

企業のサプライチェーンと人権を巡る国際動向

2022年3月

経済産業省

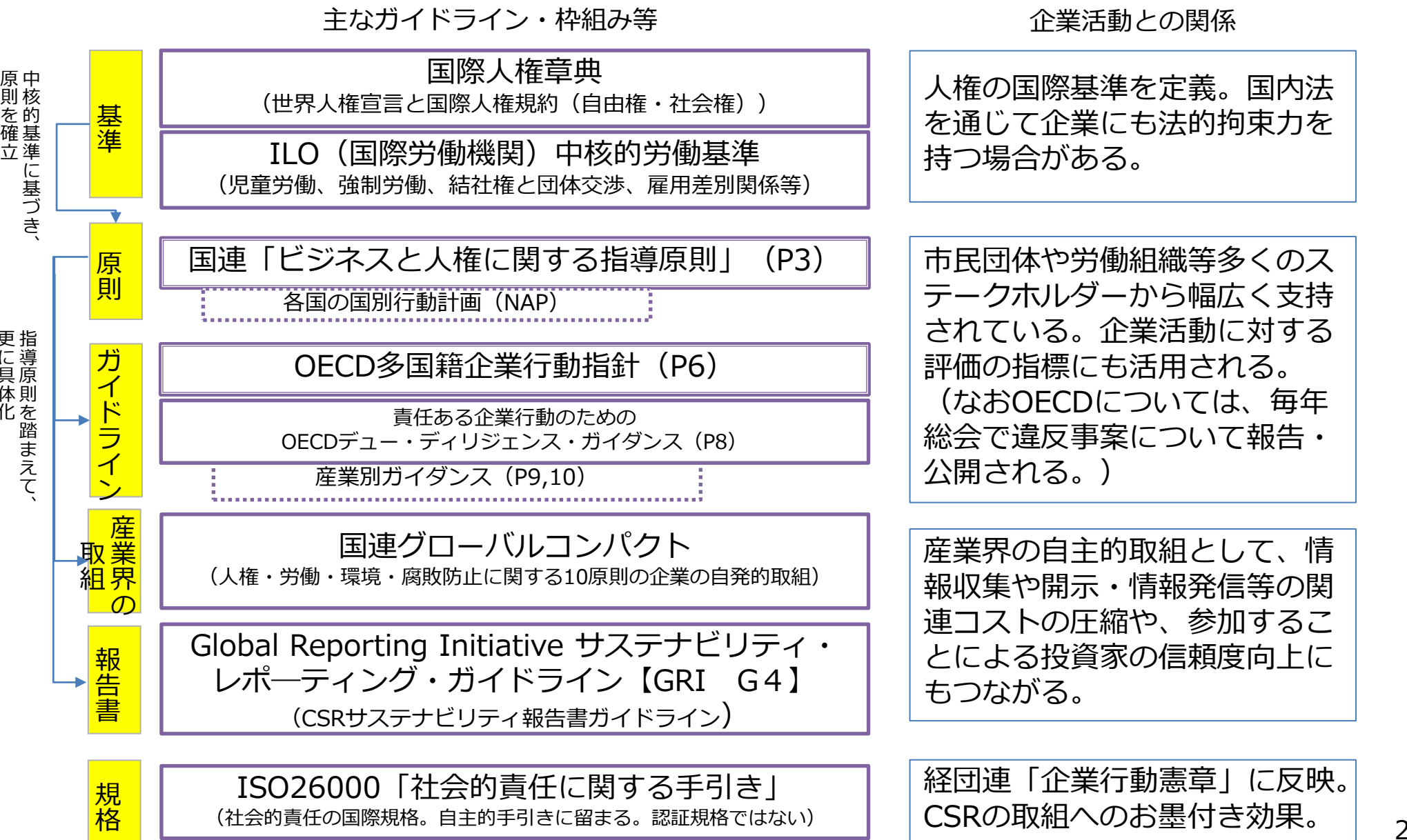
1. 「ビジネスと人権」に関する背景

2. 最近の国際情勢

3. アンケート調査

人権関連の国際フレームワーク

● ビジネスと人権の国際的フレームワークとして、様々な国際機関のガイドライン等が存在。



国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

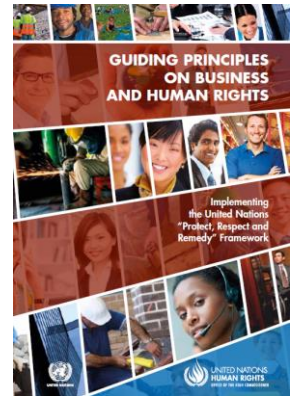
- 2011年、国連人権理事会において、人権の保護・尊重・救済の枠組みである「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）が全会一致で支持（endorse）された。
- 指導原則は、ビジネスと人権の関係を、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスの三つの柱に分類し、被害者が効果的な救済にアクセスするメカニズムの重要性を強調。

