

令和4年度補正
グローバル・バリューチェーン実装支援等事業
(周知啓発並びに企業支援事業)
報告書

令和6年3月
(2024年)

公益財団法人 日本生産性本部

目次

1. 案件概要.....	1
1.1. 事業背景・目的.....	1
1.2. 事業内容.....	1
2. セミナー実施概要.....	3
3. セミナー実施内容.....	6
3.1. セッション1 主催者挨拶.....	6
3.2. セッション2 有識者、企業による取組紹介.....	7
3.2.1 「企業における人権尊重の取組と課題」.....	7
(1) 東京会場・名古屋会場.....	7
(2) 大阪会場.....	8
3.2.2 「複眼的に見るビジネスと人権の取組」.....	9
3.2.3 「企業における人権尊重の取組事例」.....	10
(1) 東京会場.....	10
(2) 名古屋会場.....	11
(3) 大阪会場.....	12
3.3 セッション3 パネルディスカッション及び参加者意見交換.....	13
(1) 全会場共通.....	13
(2) 東京会場.....	13
(3) 名古屋会場.....	17
(4) 大阪会場.....	21
4. 事後アンケート結果.....	26
4.1 基本情報.....	26
4.2 理解度.....	27
4.3 その他.....	31
4.4 まとめ.....	32
5. 今後の課題.....	33
6. 参考資料.....	34

1. 案件概要

1.1. 事業背景・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取組に対する日本企業の意識向上を図ってきたが、他方、企業実務者からは人権尊重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を図り、企業における人権尊重取組を支援することとした。

1.2. 事業内容

(1) セミナーの企画・開催

企業及び業界団体の人権関連に携わる担当者を対象としたガイドライン及び実務参照資料等の周知啓発セミナーを3回、企画し開催した。募集に際しては、委託先や経済産業省のホームページ及びチラシ（電子媒体）など様々な媒体を活用し広報活動を行い、参加者増を図った。

- ・タイトル：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取組支援セミナー
- ・開催地：東京・名古屋・大阪
- ・定員：各会場40名オンライン1,000名
- ・特長：
 1. 有識者による取組解説や企業による取組事例紹介
 2. 会場参加者同士の意見交換による知見共有
 3. 事前アンケートの実施によるニーズに沿ったテーマ設定

(2) 事業報告書の作成

(1) の内容についてとりまとめた事業報告書を作成した。調査報告書の構成については、事前に経済産業省と協議した上で作成を進めた。

2. セミナー実施概要

東京	2024年2月14日(水)	大手町三井カンファレンス
名古屋	2024年2月21日(水)	TKP ガーデンシティ PREMIUM 名古屋新幹線口
大阪	2024年2月28日(水)	AP 大阪茶屋町

セッション (全体:180分)	内容および登壇者
【セッション1】 13時30分～ 13時45分	◆ 主催者挨拶 「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・実務参照資料」について 経済産業省 大臣官房ビジネス・人権政策調整室 (東京・大阪) 室長 折居 直 氏 (名古屋) 室長補佐 木内 遼 氏
【セッション2】 13時45分～ 14時55分	◆ 有識者、企業による取組紹介 「企業における人権尊重の取組と課題」 (20分) ① 人権デュー・ディリジェンスの全体像と取組ポイント ② サプライヤー連携に係る課題 ③ その他人権対応における論点(例:社内体制整備等) (東京・名古屋) (株) オウルズコンサルティンググループ 代表取締役 CEO 羽生田慶介氏 (大阪) EY 新日本有限責任監査法人 CCaSS 事業部 プリンシパル 名越 正貴 氏 「複眼的に見るビジネスと人権の取組」 (20分) ① 「ビジネスと人権」の取組の高度化・実質化～どこを目指すべきか ② 「ビジネスと人権」と通商・地政学的リスク～人権を理由とする貿易管理・地政学的視点等 ③ 「ビジネスと人権」と訴訟リスク～世界における訴訟動向 (東京・名古屋・大阪) 森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津 英明 氏 「企業における人権尊重の取組事例」 (30分) (東京) ANA ホールディングス (株) 上席執行役員 グループ CSO 宮田 千夏子 氏 (名古屋) ヤマハ (株) 経営企画部サステナビリティ推進グループリーダー 阿部 裕康 氏 (大阪) 積水化学工業 (株) ESG 経営推進部 ESG 経営企画グループ長 多田直哉氏

<p>【休憩】 14時55分～</p>	
<p>【セッション3】 15時10分～ 16時30分</p>	<p>◆ パネルディスカッション及び参加者意見交換</p> <p>登壇者①： （東京・名古屋・大阪）森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津 英明 氏</p> <p>登壇者②： （東京・名古屋）（株）オウルズコンサルティンググループ CEO 羽生田 慶介氏 （大阪）EY 新日本有限責任監査法人 CCaSS 事業部 プリンシパル 名越 正貴 氏</p> <p>モデレーター： 日本生産性本部 SDGs 推進室長 一般社団法人日本エシカル推進協議会 アドバイザー 清水 きよみ</p> <p>議題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①人権尊重取組のための社内体制について ・②人権尊重取組のための取組方法・取引先・その他 <p>進め方</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人権尊重取組のための社内体制について <ul style="list-style-type: none"> ・本課題に対する事前アンケート結果について ・参加者意見交換（会場4名程度）／オンラインチャット ・討議結果（シェア）とパネリストからのコメント 2. 人権尊重取組のための取組方法・取引先・その他 <ul style="list-style-type: none"> ・本課題に対する事前アンケート結果について ・参加者意見交換（会場4名程度）／オンラインチャット ・討議結果（シェア）とパネリストからのコメント <p>政府の取組について（参加者事前アンケートより）（名古屋・大阪）</p> <p>パネル全体のまとめ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パネリストからの一言／清水 10分

※ セッション3のグループディスカッション時においては、オンライン参加者はファシオ社 Deliveru が提供するチャット機能を活用し会場との双方向での意見交換を行う。

参加者数及び申込数

開催日	開催場所	参加者数		申込数	
		会場	オンライン	会場	オンライン
2月14日	東京	44	641	57	799
2月21日	名古屋	15	262	22	332
2月28日	大阪	37	287	44	372
	合計	96	1,190	123	1,503

3. セミナー実施内容

3.1. セッション1 主催者挨拶

「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・実務参照資料」について



講演者

東京会場・大阪会場：経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室 室長 折居 直 氏
名古屋会場：経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室 室長補佐 木内 遼 氏

講演要旨

【ビジネスと人権を巡る国際動向】

- ・ 2011年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で支持され、人権を尊重・保護する①国家の義務、②企業の責任、③救済アクセスの3つの柱に基づき、被害者が効果的な救済にアクセスするメカニズムの重要性が強調された。
- ・ 米国では、強制労働に関わる製品の輸入規制が実施されている。「関税法に基づく新疆ウイグル自治区由来の綿・トマトの輸入禁止措置」では、日本企業も輸入差し止めの対象となった。「ウイグル強制労働防止法」では、新疆ウイグル自治区由来の製品は全て強制労働によるものと推定され輸入禁止となる。現在は日本製品の記載はないが、実際どれほど影響があるかは今後、把握していく必要がある。
- ・ 欧州では、人権DDの実施や開示の法令による義務化が進む。EUの「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案」は2023年12月に政治合意に至った。ドイツの反対があり調整中だが、成立する可能性が見込まれる。また、「強制労働産品の上市（市場流通）禁止」は立法機関で議論中である。
- ・ これら規制や法令化に伴い、輸出管理について、米欧で先行して実施されており、日本も政策として検討していく必要がある。

【日本の取組】

- ・ 日本においては2020年に『ビジネスと人権』に関する行動計画(NAP)」を策定した。2021年には企業の人権取組状況調査を実施し、ガイドライン整備を求める声が多かったことから、2022年9月にガイドラインを策定・公表した。更には、具体的な取組方法がわからないという声から、2023年4月には「実務参照資料」を作成した。人権方針の記載項目例や、製品別リスク、地域別リスクの一覧、人権リスクの特定・評価のための作業シートなどを組み込んでいる。
- ・ 企業の人権尊重では、経営陣のコミットメントが極めて重要であり、潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在すること、ステークホルダーとの対話が重要であることを理解し、優先順位を踏まえて対応してほしい。

