 事業開発室 室長	倉光 豊
一般財団法人日本品質保証機構 マネジメントシステム部門 事業開発室 主任	石塚 裕子
SGSジャパン株式会社ビジネス アシュアランス テクニカルエキスパート	都倉 知宏
SGSジャパン株式会社ビジネス アシュアランス マーケティング&トレーニング マネージャー	味園 真紀
テュフズードジャパン株式会社 COM事業部 CMS部 シニアサステナビリティアドバイザー	邱 亮達
テュフズードジャパン株式会社 COM事業本部 ストラテジー&キーアカウントマネージャー	三橋 清幸

海外法規制の専門家（敬称略）

TMI総合法律事務所 パートナー（弁護士）	花本 浩一郎
TMI総合法律事務所 パートナー（弁護士）	工藤 明弘
TMI総合法律事務所 アソシエイト（弁護士）	木宮 瑞雄

ともに挑む。ともに実る。

MIZUHO



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
人権デュー・ディリジェンスに関する
マネジメントシステム認証の実現可能性調査 報告書（2025年2月）

経済産業省（連絡先：経済産業省通商政策局ビジネス・人権政策調整室）
東京都千代田区霞が関1-3-1 TEL 03-3501-1511

【受託者】

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
東京都千代田区神田錦町2-3 TEL 03-5281-5276

人権尊重の取組と ISOマネジメントシステムの親和性・整合性の調査 (ISOマネジメントシステムとの比較の結果)