第1の柱 人権を保護する国家の義務

- 一般的な国家の規制及び政策機能（指導原則3）
- 国と企業の連携（指導原則4,5）
- 紛争影響地域における企業による人権尊重の支援（指導原則7）
- 政策の一貫性の確保（指導原則8～10）

【国が義務づけられる事項】

➡ 個人の権利を保護する義務を負い、ビジネスが人権に与える悪影響について防止し、救済するための法律や政策の実施（例：ビジネスと人権に関する行動計画）



第2の柱 人権を尊重する企業の責任

- 企業方針によるコミットメント（指導原則16）
- 人権デュー・ディリジェンス（指導原則17～21）
- 救済への取組（指導原則22）
- 置かれている状況を踏まえた対応（指導原則23,24）

【企業が求められる事項】

➡ 人権方針の策定
人権リスクの特定・予防・軽減
救済のための人権DDの実施

第3の柱 救済へのアクセス

- 国家による司法手続（指導原則26）
- 国家による非司法的苦情処理の仕組み（指導原則27）
- 非国家基盤型の苦情処理の仕組み（指導原則28～30）
- 非司法的苦情処理メカニズムの実効性の基準（指導原則31）

【国が求められる事項】

➡ 司法のみならず非司法的な救済手続きの提供

【企業が求められる事項】

苦情処理メカニズムの設置

「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）の策定・公表

- 2011年の国連決議によって設置された専門家作業部会は、指導原則の普及と実施にかかる国別行動計画を作成することを各国に推奨している。
- これを受け、**20か国以上が行動計画を公表**。（英国、米国、ドイツ、フランス、イタリア、北欧等先進国に加え、途上国でもタイ、チリ、コロンビア、ペルー、ケニア、ウガンダ等が作成済）
- **日本**では、「ビジネスと人権」に関する行動計画に係る諮問委員会/作業部会での意見等を踏まえ、**2020年10月**、関係府省庁連絡会議において**行動計画が策定**された。

「ビジネスと人権」に関する行動計画（概要）

第1章 行動計画ができるまで

- 1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性
- 2 行動計画の位置付け
- 3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの
 - ・ 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
 - ・ 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
 - ・ 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
 - ・ SDGsの達成への貢献
- 4 行動計画の策定プロセス

第2章 行動計画

- 1 基本的な考え方
- 2 分野別行動計画

第3章 政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等に関わらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、**人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することを期待**。

第4章 行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

【参考】「ビジネスと人権」に関する行動計画（概要）

令和2年10月

「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」

第1章

行動計画ができるまで

1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性

- 「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」の策定、国連グローバル・コンパクトの提唱といった中、**国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持。G7・G20の首脳宣言でも行動計画に言及。**
- 投資家等の求めもあり、企業も人権尊重への対応が必要。**企業自らが、人権に関するリスクを特定し、対策を講じる必要。**
- 日本ではこれまで人権の保護に資する様々な立法措置・施策を実施し、企業はこれに対応。
- 「ビジネスと人権」に関する社会的要請の高まりを踏まえ、一層の取組が必要との観点から、政府として行動計画を策定。
- 新型コロナウイルス感染症の文脈においても、行動計画を着実に実施していく必要。

2 行動計画の位置付け

- 「指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。
- SDGsの実現に向けた取組の一つと位置付け。

3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

- 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保**
- 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上**
- SDGsの達成への貢献

4 行動計画の策定プロセス

現状把握調査を含め、経済界、労働界、市民社会等との意見交換会を実施。令和2年2月に原案を作成し、パブリックコメントを実施。

第2章

行動計画

1 基本的な考え方

- (1) 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する**理解促進と意識向上**
- (2) 企業の「ビジネスと人権」に関する**理解促進と意識向上**
- (3) 社会全体の人権に関する**理解促進と意識向上**
- (4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5) 救済メカニズムの整備及び改善

2 分野別行動計画

第3章

政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、**人権デュー・ディリジェンスのプロセス**（※）を導入することを期待。

（※）企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと。）

第4章

行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

OECD多国籍企業行動指針

- 1976年、OECDは、多国籍企業に対して責任ある行動を自主的にとるよう勧告するための「多国籍企業行動指針」を策定。法的拘束力は無いが、人権、情報開示、環境等幅広い分野における原則と基準を規定。 ※人権デューディリジェンスに関する規定は2011年の改訂で追加。
- 行動指針を採択した各国は「連絡窓口」（NCP : National Contact Point）を設置。日本のNCPは外務省、厚生労働省、経済産業省（投資促進課）で構成。