3.2. セッション2 有識者、企業による取組紹介

3.2.1 「企業における人権尊重の取組と課題」

(1) 東京会場・名古屋会場

講演者

(株)オウルズコンサルティンググループ
代表取締役 CEO 羽生田慶介 氏

講演要旨

- ・ 企業に求められる人権への取組として、方針によるコミットメント、人権DDプロセス、是正の3つになる。
- ・ 人権DDはサイクルであるため、「人権尊重をした」という一度過去に実施したという言い方は間違いであり「人権尊重をしている」が正しい。
- ・ 「攻め」の人権対応の可能性：環境ビジネスもかつては「面倒なコスト」だったが、「人権」も経済合理性を伴うビジネスとなる可能性がある（既存商品・サービスの進化、新たな事業開発という視点から発想する）。
- ・ 環境ビジネスとの違い：カーボン・オフセット等と異なり、自社の人権侵害を別の活動によって相殺（オフセット）することはできない。
- ・ 「最低限どこまで取組めばいいのか」というマインドから「あくなき品質改善として人権対応を追求」する姿勢に変える。
- ・ Do No-Harm（人権対応の徹底）から、Problem Solving（社会の人権課題の解決、人権ビジネス拡大）へシフトしていくこと。



(2) 大阪会場

講演者

EY 新日本有限責任監査法人
CCaSS 事業部 プリンシパル
名越 正貴 氏

講演要旨

1. サプライチェーンにおける責任ある企業行動についての国際規範とルール形成
 - ・ 事業活動と関係する人権への負の影響は 3 つに類型化される：①自社が引き起こしたこと（→負の影響を是正する）。②自社が助長したこと（→助長を停止、防止、軽減）。③取引関係を介して自社の事業・製品・サービスが直接関連していること（→負の影響を防止・軽減）。
 - ・ 世界各国で、人権 DD 義務を課す法律や、輸出入管理規制等が成立（人権 DD の実施義務型、開示義務型、輸出入規制型に分類）。規制対象は人権課題全般、個別課題、局地的課題等、法規制ごとに異なる。
2. サプライチェーンにおける人権への負の影響への対応
 - ・ 人権対応はサプライチェーン全体で取組む（取引先と協力しながら取組むことが重要）。
 - ・ 人権への負の影響に対応する際のポイント：①人権リスクを幅広く把握する。②最も深刻な人権リスクに優先的に対応する。③影響を受ける可能性のあるステークホルダーに焦点を当てる。
3. 企業における課題と対応
 - ・ 各社が抱える課題は多岐にわたるため、対応のポイントを考慮した上で取組む。
 - ・ 人権取組の社内体制や取組方法の企業例として以下。
 - 日系大手企業の体制例：部門横断委員会を設置。
 - Telefonica 社の取組例：高リスクサプライヤーに対し、深堀リスクを特定、是正プロセス実施。
 - Eni 社の取組例：リスクベースアプローチでサプライヤー実地監査内容や結果を詳細開示。
 - Ericsson 社の取組例：自社テクノロジー濫用防止のため、事前リスクアセスメント、その結果に基づくリスク管理措置を実行。
 - ・ 人権尊重の取組は「100 点のない終わりなき旅」と心得る。



3.2.2 「複眼的に見るビジネスと人権の取組」

講演者

森・濱田松本法律事務所

パートナー 梅津 英明 氏

講演要旨

1. 「ビジネスと人権」の取組の高度化・実質化～どこを目指すべきか～
 - ・ SDGs ウォッシュなどのように“ビジネスと人権ウォッシュ” (Social Washing) も批判される可能性。
 - ・ 方法論としての人権 DD の実施は進んでいるが、成果は出ているか、具体的な人権課題の改善に繋がっているかが重要。
 - ・ 「何をすればよいか」(形式) から「どうやれば解決するか」(実質) の発想に転換する。
 - ・ 自社の様々な立場・事業活動から人権に与える影響を分析し体制を構築する取組が必要。
2. 「ビジネスと人権」と通商・地政学的リスク～人権を理由とする貿易管理・地政学的視点等
 - ・ 欧米をはじめとした人権を理由とした経済制裁や輸出入制限措置。
 - ・ 人権課題に対する立法アプローチの違い：
 - 全体アプローチ型 (劇的に良くなるわけではないが、長期的に人権尊重取組を継続)
 - 局所アプローチ型 (例：ウイグル強制労働防止法)
 - ・ 紛争地域における人権問題は、平時からどのような対策をすべきかシナリオを練っておく必要がある。
3. 「ビジネスと人権」と訴訟リスク～世界における訴訟動向
 - ・ 現在の司法制度では解決が難しいため、国外からの訴訟リスクは現実的には低いが、企業に対し人権尊重行為を義務付けるなど、欧米でのハードロー化が進む (人権尊重取組をしないことが違反となる)。
 - ・ 気候変動・環境問題も人権問題とみられるように。
 - ・ 人権問題を指摘する側を企業側から提訴することに厳しい目が向けられている (SLAPP 訴訟¹)。



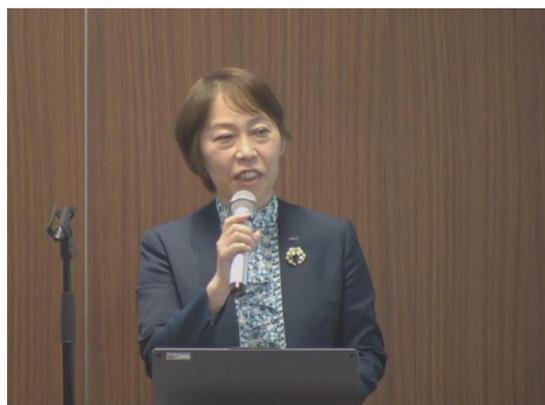
¹ SLAPP 訴訟：Strategic Lawsuit Against Public Participation (戦略に基づく公的参加封じ込め訴訟)

3.2.3 「企業における人権尊重の取組事例」

(1) 東京会場

講演者

ANA ホールディングス（株）
上席執行役員 グループ CSO
宮田 千夏子 氏



講演要旨

- ・ 2023～2025 年度の中期経営計画：
ESG 経営をベースに、社員、サプライチェーンの人権を尊重。
- ・ 人権取組の契機：2014 年放映の CM に対する批判（国際線利用で、日本の芸人に金髪、付け鼻をした内容が外国人に対するステレオタイプ、偏見と批判）。2015 年の東京五輪スポンサー就任も契機。
- ・ ANA グループの人権取組の特徴：当初から社外の NPO の知見を取り入れて進めている。日本で初めて人権報告書を開示。
- ・ サプライチェーン上で働く労働者の苦情処理窓口「Ninja」の設置：CRT 日本委員会による運営で 7 か国語で 24 時間／365 日、スマートフォンから匿名投稿可能。当初、声が上がらなかったため、有識者から機能不全を指摘され、ポスター掲示などで声があがるよう工夫。
- ・ ライツホルダーとの対話による改善
 - 対応例 1：空港での休憩・仮眠場所の要望⇒休憩スペースを設置し改善。
 - 対応例 2：技能実習生の強制帰国疑いの社長宛匿名レター⇒成田のサプライヤーにアンケート、ヒアリング実施。強制帰国事例はなかったが、日本人とのコミュニケーション問題（指示のされ方で差別を感じるなど）が判明、少しずつ改善中。
 - 対応例 3：技能実習生の賃金不払いの Ninja への匿名投稿⇒不払い実態はなかったが、本人への給与説明の不足、言語問題による理解不足や、寮への貴重品ボックス設置要望に対応し改善中。
 - 対応例 4：航空機の人身取引利用に対する批判⇒業界として取組。海外 NPO の取組（機内で人権取引が危ぶまれる状態を発見した際、客室乗務員が通報するマニュアル）を参考に取組。空港会社と共にフォーラム実施するなどセクター、業界として取組中。
- ・ 当日チャットによる質疑応答

Q 人権に対する社員意識を向上したい。E-learning を全社員に実施したとのことだが、コンテンツとボリュームはどのくらいか。その後の社員への意識の浸透効果は感じ

られるか。

A アニメ動画で、現場でサッと見られるコンテンツにした。人身取引について学ぶ教育コンテンツ（国連組織のコンテンツ）も活用し、イメージを掴みやすく、できるだけ見てもらえるよう工夫している。1回では浸透させるのが難しいが、工夫して継続して進めていくことが重要。