共通要素の章立て		ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)		責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイド		Alignment assessment of industry programmes with the		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		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		
		対象企業	項目	対象企業	項目	対象企業	項目	対象企業	項目	対象企業	項目	
0 序文		*	*	*	序文	*	はじめに	*	1.はじめに	*	第1 本資料の位置付け	
0 序文		*	*	*	*	*	*	*	日本で 事業活動を行う企業	1.はじめに	*	*
0 序文		*	*	*	*	*	*	*	*	1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等	*	*
0 序文		*	*	*	*	*	*	*	全ての企業	1.2 人権尊重の意義	*	*
0 序文		*	*	*	*	*	*	*	*	1.2 人権尊重の意義	*	*
0 序文		*	*	*	*	*	*	*	*	2.2.4 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である	*	*
1 適用範囲		*	*	*	はじめに 対象範囲、対象読者	*	1.整合性評価の概要	*	日本で事業活動を行う本ガイドラインの対象企業及び人権尊重のう全ての企業(個人	取組の対象範囲	*	第2 人権方針の策定
2 引用規格		*	*	*	はじめに 他のプロセスおよび文書との関連	*	*	*	*	*	*	*
3 用語及び定義		*	原則12	*	頭字語および略語	*	*	*	*	1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲	*	第2 人権方針の策定
3 用語及び定義		*	*	*	第Ⅰ部責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスの概要	*	*	*	*	2.1.1 人権方針	*	*
3 用語及び定義		*	*	*	第Ⅰ部責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスの概要 負の影響およびリスク	*	*	*	*	2.1.2 人権DD	*	*
3 用語及び定義		*	*	*	第Ⅰ部責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスの概要 なぜデュー・ディリジェンスを	*	*	*	*	2.1.2.1「人権」の範囲	*	*
3 用語及び定義		*	*	*	第Ⅰ部責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスの概要 デュー・ディリジェンスの特	*	*	*	*	2.1.2.2「負の影響」の範囲	*	*
3 用語及び定義		*	*	*	*	*	*	*	*	2.1.2.3「ステークホルダー」	*	*
3 用語及び定義		*	*	*	*	*	*	*	*	2.2.3 人権尊重の取組にはステークホルダー との対話 が重要である	*	*
3 用語及び定義		*	*	*	*	*	*	*	*	2.1.3 救済(各論 5参照)	*	*
3 用語及び定義		*	*	*	*	*	*	*	*	4.1.3.2 深刻度の判断基準	*	*
3 用語及び定義		*	*	*	*	*	*	*	*	4.2.3 構造的問題への対処	*	*
4 組織の状況	4.1 組織及びその状況の理解	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	第2 人権方針の策定
4 組織の状況	4.2 利害関係者のニーズ及び期待の理解	*	*	*	*	*	*	*	*	2.1.2.3「ステークホルダー」	*	第2 人権方針の策定
4 組織の状況	4.2 利害関係者のニーズ及び期待の理解	*	*	*	*	*	*	*	*	2.2.5 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である	*	*
4 組織の状況	4.2 利害関係者のニーズ及び期待の理解	*	*	*	*	*	*	*	*	4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー	*	*
4 組織の状況	4.3 XXXマネジメントシステムの適用範囲の決定	*	フレームワークA1.2	*	*	*	2.整合性評価に必要な情報を取得するプロセス 2.1.計画	*	2.1.2.1「人権」の範囲	*	*	
4 組織の状況	4.4 XXXマネジメントシステム	*	*	*	*	*	*	*	2.2.4 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である	*	*	
5 リーダーシップ	5.1 リーダーシップ及びコミットメント	*	原則15(a)	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス1. 責任ある企業行動を企業方針および経営システム	*	*	*	3. 人権方針(各論)	*	第2 人権方針の策定	
5 リーダーシップ	5.1 リーダーシップ及びコミットメント	*	原則16	*	*	*	*	*	2.2.1 経営陣によるコミットメントが極めて重要である	*	*	
5 リーダーシップ	5.1 リーダーシップ及びコミットメント	*	*	*	*	*	*	*	2.2.5 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である	*	*	
5 リーダーシップ	5.1 リーダーシップ及びコミットメント	*	*	*	*	*	*	*	4.2 負の影響の防止・軽減	*	*	
5 リーダーシップ	5.2 方針	*	フレームワークA1	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス1. 責任ある企業行動を企業方針および経営システム	*	*	*	3. 人権方針(各論)	*	*	
5 リーダーシップ	5.2 方針	*	フレームワークA1.1	*	*	*	*	*	2.2.1 経営陣によるコミットメントが極めて重要である	*	*	
5 リーダーシップ	5.2 方針	*	フレームワークA1.3	*	*	*	*	*	2.2.5 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である	*	*	
5 リーダーシップ	5.2 方針	*	フレームワークC1	*	*	*	*	*	*	*	*	
5 リーダーシップ	5.2 方針	*	フレームワークC1.1	*	*	*	*	*	*	*	*	
5 リーダーシップ	5.3 組織の役割、責任及び権限	*	フレームワークA2.1	*	*	*	*	*	*	*	*	
5 リーダーシップ	5.3 組織の役割、責任及び権限	*	フレームワークA2.2	*	*	*	*	*	*	*	*	
5 リーダーシップ	5.4 働く人の協議及び参加(労働安全衛生オリジナル)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
6 計画	6 計画	*	*	*	*	*	*	*	2.1 取組の概要	*	第3 負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	原則15(b)	*	*	*	*	*	2.1.2.1「人権」の範囲	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	フレームワークB1	*	*	*	*	*	*	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	フレームワークB2	*	*	*	*	*	2.1.2.2「負の影響」の範囲	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	フレームワークB3	*	*	*	*	*	2.2.2 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	フレームワークB4	*	*	*	*	*	2.2.4 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である	これまで人権DDを行ったこ	第3 負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	*	*	*	*	*	*	4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー	*	第3 負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	*	*	*	*	*	*	4.1.3.1 優先順位付けの考え方	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	*	*	*	*	*	*	4.2 負の影響の防止・軽減	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	*	*	*	*	*	*	4.2.1.1 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	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	*	*	*	*	*	*	4.2.1.2 自社の事業等が 人権の 負の影響 に直接関連している場合	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	*	*	*	*	*	*	4.2.1.3 取引停止	*	*	
6 計画	6.1 リスク及び機会への取組み	*	*	*	*	*	*	*	4.1.3.2 深刻度の判断基準	*	*	
6 計画	6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	*	*	*	事業範囲がより限られた企業、	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際	2.整合性評価に必要な情報を取得するプロセス 2.1.計画	*	*	*	*	
6 計画	6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際	2.整合性評価に必要な情報を取得するプロセス 2.2.マニュアルのレビュー	*	*	*	*	
6 計画	6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際	2.整合性評価に必要な情報を取得するプロセス 2.3.インタビューと監査シャドウ	*	*	*	*	
6 計画	6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際	3.評価のための分析と方法論 3.1 情報の分析と整合性評価ツールの使用	*	*	*	*	
6 計画	6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス3. 負の影響を停止する。防止するおよび軽減する。1	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス3. 負の影響を停止する。防止するおよび軽減する。2	3.評価のための分析と方法論 3.2.整合性評価	*	*	*	*	
6 計画	6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス3. 負の影響を停止する。防止するおよび軽減する。2	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス4. 実施状況および結果を追跡調査する。1	4.議論の導出と評価結果の報告	*	*	*	*	
6 計画	6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス4. 実施状況および結果を追跡調査する。1	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス5. 影響にどのように対処したかを伝える。1	*	*	*	*	*	
6 計画	6.2 XXX目的及びそれを達成するための計画策定	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス6. 適切な場合は是正措置を行う。または是正のために	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス6. 適切な場合は是正措置を行う。または是正のために	*	*	*	*	*	
7 支援	7 支援	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
7 支援	7.1 資源	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
7 支援	7.2 力量	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
7 支援	7.3 認識	*	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス1. 責任ある企業行動を企業方針および経営システム	*	*	*	*	*	
7 支援	7.3 認識	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス1. 責任ある企業行動を企業方針および経営システム	*	*	*	*	*	*	
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	原則21	*	*	*	*	*	2.2.2 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する	*	第2 人権方針の策定	

人権尊重の取組と ISOマネジメントシステムの親和性・整合性の調査 (ISOマネジメントシステムとの比較の結果)