OECD多国籍企業行動指針の構成

- I. 定義と原則
- II. 一般方針
- III. 情報開示
- IV. 人権（2011年に新設）**
- V. 雇用・労使関係
- VI. 環境
- VII. 贈賄，贈賄要求，金品の強要の防止
- VIII. 消費者利益
- IX. 科学・技術
- X. 競争
- XI. 納税



日本NCP委員会

- 外務省OECD室は、行動指針を普及・実施していくために、政府、産業界、労働者団体の3者間で「日本NCP委員会」を構成し、積極的に意見交換を実施。
- 構成メンバーは、日本NCP（外務省、厚労省、経産省）、経団連、連合
- 活動内容は以下の通り
 - ① 多国籍企業における企業の社会的責任（CSR）活動の推進（＝行動指針の普及・促進・効果的实施等）
 - ② 行動指針に係る問題に関する報告・意見交換等
 - ③ 日本企業のCSR活動についての国際社会へのPR



（出典）外務省「OECD多国籍企業行動指針」ウェブサイト

【参考】OECD多国籍企業行動指針の構成と骨子

序文	「行動指針」の基本的性格や背景の説明。
I. 定義と原則	「行動指針」は多国籍企業に対し、良き慣行の原則・基準を提供。「行動指針」の遵守は任意のものであり、法的に強制し得るものではない。参加国政府は「行動指針」の普及を促進し、「各国連絡窓口（NCP）」を設置。
II. 一般方針	持続可能な開発の達成，人権の尊重，能力の開発，人的資本の形成，良いコーポレート・ガバナンスの維持等のため企業は行動すべき。リスクに基づくデュー・ディリジェンスを，サプライチェーンを含む企業活動による悪影響を特定，防止，緩和するための主要ツールとして導入。
III. 情報開示	企業は，活動，組織，財務状況及び業績等について，タイムリーかつ定期的に情報開示すべき。企業が情報開示すべき重要情報と，企業による情報開示が奨励される情報を例示。
IV. 人権（2011年に新設）	企業には人権を尊重する責任があり，自企業及び取引先の活動等において，適切に人権デュー・ディリジェンスを実施すべき。
V. 雇用・労使関係	企業は，労働者の権利の尊重，必要な情報の提供，労使間の協力促進，途上国で活動を行う際の十分な労働条件の提供，訓練の提供，集団解雇の合理的予告等を行うべき。
VI. 環境	企業は，環境，公衆の健康及び安全等を保護し，持続可能な開発の達成等に向け十分考慮を払うべき。
VII. 贈賄，贈賄要求，金品の強要の防止	企業は，賄賂その他の不当な利益の申し出，約束又は要求等を行うべきでない。2011年の改訂により，対象範囲を贈賄要求，金品の強要の防止にも拡大，少額の円滑化のための支払いについても言及。
VIII. 消費者利益	企業は公正な事業，販売及び宣伝慣行に従って行動し，提供する物品・サービスの安全性と品質確保等のため合理的な措置を実施すべき。消費者情報を保護し，誤解を招きやすい販売活動を防止し，弱い立場にある消費者やEコマース等にも適切に対応すべき。
IX. 科学・技術	企業は，受入国の技術革新能力の発展，受入国への技術・ノウハウの移転等に貢献すべき。
X. 競争	企業は，法律・規則の枠内において競争的な方法で活動すべき。
XI. 納税	企業は納税義務を履行することにより，受入国の公共財政に貢献すべき。

（出所）外務省「OECD多国籍企業行動指針」ウェブサイト

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

- 2018年、OECDは、行動指針を実施するための実務的方法を提示した「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」を策定。

- 2018年採択。企業が上記「行動指針」を実施するため、人権、労働、環境、贈賄・汚職など、事業運営とサプライチェーンに含まれる様々なリスクに対処する実務的方法を提示。
- DDの実施手順（例：リスク特定・評価→対策実施→実施状況・結果調査→公表・伝達）も規定。

※分野別ガイダンスも策定（詳細は次頁以降）

（例）

衣類・履物：児童労働、セクハラ、強制労働による人権侵害、環境汚染等。

鉱物：紛争地域及び高リスク地域を念頭に、採掘や取引等を通じた紛争・戦争犯罪への関与や児童・女性への虐待、児童労働等。

OECD衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのための デュー・ディリジェンス・ガイドンス



背景

- 衣類・履物セクターは、数百万人の低熟練労働者を雇用しており、その多くは女性で、経済発展への入り口としての役割を果たしている。
- 一方で、様々な国にまたがる製造工程、短いリードタイム、買い手と供給者の契約関係の短期化といった特徴により、企業がサプライチェーンにおけるリスク防止と軽減といった責任を果たすことが困難になっている。