(2) 名古屋会場

講演者

ヤマハ（株） 経営企画部
サステナビリティ推進グループリーダー
阿部 裕康 氏



講演要旨

- ・ 2022～2024 年度の中期経営計画：
 - 気候変動対応、持続可能な木材利用、省資源化、廃棄物・有害物質削減（それぞれ、KPI 設定し取組）。
 - バリューチェーンにおける人権尊重：書類監査➡実地監査の実施予定。
 - 音に関わる健康と安全への貢献：難聴リスクを解決した製品、車内緊急通報やハンズフリー通話等の製品の開発。
 - 人材：働きがいを高め、人権尊重と DE&I²を推進し、風通しが良く皆が挑戦する組織風土を醸成。
- ・ 取組推進体制：サステナビリティ委員会の設置。下部組織の調達部会、人権・DE&I 部会が人権課題に対応。
- ・ 人権課題抽出と優先課題特定：
 - 国・地域リスクに照らし、17 項目を重要な人権課題として抽出。
 - 発生可能性、深刻度、管理体制・予防是正措置の脆弱性をグループ企業へのアンケート等により評価。
 - 取引先管理の徹底、ハラスメントと虐待、労働安全衛生の 3 項目を優先課題として特定。
- ・ サプライチェーンにおける取組：
 - 「ヤマハサプライヤーCSR 行動基準」の順守を取引基本契約書、同意確認書の取り交しにより要請。取引開始時および定期的な実施で必要に応じて是正や取引見直し。

² DE&I: Diversity (ダイバーシティ/多様性)、Equity (エクイティ/公平性)、Inclusion (インクルージョン/包括性)

- ・ 情報開示：
 - イギリス、オーストラリアに現地法人を有するため、英国現代奴隷法、オーストラリアの現代奴隷法に対応し、統合したステートメントを開示。
 - 人権ガイドブックの作成、社員教育
 - 救済措置：社内窓口、社外窓口（法律事務所）、社外窓口（外部委託先である「対話救済プラットフォーム」）を設置。

(3) 大阪会場

講演者

積水化学工業（株） ESG 経営推進部
ESG 経営企画グループ長
多田 直哉 氏



講演要旨

- ・ 積水化学グループの人権取組：人権方針策定、人権影響評価、事業への統合、報告として取組を定めているが、全項目が順序立ててできているわけではなく、試行錯誤しながら取組んでいる。
- ・ 取組推進体制：2019年 ESG 経営推進部を設置。2022年には本社部門横断の「人権部会」を設置。しかし理想像としては過渡期であり、事業部門でいかに実装できるかが重要。
- ・ 2019年、人権方針策定：英国子会社の英国現代奴隷法の適用を契機に、積水化学グループとしての人権方針を策定。
2021年、法務省「My じんけん宣言」への賛同を表明。
- ・ 人権デュー・ディリジェンス（グループ内）：
調査範囲絞り込みのスコーピングを行い、産業別の優先国、課題、優先グループ会社を特定。外国人従業員への人権インタビューや、マネジメント層向け・一般従業員向けのアンケートによるグローバル一斉調査を実施（従業員側、会社側の意識のズレを把握するため、従業員アンケート、管理者側アンケートで同じ内容を別の問い方でギャップを確認）。
- ・ 人権デュー・ディリジェンス（取引先）：
国連グローバルコンパクトのSAQを活用。アンケート調査➡ダイアログを中心に改善策を検討。
- ・ 人権教育・研修：
入社時、昇進時の研修、執行役員対象の勉強会の実施、E learning、「人権週間」の開始等。

- ・ 苦情処理メカニズム：多言語対応グローバルホットライン導入完了予定。
- ・ ステークホルダーエンゲージメント：海外有識者ダイアログ（CRT 日本委員会主催）への参加と、自社の人権課題対応についての意見を次年度取組に反映するなど。

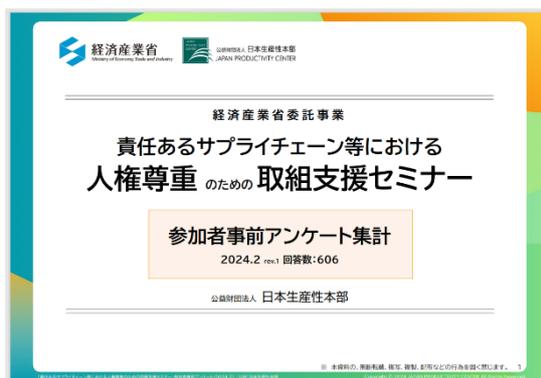
3.3 セッション3 パネルディスカッション及び参加者意見交換

(1) 全会場共通

モデレーター

（公財）日本生産性本部 SDGs 推進室長
清水きよみ

まずは、参加者事前アンケート（別添資料参照）の共有を実施。回答数からも参加者の人権尊重への関心の高さがうかがえることを示唆。



(2) 東京会場

パネリスト

（株）オウルズコンサルティンググループ 代表取締役 CEO 羽生田 慶介 氏
森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津 英明 氏

モデレーター

（公財）日本生産性本部 SDGs 推進室長 清水きよみ

議題① 人権尊重取組のための社内体制について

- ・ 本課題に対する事前アンケート結果について

羽生田：「最低限どこまでやるべきか」という姿勢から、事故が発覚してからの対応だけでなく、いかに経営として生まれ変わるか、その予算・体制整備ができるかということが問われている。

梅津：「経営層に人権尊重の重要性を理解してもらえない」という回答が最も少ないが、この2～3年で急激に変わったことだと思う。しかし、急いで対応することではなく、終わりなき旅と理解して継続することが必要であり、理解から一歩進み実質的な取組を進めることが今後の課題。

- ・ 参加者意見交換：討議結果（シェア）とパネリストからのコメント

グループ 1：人権尊重の取組を、どの部署が主導していくべきか。労務の内容があるため、総務に任せがち。本業以外のことに他部署を巻き込んでいくのが難しい。

グループ 2：本部で推進している企業や、投資家からの要請で必要に迫られて取組んでいる企業がある。トップのコミットメントはあっても、現場と乖離がある。

グループ 3：形式上はできていても、自分事化ができていない。トップのコミットメントだけでなく、本部と現場の乖離が無いよう、両者でバランス良く活動していく必要がある。

羽生田：サステナビリティ部門が無い場合は、人事、総務、法務が協働する中に経営企画が入っていると、うまく機能している例が多い。トップから人権取組の重要性を示した上で、社内調査（事業部ヒアリング等）を進めていくのが良い。現場への浸透においては、品質改善の取組（QCサークルなど）を参考に、アイデアやリスクの可能性が現場から出てくるようになっていくと良い。経営陣のやる気を出してもらうためには、人権侵害の現場の映像を見てもらうなどの工夫もある。



梅津：人権DD実施により改善された小さな成功体験を積み重ねることや、法規制によって、間接的に影響があることを理解し進めていくことが重要。各部署で実際の業務に当てはめて自分事化を図る研修を実施している企業もある。

・オンラインチャット：討議結果（シェア）とパネリストからのコメント

チャット 1：部署横断コミッティーを設置し、議論内容を各部署に取組提案したり、好事例を共有している。他社事例に役員はピンときていなかったが、ESG 評価機関の評価項目に絡めることで株価に影響することが分かったと聞く耳をもってもらえた。

チャット 2：人権侵害を端緒に大事故に至った事例を調査し教育している。従業員に関する事案は人事、サプライチェーンや顧客対応はサステナビリティ部門が対応している。どのような業務分担があればよいかアイデアを伺いたい。

チャット 3：ハラスメントのように普及する言葉ができてはじめて、ライツホルダーから声があがり、人権の負の影響に気づき始めると思う。

チャット 4：できる限り研修を実施し、テストで満点を取らなければ退出できないなどの工

夫をしている。

梅津 : 自身の部署で落とし込んで、何が問題になるのか、ということを考えていくと自分事化ができる。

羽生田 : 企業に対する問が「どれだけ儲かっているか」ではなく「10年後も存在するのか」という問に変わってきている。そのために、人権 DD に取り組むというと響く可能性がある。中長期的なリスク軽減ではなく、現在価値に効くという視点が響くこともある。人権用語でピンとこない場合は、「生き辛さ」をキーワードにしたり、自社の用語や部門を散りばめて自分事化を図った動画を見せるのも良いと思う。

議題② 人権尊重取組のための取組方法・取引先・その他

・ 参加者意見交換：討議結果（シェア）とパネリストからのコメント

グループ 1 : 企業の独自フォーマットや国連グローバルコンパクトのフォーマットを使っている例があった。どこから優先して取り組むべきか困っている意見に対し、取引量の多いところから優先しているという意見があった。