共通要素の章立て		ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)		責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイド		Alignment assessment of industry programmes with the		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		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	
		対象企業	項目	対象企業	項目	対象企業	項目	対象企業	項目	対象企業	項目
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	フレームワークA2	*	*	*	*	*	2.2.3 人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要である	*	第3 負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	フレームワークA2.3	*	*	*	*	*	2.2.5 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である	*	
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	フレームワークA2.4	*	*	*	*	*	3.1 策定に際しての留意点	*	*
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	フレームワークC2	*	*	*	*	*	4.1 負の影響の特定・評価	*	*
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	フレームワークC2.1	*	*	*	*	*	4.1.2.3 関連情報の収集	*	*
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	フレームワークC2.2	*	*	*	*	*	4.2.1.1 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	*	*
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	フレームワークC2.3	*	*	*	*	*	4.4 説明・情報開示	*	*
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	*	*	*	*	*	*	4.4.1.1 基本的な情報	*	*
7 支援	7.4 コミュニケーション	*	*	*	*	*	*	*	4.4.1.2 負の影響への対処方法	*	*
7 支援	7.5 文書化した情報	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
7 支援	7.5 文書化した情報	7.5.1 一般	*	*	*	*	*	*	*	*	*
7 支援	7.5 文書化した情報	7.5.2 作成及び更新	*	*	*	*	*	*	4.4.2 説明・情報開示の方法	*	*
7 支援	7.5 文書化した情報	7.5.3 文書化した情報の管理	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8 運用	8 運用	*	原則13	*	*	*	*	*	*	*	*
8 運用	8 運用	*	原則23	*	*	*	*	*	*	*	*
8 運用	8 運用	*	原則24	*	*	*	*	*	*	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	2.整合性評価に必要な情報を取得するプロセス 2.1.計画	*	4.1.1 具体的なプロセス	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	*	*	4.1.2.4 紛争等の影響を受ける地域における考慮	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	*	*	4.1.3.2 深刻度の判断基準	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	*	*	4.2 負の影響の防止・軽減	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	*	*	4.2.1.1 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	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	*	*	4.2.1.2 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	*	*	4.2.1.3 取引停止	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	*	*	4.2.2 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」	*	*
8 運用	8.1 運用の計画及び管理	*	*	*	*	*	*	*	4.2.3 構造的問題への対処	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	原則17	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス4.実施状況および結果を追跡調査する。1	*	2.整合性評価に必要な情報を取得するプロセス 2.1.計画	*	4.1.2.1 継続的な影響評価	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	原則18	*	*	*	3.評価のための分析と方法論 3.1 情報の分析と整合性評価ツールの使用	*	4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	原則20	*	*	*	3.評価のための分析と方法論 3.2 整合性評価	*	4.3 取組の実効性の評価	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	フレームワークA2.5	*	*	*	4.結論の導出と評価結果の報告	*	4.3.1 評価の方法	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	フレームワークC3	*	*	*	*	*	4.3.2 実効性評価の社内プロセスへの組込	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	フレームワークC3.1	*	*	*	*	*	4.3.3 評価結果の活用	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	フレームワークC3.2	*	*	*	*	*	*	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	フレームワークC5	*	*	*	*	*	*	*	*
9 パフォーマンス評価	9.1 監視、測定、分析及び評価	*	フレームワークC5.1	*	*	*	*	*	*	*	*
9 パフォーマンス評価	9.2 内部監査	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9 パフォーマンス評価	9.3 マネジメントレビュー	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.1 一般	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス4.実施状況および結果を追跡調査する。1	*	4.結論の導出と評価結果の報告	*	*	*	*
10. 改善	10.1 一般	*	*	*	第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス6.適切な場合は正措置を行う、または是正のために	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.2 インシデント、不適合及び是正処置	*	原則15(c)	*	*	*	*	*	4.1.3.1 優先順位付けの考え方	*	*
10. 改善	10.2 インシデント、不適合及び是正処置	*	*	*	*	*	*	*	4.3 取組の実効性の評価	*	*
10. 改善	10.2 インシデント、不適合及び是正処置	*	*	*	*	*	*	*	4.3.1 評価の方法	*	*
10. 改善	10.2 インシデント、不適合及び是正処置	*	*	*	*	*	*	*	4.3.2 実効性評価の社内プロセスへの組込	*	*
10. 改善	10.2 インシデント、不適合及び是正処置	*	*	*	*	*	*	*	4.3.3 評価結果の活用	*	*
10. 改善	10.2 インシデント、不適合及び是正処置	*	原則22	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	原則19	*	*	*	*	*	5. 救済	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC4	*	*	*	*	*	5.1 苦情処理メカニズム	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC4.1	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC4.2	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC4.3	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC6	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC6.1	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC6.2	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC6.3	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC6.4	*	*	*	*	*	*	*	*
10. 改善	10.3 継続的改善	*	フレームワークC6.5	*	*	*	*	*	*	*	*

原則的にISOマネジメントシステム規格でこの章立てが使用され、分野固有の要求事項がこれに追加される。

XXXIには品質、環境など、対象となる各マネジメントシステム分野の名称が記述される。

該当箇所なし	原則1～10、25～31
	原則11
	原則14

第Ⅱ部デュー・ディリジェンスのプロセス5. 影響にどのように対処したかを伝える。1