本ガイドンスの目的

- 「OECD多国籍企業行動指針」に従ったデュー・ディリジェンスの実施を支援するため、衣類と履物セクターにおけるデュー・ディリジェンスの共通理解を確立する。

内容

- **セクションⅠ：デュー・ディリジェンスに関する実務的な枠組みを提示する。**具体的には以下の通り。

- ①責任ある企業方針の採択、②実際または潜在的な害悪の特定、③負の影響の停止・防止・軽減措置、④措置のモニタリング、⑤デュー・ディリジェンスプロセスの公開、⑥改善措置の提供または協力

- **セクションⅡ：衣類・履物セクターにおける具体的なリスク（下記参照）を示し、それぞれをデュー・ディリジェンスの枠組みの中にどのように組み込み、対応すべきかという情報を提供する。**

※ガイドンスで扱われているリスク領域※

児童労働、セクシャル・ハラスメント、強制労働、労働組合、安全衛生、水、賃金、労働時間、贈収賄と汚職、内職従事者、有害化学物質、温室効果ガスの排出

OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス

背景

- 紛争地域では、武装勢力が鉱物を資金源に活動しており、人権侵害、戦争犯罪、人道に対する罪などに当たる行為が長期にわたって行われている。紛争鉱物への問題意識が国際的に高まる中、2011年5月の閣僚理事会で本ガイダンス採択。

本ガイダンスの目的

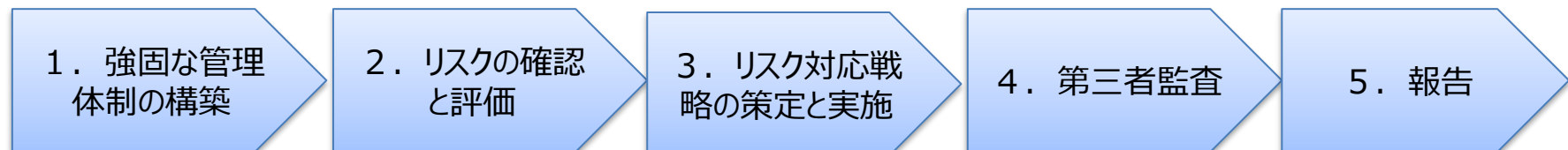
- 紛争地域からの鉱物調達により生じる悪影響を防ぐまたは緩和するために、リスクを見極め対処するために必要な措置（デュー・ディリジェンス）を示したものの。

内容

- 紛争地域から調達される鉱物を供給または利用する全ての企業に適用。

「デュー・ディリジェンス実行に当たっての課題への対処法には、業界連携、サプライチェーンでの協力、国際・市民社会団体との協力などがある。」

デュー・ディリジェンスのための5つのステップ



1. 「ビジネスと人権」に関する背景

2. 最近の国際情勢

3. アンケート調査

EU企業による活動・サプライチェーンにおける強制労働のリスク対処に関する デュー・ディリジェンス・ガイダンス（2021年7月13日公表）

- 2021年7月13日、欧州委員会・欧州対外行動庁（EEAS）が標記ガイダンスを発表したところ、概要は以下のとおり。本ガイダンスは、強制労働のリスクの特定・抑止・緩和・対処に関する具体的かつ実践的なアドバイスを提供し、企業がバリューチェーン上から強制労働を撲滅するための能力強化を図ることを目的としている。

目的

- 2021年2月18日に発表した貿易政策レビューにおいて、欧州委員会はEU企業による強制労働のリスクへの対処を支援するためのガイダンスを提供する旨を明記。
- 本ガイダンスは、これに対応し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD「多国籍企業行動指針」、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」といった国際的な枠組みも踏まえ、デュー・ディリジェンスを実践面から指南するものとの位置づけ。

強制労働における考慮事項

- ① 強制労働のリスクに応じた施策・管理体制
- ② 強制労働のリスクファクター（レッドフラッグ）
- ③ 詳細なリスク評価
- ④ 強制労働のリスクへの対処行動
- ⑤ 国家主導の強制労働
- ⑥ 責任ある契約解除
- ⑦ 改善策

責任ある業務上のデュー・ディリジェンス 実行における横断的考慮事項

- ① ジェンダーに配慮したデュー・ディリジェンス
- ② 民族的・宗教的マイノリティ
- ③ 未知あるいは高リスクの原材料調達元



- ◆ 2022年2月23日、欧州委員会は一定規模の企業に対して人権及び環境に関するデューデリジェンスを義務化する「企業持続可能性デューデリジェンス指令案（注1）」を公表。
- ◆ また、デューデリジェンス指令案に併せて公表された文書において、強制労働関連製品の上市禁止に関する立法手続きの準備を進めることを表明。

（注1）「指令（directive）」とは、各EU加盟国に対して一定の裁量を認めつつ国内立法手続を求めるものであり、各国に直接適用される「規則（regulation）」とは異なる。