グループ 2 : 自身は、社内教育に意識が向いていたが、取引手続きとして契約書などに組み込む例があり参考になった。様々な規模の取引先がある中、どのように取り組むべきか。

グループ 3 : サプライチェーンが七次まである例があり驚いた。一次の大口取引先から進めるなど優先順位を付けた取組が必要だと思うが、まずは取引先とトップ同士で話しをした上で進めることが重要だと思う。

羽生田 : どの対象範囲まで取り組むかについては、まず網羅的なアセスメントをした上で、高リスク対象に局所的に取り組むのが良い。Tier1 から順を追って同心円状に進めていくのは非現実的。また、全てチェックすることは難しいため、問題が発生した際にどのように対応するか、ガバナンス側の課題として取り組んでいくことも重要。

梅津 : 人権リスクを特定し、フォーカスを定めて取組んでいくべき。取引額の多寡は基準にならない。人権リスクの高いところから優先することが必要。取引額の多い企業は大企業で人権取組が進んでいる場合があるため、そこにコストをかけるのではなく、地方の中小企業や東南アジアの企業など、取引額が少なくとも、人権侵害リスクが高い取引先に絞って対応していく必要がある。また、問題がなかったという開示はアンケートの機能不全を自白しているため意味がない。問題を発見し、対応していることを開示していくべき。



・ オンラインチャット：討議結果（シェア）とパネリストからのコメント

- チャット 1：仕入れ先ガイドラインを策定・配布し、定期的にアンケートで仕入れ先の状況を確認している。同様に顧客からもアンケート依頼を受けており、証拠資料提出を求められることもあり工数が大きくなっている。
- チャット 2：アンケートには証跡を求めているので、あくまで参考値。そうであれば方針の「承諾書」を得れば良いのではという意見もあるがどうか。
- チャット 3：1 回目の人権 DD を、社内の外国人労働者から着手したが、法令や運用要領からあるべき姿を設定し、現状はどうなっているか関係部門に認識して貰うようにした。
- チャット 4：サプライヤーアンケートは、5 か国語用意している。東南アジアのサプライヤーに人権について英語で理解して貰うのが難しく、正しい回答が得られなかったのが契機。
- チャット 5：アンケートを続けるのが良いのか疑問。人権 DD データベースなどで、取組状況が分かるようになれば、アンケート作成の手間がなくなり、重要分野のサプライチェーンとの対話に時間を割くことができる。
- チャット 6：企業の大小や取引重要度に応じて、評価基準を定めることを検討しているが、差別にならないか不安。
- チャット 7：社員が世界各地にいるため、研修不参加や、ながら参加もいるが、どういった工夫ができるか。
- チャット 8：地方にいるため速やかに対応できるよう、各部門の人権担当者にビジネスと人権に関する法務省等の資料や動画の紹介をしている。

梅津 : アンケートがチェックする作業になっているのは問題。「強制労働をしていない」というチェック項目ではなく、更にブレイクダウンして「パスポートを預かっていないか」「週末出かけるのを許可制にしていないか」といった詳細を問う内容にし、その上で対話をすることでわかることがある。

羽生田 : 「問題があるか・ないか」の二択ではなく、「わからない（把握できていない）」という欄をつくる工夫が必要。それにより、次のステップに繋がられる。

方針の承諾書は得られると良いが、重要なのはその後の運用。児童労働が発覚したら取引中止をするわけではなく、共に解決するために、サプライヤーと外部 NPO などとプロジェクトを立ち上げたことなどを開示できれば評価される。問題発覚をポジティブに捉えて対応することが肝要。

・事前アンケートからの質問

Q サプライヤーへの指導や選別となると、独禁法や下請法など、別の法令で問題になることはないか。

A (梅津) それらは気を付けなければならないが、心配し過ぎる必要はない。環境の取組で昨年「「グリーン社会の実現に向けた事業者等の活動に関する独占禁止法上の考え方」(通称: グリーンガイドライン) が策定されたが、環境への取組を進めるため、企業横断的な取組やサプライヤーへの働きかけは必要であり、それをもって直ちにカルテルなどとされるわけではない。しかしそれを隠れ蓑に価格情報交換や強圧的に実施するのは問題。グリーンガイドラインの動きを参考にすると勘所がわかる。

Q 中小零細規模の取引先まで何をどこまで優先すべきか

A (羽生田) (直接的な問は時間の関係で割愛) 人権取組実施が良い人材の確保につながるため、意識して取組んで頂きたい。

(3) 名古屋会場

パネリスト

(株) オウルズコンサルティンググループ 代表取締役 CEO 羽生田 慶介 氏
森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津 英明 氏

モデレーター

(公財) 日本生産性本部 SDGs 推進室長 清水きよみ

議題① 人権尊重取組のための社内体制について

・参加者意見交換：討議結果（シェア）とパネリストからのコメント

グループ 1: もともとリスク内容ごとに担当部門があったため、人権内容も組み込んで進めている。しかし人権 DD をやったままという状態になりがち。

グループ 2: 業種によりリスクが違うのではないかと。評価項目を見直したいがどうしたらよいか。

グループ 3: コンサルは加点指導するが、法務としては断言できないため、変えてほしいというやり取りがあった。

羽生田: 業種ごとにリスクが異なるのはそのとおり。まずは、網羅的にみってくれるコンサルタントを活用し、その後、児童労働など分野に絞った専門家に依頼して人権 DD を進めるのがよい。社会の重要課題でも、自社にとってそうかという異なるので、まずは網羅的にみるとよい。

投資家に対する説明を整えることに終始し、点数だけを上げようとするコンサルティングは正しくはない。そのような姿勢で臨むと、「問題ない」回答を期待したアンケートになり意味がないため、問題をあげて、共に解決するということが必要。問題ないことを発信しても評価されない。パタゴニアが評価されているのは、最初の公表で「ここまでしかできていないから、改善していきたい」という社会への懺悔からはじまり、取組んでいることにある。

梅津: 人権問題が発現し危機的状況になった途端に予算がつくが、経営者にリスクとして伝わっていないことが問題。同業他社での問題事例や、リスク発覚時、特定問題に絞り、サプライヤーを遡り調査、改善を進めること、具体的なリスクを経営者に分かってもらうことが必要。

アンケートの収集増にコストをかけても人権問題は何も改善せず評価もされない。問題がないという開示は、アンケート機能不全の自白に近い。問題が見つかって当然で、その対応について開示することが必要。

中小企業が予算・人員不足で対応が困難な場合は、大企業から人的なサポートをするなどして協力することも大切になってくる。

・ オンラインチャット：討議結果（シェア）とパネリストからのコメント

チャット 1: 社内の取組は人事、それ以外は CSR 担当部門と調達部門が担当している。経営層の理解は進んでいるが、従業員全体へは道半ば。

チャット 2: 人事が中心となり、調達、国際、投資、コンプライアンスの各部門と連携している。

チャット 3: 各部門に人権啓発推進委員会を設置している。社内向け講演や研修を実施しているが、ハラスメント事案が無くならず苦慮している。

チャット 4: 人員・予算がつかず取組まなければ取引停止になることもあるので、必要性に訴えかけるとよいのではないか。

チャット 5 (質問): 委員会は設置されているが経営層のコミットメントが低く、取締役会の最後の 5 分で進捗報告をしているレベル。このような状況で、どのようなことができるか。

羽生田: 顧客と共に人権セミナー実施するなど仕掛けづくりもできる。また、コモディティを扱う企業の場合、どこに発注しても同様だからこそ、サステナビリティや人権に取り組むことで差別化して、受注に繋がられる可能性がある。また、若い人はこれらの課題に関心が高いため、取組をしていると採用に効果がある。経営陣のコミットメント促進には経済合理性から話すことに加え、児童労働など現場の話をすることで姿勢が変わることもある。(チャット 5 に対して) 売上、コストなど PL (損益計算書) の言葉を用いたり、取引停止などの言葉を使って危機感を煽ることもある。また、GDP の 10~15% を占める巨大マーケットである政府調達で人権対応の実質義務化が進んでいるということを伝え理解してもらうことが必要。

梅津: まずは社内の人権。人権 DD は毎年継続するものであり、終わりなき旅。従業員の自分事化を促すために例をあげると、社内のハラスメントについての通報窓口の必要性など、そのような体制が整っていない会社で働き続けられるかという視点に気づける。これを自社でもサプライヤーでも実施していくのが人権 DD。

議題② 人権尊重取組のための取組方法・取引先・その他

・ 本課題に対する事前アンケート結果について

梅津: 対象範囲について悩んでいると思うが、GD で議論してほしい。取引先との契約条項に人権条項を組み込む工夫もできる。

羽生田: アンケートはチェックボックスをつける作業であるべきではなく、また、対象範囲は Tier1~4 に広げていくということでもないということに留意して取組んで欲しい。

・ 参加者意見交換: 討議結果 (シェア) とパネリストからのコメント

グループ 1: 多重下請け構造になりやすい業界のため、どこまで対象範囲とすべきか。

グループ 2: 国内は、アンケートを基に実地監査などに取組む予定だが、海外サプライチェーンの取組をどうするかが難しい。

羽生田: コントローラビリティがある (自社の働きかけで変え得る、解決するためのプロジ

ェクトやセミナーに共同参画してもらえそうな) ところから取組むと良い。協働参画プロジェクトなどはメディアに取り上げてもらうと PR にも繋がる。

海外サプライチェーンは同心円状に進めると切りがない。取引ボリュームよりも、深刻度が高いテーマから進めていく方法や、同一テーマ内で取引量の多寡から確認していく方法など、具体的なプランを立てることで予算の目途もできる。

梅津 : 全てカバーするのは無理があるため、全体的な取組(方針など)と、実地での取組はフォーカスを定めて取組むなどメリハリをつけること。最初は、数社でも最後の下請けまで徹底的に遡り深く取組むというやり方もある。深く取組むことをせずに1,000社に広げても意味がないが、数社でも徹底的に遡っていると、真剣に取組んでいるという説得力が出る。

また、取引額の多寡で選択するのではなく(自社より取組が進んでいる大企業に働きかけても意味がない)、人権リスクが高いところを中心に選ぶこと。

サプライヤーと協議しながら、契約条項に人権についての条項を入れる企業も増えている。

・ オンラインチャット：討議結果(シェア)とパネリストからのコメント

チャット1: 生産部門による取引先ヒアリングで CSR 部門も同席してもらい、経営側と現場のギャップ把握に努めている。

チャット2: サプライヤーからの同意書の割合を KPI とした。経営層は 100%の実施を求めるが、現場では難しいのが現実。

チャット3: 人権 DD の仕組はコンサルタントの力を借りて出来ているが、回答の間違いがあっても現状見つけられないのが課題。

チャット4(質問): 仕入先に対する人権 DD の頻度が、なぜその頻度か経営層からロジカルな説明を求められているがアドバイスを頂きたい。

チャット5(質問): 紛争可能性地域で、平時から責任ある撤退について考えておく必要があるとのことだが、具体的にどのようなしたら、人権状況に配慮した撤退なのか。

梅津 : メリハリをつけること。形だけ整えても意味がない。問題ないという 100 点の回答をもらうことに意味はなく、優先順位をつけて絞り込むこと、具体的なアンケートにすることが必要。「強制労働がないか」という項目から更にブレイクダウンして、「技能実習生を寮に住ませているか」「土日の外出を許可制にしていないか」といった詳細を問う。

(チャット5の質問に対して) 自社が撤退する際、どのような人権問題が起こるか

を平時から想定しておくことが必要。戦争やクーデターの直後に撤退する場合、現地の従業員が取り残されることになる。平時から事前に想定し、現地従業員の定職支援プログラムを作っておく、それをリモートでもできる体制をつくっておくなど。サービス停止による影響が大きな医療分野などでは注意が必要だが、代替の効かない必須医療品のみ提供を継続し、代替可能な医療品は撤退するなど、メリハリをつけて撤退した例もある。

羽生田：アンケートの作り方にはコツがある。YES/NOではなく、アクションレベルに落とし込んだ細かな内容にすること。「わからない（把握できていない）」という項目を作る工夫も重要。「わからない」ことを明確にすることで、深掘すべき内容を見つけれ、次の取組に繋がられる。

（チャット4の質問に対して）PDCAサイクルで取組むべきだが、P（計画）を毎年作る必要はなく、人権状況確認のアンケートも高頻度でやる必要はない。いつまで何が出来て、何が出来ていないかということを検証しながら、DCAのサイクルをまわすことが重要。

（チャット5の質問に対して）企業は契約ベースで活動しているため、撤退をするには契約違反をせざるを得ないという状況にもなり得る。契約違反してまで撤退するのか、経営判断が必要。紛争時の対応についても契約に条項を入れるという方法もある。

(4) 大阪会場

パネリスト

EY 新日本有限責任監査法人 CCaSS 事業部 プリンシパル 名越 正貴 氏

森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津 英明 氏

モデレーター

（公財）日本生産性本部 SDGs 推進室長 清水きよみ

議題① 人権尊重取組のための社内体制について

・本課題に対する事前アンケート結果について

名越：人権尊重に取組んでいる回答が63.9%と最も高い。ただし、人権DDのステップが進むにつれ、回答数値も下がっている。特に実効性評価はまだ道半ばだろう。実質を伴う取組であるかが重要で、取組が形骸化しては意味がない。今後の注目ポイントは、対応すべき人権課題に対し、相応の是正がされているかということが要点になる。

梅津：「経営層に理解してもらえない」という回答が 12.9%と最も少なく、数年前の状況からすると、重要性の理解が高まっていることが窺えるが、現在の取組状況の実態としては、最多回答である「十分な人員・予算を確保できない」ということが分かる。

・参加者意見交換：討議結果（シェア）とパネリストからのコメント

グループ 1：社内体制は各社様々だが、部署が複数分かれており、人数をかけられない。当社では 7 名体制で驚かれたが、大企業なのでそれでも足りていない。

名越：EY でも、当初は人権への取組について仲間がいない状況だったが、声を上げていく中で、課題意識をもつ同士を見つけ、予算交渉をするなどしてきた。待ちの姿勢ではなく、仲間をつくり、外堀を埋めて経営層に働きかけ予算交渉をするということもできる。

グループ 2：社内のサステナビリティ部門から経営層に対し、重要性や課題特定アンケート協力（全社マテリアリティや人権課題特定の際に実施）をしても関心が低い。コンサルタントや弁護士など第三者の有識者から経営層に直接アプローチする方が理解は進む。しかし費用がかかるため難しくもある。

また、経営層の理解度に差があるため、適当な回答もあるのだが、工夫すべき点はあるか。

名越：人権感度が高い経営層もいれば、そうではない場合もある。マテリアリティ特定時は、従業員の声に真摯に耳を傾ける経営者はいると思うので、そのような声を集めて経営にあげていくことが重要。人権についても、積水化学の講演でも言及されたように、現場の声を上にあげることで重要性が伝わるだろう。

グループ 3：取組の契機は各社様々である。人権意識が芽生えた契機は、取引先からのアンケートや要望。アンケート発出をするのは大企業が多いと思うので、やり方も教示してもらえると有難い。

社内理解については、人権をマテリアリティにする企業から、そうでもない企業まであり、セミナー参加者は人権意識が高い企業と思われるが、取組内容や進度は様々であった。

名越：取引先からの要望が契機となるのは、多くの企業がそうだと思う。取引先がなぜそのような要望をしているのかを考えると、世の中の変化に気がつき、重要なシグナルということがわかる。

梅津：（経営層の理解促進に対するコメント）

取引先や顧客からの声（グループ討議では、人権担当者がいなければサンプル評価をしないという例もあった）を届けたり、人権取組に対する評価やランキング

(Corporate Human Rights Benchmark など) も活用できる。また、法規制のインパクトは大きく、経営層の理解促進につながる。人権状況改善の小さな成功体験(サプライヤーや従業員から喜ばれた例など)があると、経営層も理解しやすく、情報開示にも繋がる。トップの理解が高いと取組は進みやすい。

・ オンラインチャット：討議結果(シェア)とパネリストからのコメント

チャット1: 自社はコンサルをできるだけ使わないという方針だが、自社のみで人権DDを推進する難しさにも直面しているので、アドバイスをいただきたい。

名越 : 経産省ガイドラインに有用な情報が記載されている。アメリカ当局の人権DDツールなども多数公開されている。コンサル独自の資料があるというわけではなく、多くの情報は公開されており、コンサルもそれを利用しているため、必ずしもコンサルを活用しなくとも、公開情報を活用して取組んで欲しい。