制度の概要

●対象企業

	EU企業	第三国企業
グループ1	● 500人以上の従業員，かつ ● 年間純売上高が150百万€以上	● EU市場における年間純売上高が150百万€以上
グループ2 （注3）	● 250人以上の従業員， ● 年間純売上高が40百万€以上，かつ ● センシティブ分野（注2）における総売上が50%以上	● EU市場における年間純売上高が40百万€以上，かつ ● センシティブ分野における総売上が50%以上

●対象企業に求められる義務デューデリジェンス

- （1）デューデリジェンスの企業ポリシーへの統合
- （2）人権及び環境に対する実在又は潜在的悪影響の特定
- （3）実在の悪影響の終了又は最小化
- （4）苦情受付手続の設置と維持
- （5）デューデリジェンスポリシー及びその措置の効果の監視
- （6）デューデリジェンスの公表

（注2）センシティブ分野とは、繊維・皮革、農業・林業・漁業、鉱業関連の分野を指す。

（注3）グループ2に企業の義務適用の開始は、グループ1企業の適用開始の2年後。

●違反への対応

EU加盟国に対し、各国国内法で違反に対する行政処分を規定すること、また、義務に違反し損害を生じせしめた企業に対する民事責任の確保を求めている。

ドイツのサプライチェーン法

- ドイツでは、「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」において、企業に対する人権デューデリジェンス（DD）の実施や損害を受ける者に対する是正措置・救済措置を規定するとともに、**NAPの要求事項を満たす企業が一定数を満たさない場合には、法制化を検討する旨規定されている**。独政府の調査によれば、NAPの要求事項を達成している企業が少ないことが判明し、**独政府は法制化を図ることとした**。
- 独サプライチェーン法は、一定規模以上の企業に**人権DDを義務付け。2021年6月に成立、2023年1月より適用**。

ドイツのサプライチェーン法案の概要（2021年3月3日閣議決定、審議過程で一部修正）

対象となる人権分野	児童労働、奴隷・強制労働、労働環境、労働基本権の制限、人体に影響を与える環境問題（水質汚濁、大気汚染）等。
法律の義務を実施する企業	<u>ドイツを本拠地とする企業、ドイツ国内に支店又は子会社を持つ企業（2023年は従業員3000名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象）</u>
人権DDの対象となるサプライチェーン	<u>自社及び直接の取引企業</u> ※間接的取引者（二次サプライヤー以降）に対しては、企業は苦情処理体制を確立させ、苦情を受けた場合には、DDを実施しなければならない。
法律における義務	・ <u>社内におけるリスク管理体制の整備</u> ・ <u>リスク分析の実施</u> ・ <u>人権戦略に関する方針書の策定</u> ・ 自社と直接取引先における予防措置の実施 ・ <u>人権侵害等が確認された場合の是正・救済措置の実施</u> ・ <u>苦情処理手続の確立</u>（内部・外部からの告発・通報受付体制、苦情の申出があった場合の対応） ・ <u>DD実施結果に関する報告書の作成・公表</u>
法的責任	・ 民事責任の規定なし。 ・ <u>罰金</u>（最大80万ユーロ、ただし平均年間売上高が4億ユーロ超の法人・団体の場合は<u>最大で平均年間売上高の2%</u>）や<u>公共調達への入札禁止</u>といった規定有。

(参考) ドイツのサプライチェーン法イメージ

ドイツ国籍の大企業 現地に支店・子会社を置く外国企業



ドイツ国内に支店または子会社をもつ外国企業

※ドイツにおいては
2023年は従業員3000名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象

法律の義務・法的責任が発生

- ・リスク管理体制の整備、リスク分析の実施
- ・人権戦略に関する方針書の策定、DD実施結果の報告書作成・公表
- ・予防措置の実施、是正・救済措置の実施
- ・苦情処理手続の確立



直接・間接取引先の企業



【直接取引先】
人権DDの対象

【間接取引先】
法対象企業が苦情受付体制を確立させ、
苦情を受けた場合には人権DDを実施

(例) 自動車のサプライチェーンの場合



自動車メーカー
(ドイツを本拠地)

法律の義務・法的責任が発生

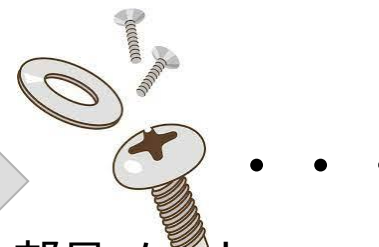
直接取引



部品メーカー
(日本国内企業)