チャット2: まずは取引先である企業の取組、人権に関する管理状況をヒアリングし是正活動に繋げるのが一般的と認識しているが、それぞれ膨大に労力がかかるため、どういう優先度付けを行うのが望ましいか。また、融合的にこなす方法はないのか。

梅津 : アンケート数を増やすことが目的ではなく、回答結果をどのようにアクションに繋げるかが重要。回答結果から重要そうな数社に絞ってアクションを起こし(訪問、オンライン対話、更なる調査など)、双方向的な動きを進めることによって、実質的な改善に繋がっていく。また、アンケート結果に問題がないというのは、実際には、アンケートが機能していないということを自白しているに近いため、問題が見つかることを恐れずに、問題を見つけること、そして絞り込んだ数社で構わないので、小さくとも具体的な改善に向けた取組を進めることが重要。アンケート数を増やしても評価には繋がらない。

議題② 人権尊重取組のための取組方法・取引先・その他

・ 参加者意見交換：討議結果(シェア)とパネリストからのコメント

グループ1: 取引先は、問題があっても容易に変えることはできない。仕入れ値を上げて解決するとしても、それを受け入れるのは経営の観点から難しい判断。

グループ2: 体制整備、研修実施をしても問題が発生するとマイナス評価となってしまうのが現実。取引先アンケートでは、事前説明をよくしないと拒否反応が出るが、「顧客から聞かれている」という声を伝えると対応してもらいやすいという例があった。

グループ3: 購買部門で既に取引先へのアンケートや訪問をしているため、その既存方法に

人権テーマを加えて実施している例があった。一方、取組継続に疲弊したり、実効性がどれだけ担保できているかという懸念がある。二次以降のサプライヤー調査でどれだけ理解が得られるか、パンドラの箱を開けてしまうのではないかという懸念もある。

名越：仕組、体制は進化するもの。業界や企業カルチャー、どの部門が実質的に機能しているかによっても、どのような体制・仕組や適切かは異なる。仕組が有効に機能しているかを自己点検していくことが必要。

取引先アンケートでは、一方的な要請ではなく、サプライチェーンで協働して課題を是正するため共に協力して取組んでいきたいといった言葉を送付状に記すなどして、理解に繋げる工夫もできる。

梅津：パンドラの箱を開けたくないという気持ちはわかるが、問題がなかったというのは、アンケートが機能不全であることを自白しているに近い。問題が見つかった際の対応、改善を開示することに意味があり、評価に繋がる。YES、NO の選択肢だけでなく、「わからない」という選択肢を設けることで、誠実な回答をしてもらおうという工夫もできる。

コストは誰かが負担しなければならない。品質改善や環境への取組と同じで、人権対応もしなければ取引ができなくなってくる。コストを上げられないから品質改善をしないという発想はあり得ないが、人権対応も同様。品質改善と同じようにサプライヤーと議論しながら取組んでいく必要がある。

・オンラインチャット：討議結果（シェア）とパネリストからのコメント

チャット 1：一次取引先向けのアンケートとして、取引額・規模・取引歴等を踏まえてアンケート内容に強弱をつけてもよいか。また、一次取引先と二次取引先でアンケート内容が異なってもよいものか。

名越：サプライヤーへの負担を考えると、リスク相応の確認項目が含まれていれば構わない。一時取引先と二次取引先で状況が異なる場合、カスタマイズして異なる内容でも構わない。

チャット 2：社外のライツホルダーとの対話が重要との話をよく聞くが、どのタイミングで、どの程度行うのが良いか。

名越：取引の深度や、社会の期待に照らして、適時、適切に実施すればよい。例えば、取引の初期や、一定程度の取引継続後に振り返りのタイミングとして実施するなど。

チャット 3：毎年アンケートを実施しているが、ベンダーへの負荷を極力かけずに、必要な人権リスクに対する確認をする手法があればぜひ教えていただきたい。

梅津：毎年実施する必要はない。メリハリをつけて、重要な取引先に継続的に実施する。そうでなければ、2年おきや、問題発生時に報告してもらおうという形もあれば、他の品質監査と組み合わせてもよいし、必ずしも毎年やる必要はない。

チャット 4：取引先からサプライチェーン方針への承諾書をとるべきか（最近はとる会社が増えているようす。ハードルは高いが、承諾書の有無が大きな違いを生むのであれば、実施するべきかと考えている。）

梅津：承諾書をとる場合が多い。または、契約書の条項に人権も含める企業が多い。問題発生時の報告義務や、監査依頼も含めるなどしている。ただし、一方的な依頼ではなく、自社が行う取組も示すなど、双方向的な動きとして盛り込むのがよい。

・政府の取組について（参加者事前アンケートより）（名古屋・大阪）

経産省：好事例の収集を ILO や JETRO が実施しており、好事例集として 3 月中に公開予定。JETRO のビジネスと人権の特設ページには、ウイグル強制労働防止法など海外の法令の日本語訳など、海外事例も掲載している。

経産省のビジネスと人権の特設ページも見やすくなるよう改善している。実務参照資料の巻末には、米国や国際機関のビジネスと人権に関する見解や情勢についても記載している。また、相談窓口については、JETRO のビジネスと人権の特設ページに設置しているので活用頂きたい。

・パネル全体のまとめ（パネリストからの一言）

羽生田（東京・名古屋）：まだ日本は、品質改善のように自社独自の取組を考えるステージにはないため、まずは人権 DD を型どおりに実施すれば、改善点が見つかる。独自取組を進めるのではなく、フェアトレード製品など、人権対応をした上で市場に出てきているものを活用した調達などもあり、自社の責務から気を楽しむ方法もある。品質改善、環境改善と同様に、人権対応も正解がない中、継続的に経営に組み込んで取組んでいくべきもの。数や形式的なことに囚われるのではなく、小さなことからでも具体的な改善への取組を進めていくことが大切。

名越（大阪）：人権 DD は、終わりなき旅。満点がないなか、原則に立ち返り、できることから進めていくことが重要。これからは「実効性のある取組」がキーワード、それを開示できているかが、企業の評価ポイントとなってくるため、意識して取組んでほしい。

梅津（全会場）：契約条項を変えようという動きがあるが、取り掛かり易く、目の前で変え

ていけることなので参考にしてほしい。10年ほど、人権をテーマに活動しているが、専門家というより皆さんに教えて頂き、それをアウトプットしているに過ぎないので、このセミナーで聞いたことを会社に戻ってアウトプットして取組んで頂きたい。

4. 事後アンケート結果

4.1 基本情報

有効回答数： 461件 （3月5日時点）

4.1.1 回答者の所属先企業・団体等の業種

業種	人数
製造業	243
学術研究，専門・技術サービス業	32
卸売業	29
運輸業，郵便業	22
建設業	16
不動産業，物品賃貸業	7
生活関連サービス業，娯楽業	4
情報通信業	3
小売業	3
宿泊業，飲食サービス業	2
その他サービス業（他に分類されないもの）	100

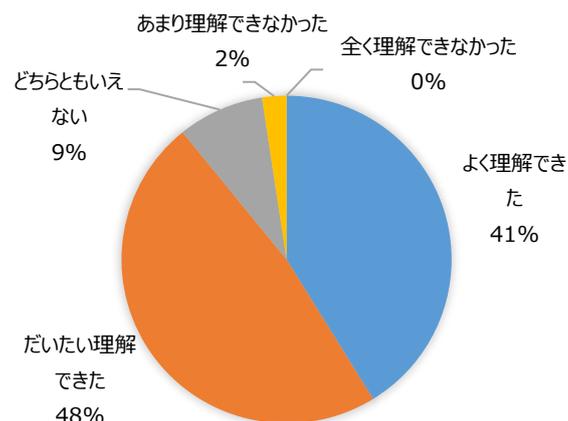
4.2 理解度

4.2.1 セッション1 「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・実務参照資料」について

東京・大阪：経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室 室長 折居 直 氏

名古屋：経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室 室長補佐 木内 遼 氏

よく理解できた	190
だいたい理解できた	221
どちらともいえない	39
あまり理解できなかった	11
全く理解できなかった	0

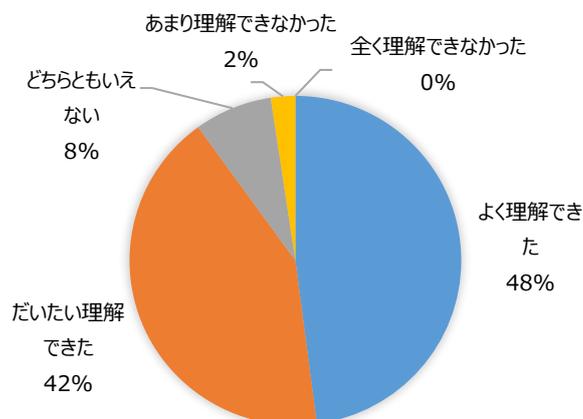


4.2.2 セッション2-1 企業における人権尊重の取組と課題

東京・名古屋：(株)オウルズコンサルティンググループ代表取締役 CEO 羽生田 慶介 氏

大阪：EY 新日本有限責任監査法人 CCaSS 事業部 プリンシパル 名越 正貴 氏

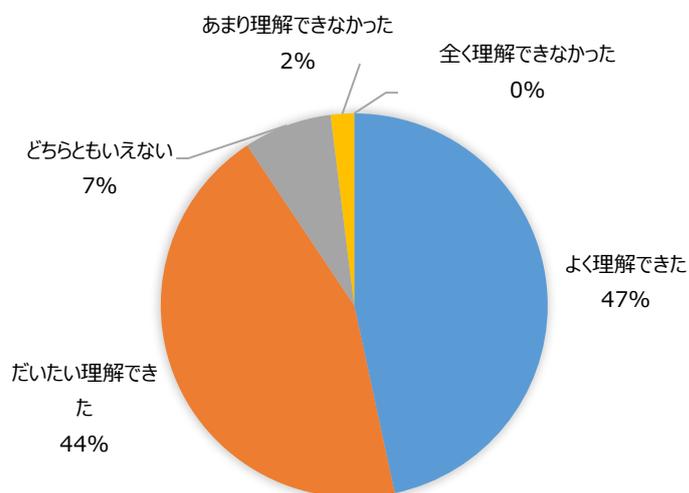
よく理解できた	221
だいたい理解できた	194
どちらともいえない	35
あまり理解できなかった	11
全く理解できなかった	0



4.2.3 セッション 2-2 複眼的にみるビジネスと人権の取組

森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津 英明 氏

よく理解できた	215
だいたい理解できた	203
どちらともいえない	34
あまり理解できなかった	9
全く理解できなかった	0



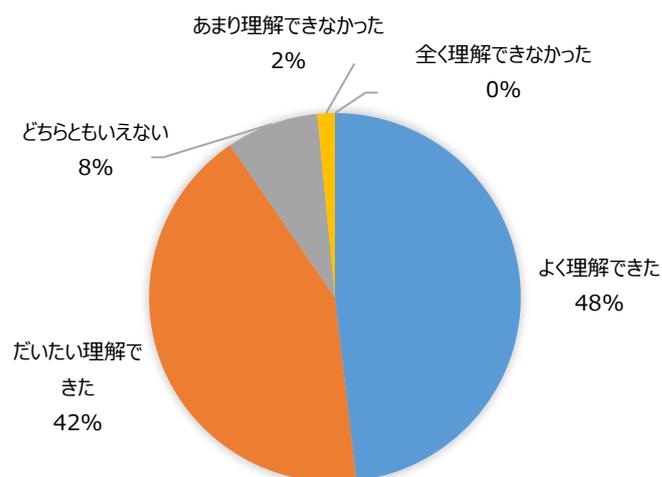
4.2.3 セッション 2-3 企業における人権尊重の取組事例

東京：ANA ホールディングス（株） 上席執行役員 グループ CSO 宮田 千夏子 氏

名古屋：ヤマハ（株） 経営企画部サステナビリティ推進グループリーダー 阿部 裕康 氏

大阪：積水化学工業（株） ESG 経営推進部 ESG 経営企画グループ長 多田直哉氏

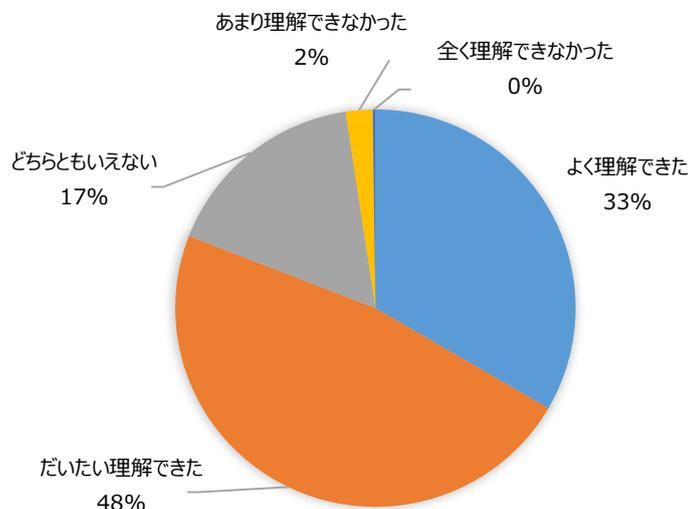
よく理解できた	222
だいたい理解できた	195
どちらともいえない	37
あまり理解できなかった	7
全く理解できなかった	0



4.2.3 セッション3 パネルディスカッション及び参会者意見交換

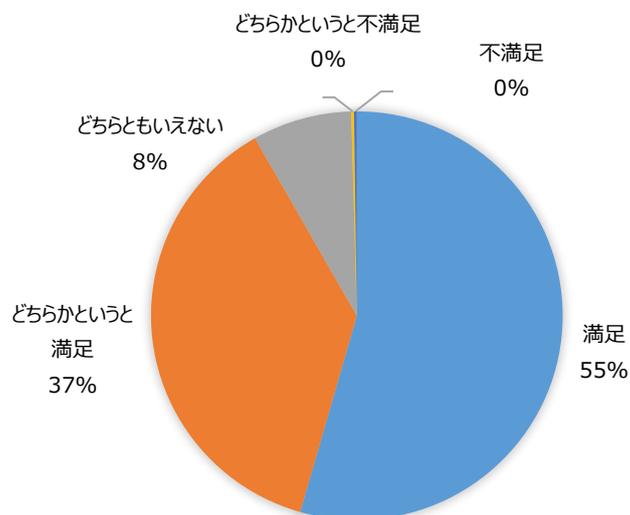
よく理解できた	154
だいたい理解できた	219
どちらともいえない	77
あまり理解できなかった	10
全く理解できなかった	1

※「あまり理解できなかった」は、通信状況が悪かったことが主な理由。ほかに、「中座した」「内容に不満はないが話のペースが早く一部理解できなかった」との回答。
 「全く理解できなかった」は、「セッション3は不参加という回答」という回答。



満足度 4.3.1 講演全体

満足	251
どちらかという満足	172
どちらともいえない	36
どちらかという不満足	1
不満足	1



4.3.2 コメント

i) 「満足」の主なコメント例

- ・ANA さんの事例に基づいた説明はとても勉強になりました。
- ・実活動として取組んでいるわけではありませんので理解は限られたものでしたが、どの講演も重要ポイントに絞り解説いただいたので、全体の大きな流れが理解できる大変わかりやすいものでした。
- ・このテーマに関する潮流や各企業の取組みについて良く理解出来、参考になる情報が多かった。
- ・事前アンケート等の内容を含めた講演を有難うございました。人権 DD はやってよかった。皆がハッピーになるような取組として関係者を巻き込む重要性を知った。
- ・羽生田さん、梅津先生、ANA 宮田さん、それぞれが別なお立場で講演されていたので、学びが大きかったです。また、皆さんポイントを伝えるのが大変上手だったので、非常にわかりやすかったです。
- ・特に他社企業の実際の取組みが聞けたのが有用だった。人権 DD の形式と実質の部分について、(資料等読んでもピンとこなかったことが) 明確になった。
- ・人権 DD のプロセスにとどまらず、具体的な取組み事例や更に今後の人権尊重の取組の展望についても触れていただき、社内での人権尊重の取組のビジョンがよりクリアになりました。大変参考になりました。
- ・QA で自分の投稿が取り上げていただけたため。

ii) 「どちらかという満足」の主なコメント例

- ・時間の配分もあり、それぞれじっくり聞くことができませんでしたが、概要を掴むという目的は達成できた。
- ・やはりどこまでやったらいいのかトライ&エラーの積み重ねが必要との認識
皆さん同じように悩まれていることがわかりました。
- ・アンケートには、できているという回答を期待するのではなくできていないことが見つかることが良い、今すぐわからないという選択肢を設ける等の工夫が必要という羽生田氏のコメントが良い収穫となりました。
- ・ANA が全グループ社員へ e-Learning の受講を促すため、アニメにしたり、手を変え品を変え内容などを工夫していることには感銘した。
- ・人権については専門外であるが、仕事上、携わっているので基本的な知識を得るために役立った。また参加してみたい。
- ・急ぎの業務が入ったため、片耳視聴で参加しておりました。皆さまのお話はとても分かりやすかったのですが、業務都合で集中して視聴することが叶わ