人権DDの対象

間接取引



部品メーカー
(日本国内企業)
場合により
人権DDを実施

- 英国、フランス、オランダ、豪州では、2015～2019年にかけて、一定規模以上の企業に対し、人権DDやその開示・報告を義務づける法律を既に導入。

○英国

英国は、2015年に「**現代奴隷法**」を制定。奴隷労働と人身取引に関する取組の開示を義務化。

対象：英国で事業を行っている世界売上高3,600万ポンド（約50億円）以上の企業

内容：グローバルなサプライチェーン上の人権リスクを確認し、「奴隷と人身取引に関する声明」を毎年公表することを義務付け

○フランス

フランスは、2017年に「**企業注意義務法**」を制定し、大企業の人権・環境DDを義務化。

対象：所在地がフランス国内にありフランス国内で従業員5,000人以上の企業 又は、所在地がフランス国内にあり国内外で1万人以上の従業員を雇用する企業

内容：人権・環境リスクの特定・回避を目的とした「人権デュー・ディリジェンス」計画の作成、実施・開示を義務付け

○オランダ

オランダは、2019年に「**児童労働デュー・ディリジェンス法**」（議員立法）を制定。

※ただし、オランダ政府は、対象企業や報告内容等を詳細化する必要があるとして、現時点では、未施行。また、欧州レベルでのデュー・ディリジェンス義務化の先行成立も志向。

対象：オランダに拠点を有し、同国市場に製品やサービスを提供する企業、若しくは、拠点を有しない場合であっても、一年に2回以上同国市場に製品やサービスを提供する企業

内容：企業は全てのサプライチェーンにわたって児童労働を使用して商品やサービスが生産されているかどうかを調査し、調査したと宣言する声明文を当局に提出。調査の結果、児童労働が確認・疑いがある場合には、アクションプランの作成を義務付け

○豪州

豪州は、英国に続き、2018年に「**現代奴隷法**」を制定。奴隷労働と人身取引に関する取組の開示を義務化。

対象：豪州で事業をする年間売上高が1億豪ドル（約80億円）以上の企業（NSW州では州法により、5000万豪ドル（約40億円）以上の企業）

内容：NSW州及び連邦レベルの両方で、企業のオペレーションとサプライチェーンにおいて、現代奴隷制度のリスク評価方法と軽減措置の報告を義務付け。NSW州法では罰則あり（最高110万豪ドル）。

米国ウイグル強制労働防止法

- 米国議会において、ウイグル産品の輸入を原則禁止する「ウイグル強制労働防止法」が成立。

(2021年 12/8下院、12/16上院にて可決。12/23に、バイデン大統領が署名し成立。)

法律概要

- ① 新疆ウイグル自治区で一部なりとも採掘、生産、製造された製品は全て強制労働によるものと推定し輸入を禁止（これまでも対象であった綿、トマト等から全製品へと対象拡大）。輸入禁止を避けるには、強制労働に依拠していないこと等を輸入者が証明する必要がある。
- ② 米政府に対し、ウイグル強制労働問題に対処するための同盟国、パートナー国との連携など外交「戦略」策定を義務付け
- ③ 新疆ウイグル自治区での人権侵害に関する**制裁**（資産凍結・米国入国・滞在禁止等）発動理由として「強制労働による人権侵害」を追加
- ④ 米政府に対し、新疆ウイグル自治区で強制労働を行っている組織や優先的に取り締まるセクター等のリスト化、物品の特定方法など法**執行のための「戦略」**策定を義務付け。輸入者向けガイダンスも策定する。

1. 「ビジネスと人権」に関する背景

2. 最近の国際情勢

3. アンケート調査

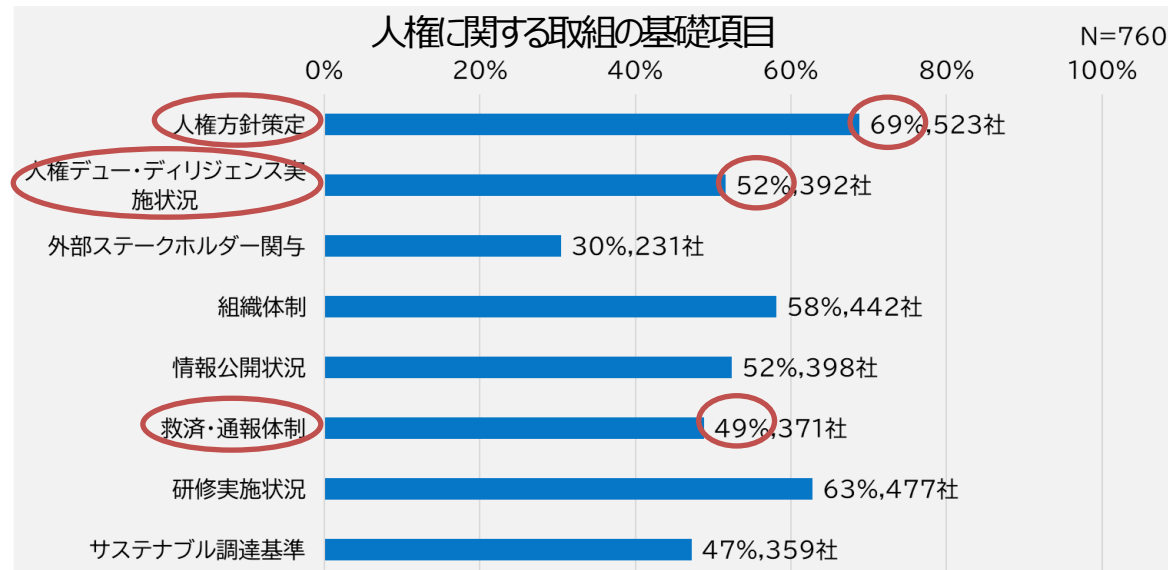
日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査について

- 9～10月に、東証1部2部上場企業等（約2800社）を対象に政府として初の調査を実施。→ **11月30日公表**。
- 回答した企業（760社）のうち、約7割が人権方針を策定し、5割強が人権デュー・ディリジェンスを実施。

調査期間 2021年9月3日～10月14日

調査対象 2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業等

対象企業数及び回答企業数 対象企業数2786社に対し、回答企業数760社（27.3%）



人権への取組について

- 企業の人権への取組について、**グループA**と**グループB**に大別し、成果や課題、政府への要望について分析。

グループA（103社）：人権方針策定、人権DD実施等の基礎項目※を**全て実施**

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

<人権を尊重する経営により、得られた成果・効果>

- ・自社内の人権リスク低減（83%）、ESG評価機関からの評価向上（82%）を実感

<政府への要望>

- ・ガイドライン整備（58%）に加え、国際的な制度調和（50%）を多く要望

グループB（160社）：人権方針**未策定**、かつ、人権DDを**実施していない**

<人権を尊重する経営を実践する上での課題>

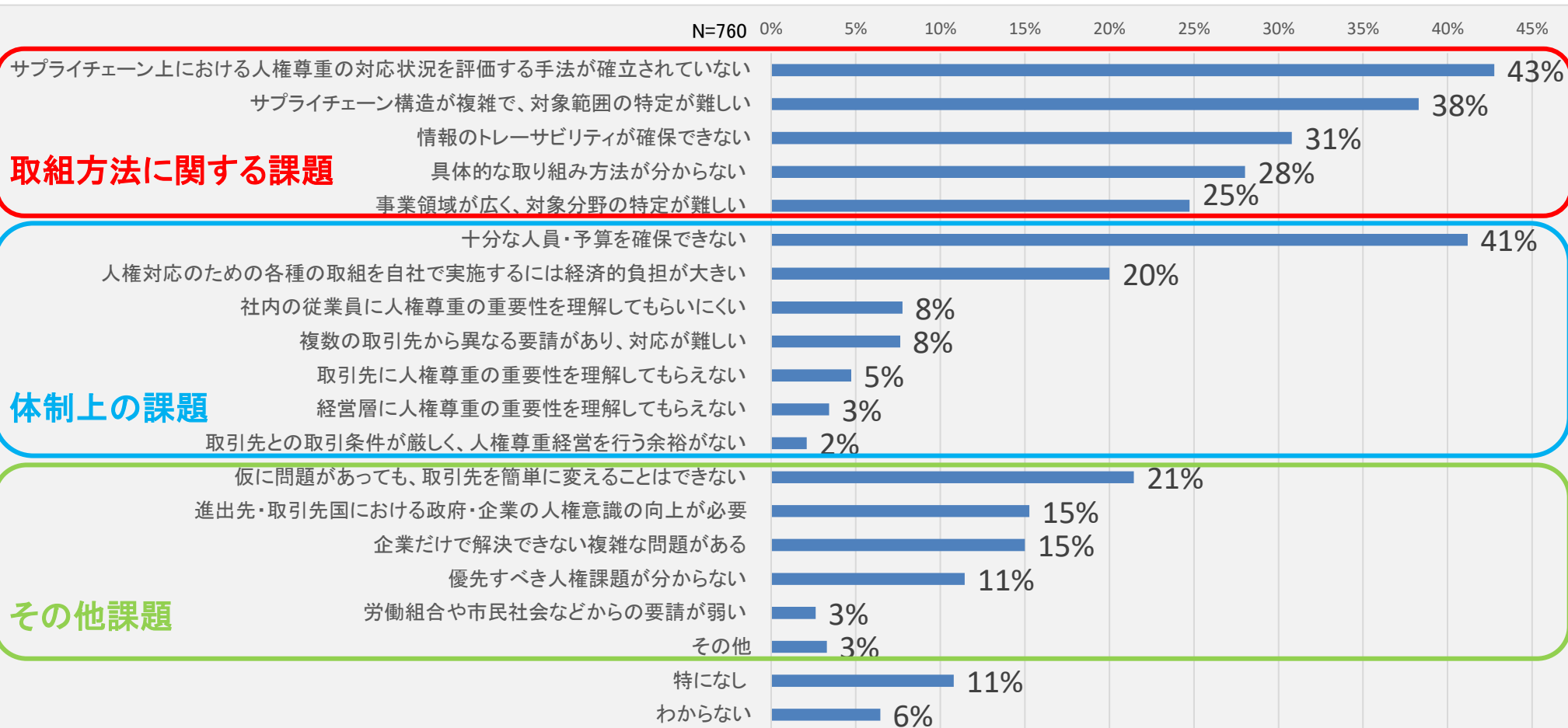
- ・「具体的な取り組み方法がわからない」の回答が多数（48%）

<政府への要望>

- ・ガイドライン整備（42%）や企業の意識向上（35%）が要望上位
- ・政府への要望が比較的少ない

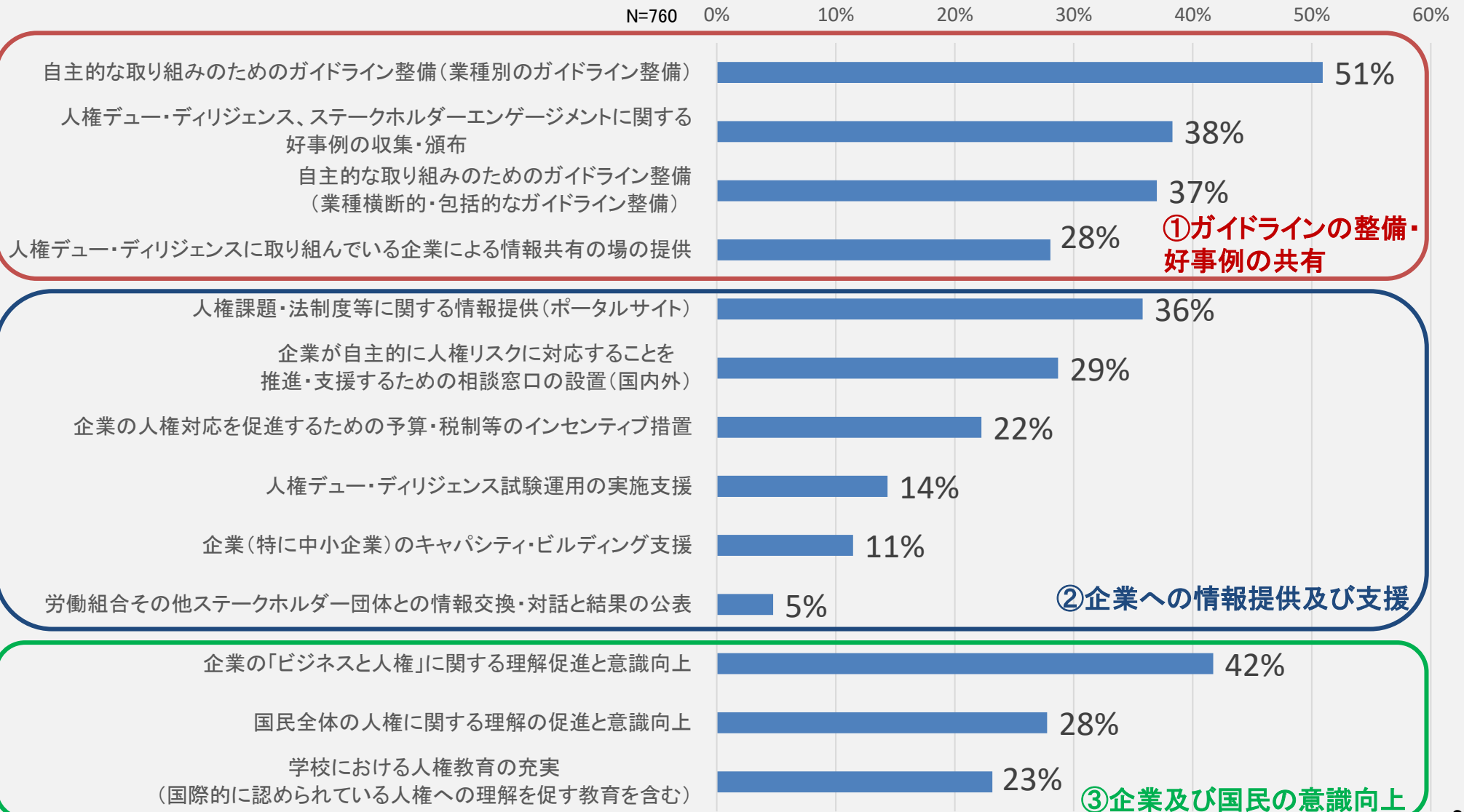
人権を尊重する経営を実践する上での課題

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



政府・公的機関に対する要望①

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



政府・公的機関に対する要望②