なかった。

- ・人権 DD 初心者としては、今回の講演で端折られた資料を読み込む必要があると感じた次第。

iii) 「どちらともいえない」の主なコメント例

- ・都合により、企業における人権尊重の取組事例までの参加となりましたが、特に、ヤマハ様の包括的で日本企業においてはかなり先進的な取組は、大いに参考と刺激になりました。
- ・長時間で集中力が維持できなかった。
- ・自分達の取組が遅れており、課題を認識する機会になった。
- ・実際に人権状況の改善に向けて、現場に向き合う必要とそうした取組事例は参考になった。

iv) 「どちらかという不満」のコメント

- ・取組に対する具体例が少ないため、イメージがわきにくかった。

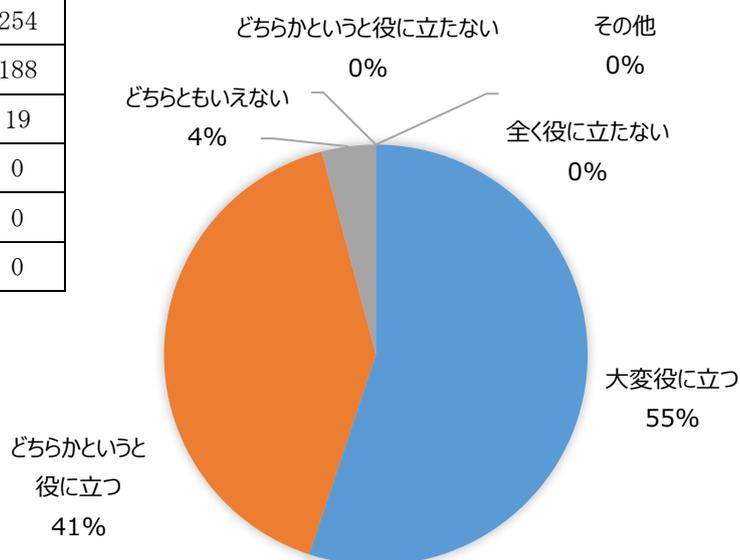
v) 「不満」のコメント

- ・オンラインの状態が悪くほぼ内容を理解できなかった。

4.3 その他

4.4.1 今後の人権尊重活動に役立つか。

大変役に立つ	254
どちらかという役に立つ	188
どちらともいえない	19
どちらかという役に立たない	0
全く役に立たない	0
その他	0



4.4.3 セミナー参加のきっかけ

セミナーチラシ	41
セミナーホームページ	88
官公庁からの周知	56
企業からの周知	26
業界団体からの周知	109
口コミ	49
その他	92

「官公庁からの周知」の内訳：

経産省 31 金融庁 5 農林水産省 5 国土交通省 2
文部科学省 2 財務省 1 林野庁 1 水産庁 1 中小企業庁 1
関東経産局 1 JETRO 1 その他 6

4.4 まとめ

- ・ 講演・パネルディスカッションともに肯定的回答（「よく理解できた」「だいたい理解できた」の上位2項目）が多く、参加者理解度は非常に高かったといえる。
 - セッション1 「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・実務参照資料」：89.1%
 - セッション2-1 企業における人権尊重の取組と課題：90.0%
 - セッション2-2 複眼的にみるビジネスと人権の取組：90.6%
 - セッション2-3 企業における人権尊重の取組事例：90.4%
 - セッション3 パネルディスカッション及び参会者意見交換：80.9%
- ・ パネルディスカッションの理解度が、他セッションより若干低い理由として、「実活動として取組んでいるわけではなくパネルディスカッションは失礼しました」「時間の都合で中座した」などの回答が複数見られた。
- ・ 満足度も「満足」「どちらかという満足」の上位2項目が、91.8%と非常に高く、総じて高い評価を得られたと判断できる。
- ・ 本セミナーが役立つかどうかの間に対しては、95.9%が「大変役に立つ」「役に立つ」と回答しており、本セミナーの有益性が確認できた。
- ・ セミナー参加のきっかけについては、セミナーホームページの他、業界団体・官公庁（特に経済産業省）からの周知があったとの回答が多く見られた。

5. 今後の課題

本事業では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取組に関して、政府のみならず企業間の知見の共有を図り、企業における人権尊重取組を支援するために開催された。約 1300 名が会場、オンラインを通じて参加し関心が高い経営課題であることが再認識できた。登壇者から具体的な事例を通じて様々な示唆をいただいたが、特に「いかにして人権尊重活動をジブゴト化して取組むことができるか」、「企業は“どれだけ儲かっているか”ではなく、“10 年後も存在するのか”という問いに変わってきており、そのために人権尊重に取組む。」、「問題がなかったという開示はアンケートの機能不全を自白しているため意味がない。問題を発見し、対応していることを開示していくべき」等のメッセージは印象的であった。

事業における登壇者の発言やアンケート結果から、我が国企業が人権 DD に取組むにあたり、今後の課題及び考える政府による支援として下記を提案したい。

(1) 人権 DD に関する継続的な普及啓発

今回のセミナーの参加者数は累計 1300 名を超えた。また、参加者対象に行った、人権尊重の取組に関する事前アンケートには、600 を超える回答があり、本テーマに対する取組意欲の高さが伺えた。「政府・公的機関からの積極的な情報発信」「今回のセミナー等、啓発の機会の増加」といった声も複数あり、セミナーが企業における人権尊重に取組むきっかけになりうることから、このような普及啓発の機会を継続して提供することが重要である。

(2) 人権 DD に取組む企業への具体的支援

参加者の多くが、人権尊重活動に着手するも、社内体制、取引先に対してなど、その取組方法に、多くの課題を抱えている。大企業・中堅中小企業を問わず、企業がガイドラインや実務参照資料に基づき如何に企業内で具体的な取組を進めていくかが課題であり、このためには専門家による実行支援等を政府が後押しする施策が有効であると考えられる。

経済産業省では、ガイドラインの普及や専門人材の育成に取り組みながら、中小企業の人権尊重の取組を促進している。具体的には、国際労働機関 (ILO) への拠出を通じて、全国社会保険労務士会連合会と協力し、中小企業の人権尊重の取組をサポートできる専門人材の育成を全国各地で実施、2024 年 3 月末までに 180 名、2025 年 3 月末までに 600 名の社労士が研修を修了する予定とされている。社労士に加えて中小企業診断士も対象となると想定されることから研修の指導対象の拡大、また、業種・業界による特性を考慮したうえでの推奨取組方法など、企業の人権尊重の取組を具体的に支援する体制を構築することは有益であると思われる。

6. 参考資料

- ・ セミナー案内チラシ
- ・ 式次第（東京・名古屋・大阪）
- ・ 配布資料
 - 1 人権尊重のためのガイドライン・実務参照資料について
経済産業省 大臣官房ビジネス・人権政策調整室
 - 2-1 企業における人権尊重の取組と課題
 - ・ (株) オウルズコンサルティンググループ
代表取締役 CEO 羽生田慶介氏（東京・名古屋）
 - ・ EY 新日本有限責任監査法人 CCaSS 事業部
プリンシパル 名越 正貴 氏（大阪）
 - 2-2 複眼的にみるビジネスと人権の取組
森・濱田松本法律事務所 パートナー 梅津 英明 氏
 - 2-3 企業における取組事例
 - ・ ANA ホールディングス（株）
上席執行役員グループ CSO 宮田千夏子 氏（東京）
 - ・ ヤマハ（株） 経営企画部
サステナビリティ推進グループリーダー阿部 裕康 氏（名古屋）
 - ・ 積水化学工業（株） ESG 経営推進部
ESG 経営企画グループ長 多田 直哉 氏（大阪）
 - 3 パネルディスカッション進め方・テーマ（日本生産性本部）
 - 4 参加者事前アンケート集計（日本生産性本部）
- ・ 当日のシナリオ（東京・名古屋・大阪）
- ・ オンライン視聴者 チャット履歴（東京・名古屋・大阪）

以 上