

経営者のための人権啓発冊子

# 「CSR」で 会社が変わる、 社会が変わる



社員一人ひとりに“生きたCSR”を



経済産業省中小企業庁

公益財団法人人権教育啓発推進センター

# はじめに

企業活動と「人権」、というテーマが、国際的にも国内的にもこれまでになく大きくクローズアップされるようになってきています。

「人権」とは、全ての人が生まれながらにして持っている人間らしく幸せに生きる権利です。企業活動は、従業員、顧客・消費者、取引先、株主、地域住民など、直接又は間接的に多くの人々と関わり合っており、企業と人は表裏一体の関係にあるとよいでしょう。したがって、企業活動を行う際には、これら全ての人の人権に配慮することが求められると同時に、人権にいかに関心しているかが、社会が企業を評価する上で大きな要素となっていることを念頭に置く必要があります。

この冊子では、人権に関する国際的な動向や人権の視点を企業経営に取り入れることの大切さについて解説しています。企業経営者の皆さんにとって、人権に取り組む際の参考となれば幸いです。



# 「CSR」で会社が変わる、社会が変わる

経営者向け・企業における人権啓発

<b>1</b>	人を大切にする 企業が伸びる	4
	Ⅰ 求められるCSR	4
	Ⅱ グローバル化で重要性を増すCSR	6
	Ⅲ 国内で高まるCSRへの関心	8
<b>2</b>	CSRにおいて経営者に 問われる課題とは	10
	Ⅰ コンプライアンスが基本	10
	Ⅱ 環境対策	12
	Ⅲ 情報管理の徹底	14
	Ⅳ 人を大切にする商品開発・事業展開	16
	Ⅴ 企業の社会貢献	18
	Ⅵ 従業員等企业を取り巻く人々の人権尊重	20
	Ⅶ 国際社会との関わりでも人権が問われる	22
<b>3</b>	「人権の視点」を 取り入れた企業経営とは	24
	Ⅰ 経営理念で示される企業の姿勢	24
	Ⅱ 人権に配慮した企業活動を	26
	Ⅲ 多様な人権研修	26

# 1 人を大切にする企業が伸びる

## I 求められるCSR

### CSRが求められる背景

企業の社会に与える影響がますます大きくなった現代では、企業も社会を構成する一員として、人権や環境に配慮した行動をとるべきであるとする企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility=CSR)が強く求められています。

かつては、業績のみで評価される時代もありましたが、企業に対する市民の見方は、企業が環境や人権にいかに関心しているかに重点を置いて評価する方向へと変化しています。また、様々な企業や組織の不祥事に対し、社会が極めて厳しい目を向けるようになってきていること、さらには、国際的に社会的責任に関する様々な

基準や規格ができつつあることも看過できません。

それゆえ、企業には、法律やその他の社会規範を遵守すること(コンプライアンス)、情報を開示すること(ディスクロージャー)、企業活動の透明性(トランスパレンシー)を高めること、利害関係者(ステークホルダー)に対する説明責任(アカウンタビリティ)を果たすなどの観点から、信頼を得ていくことが求められています。

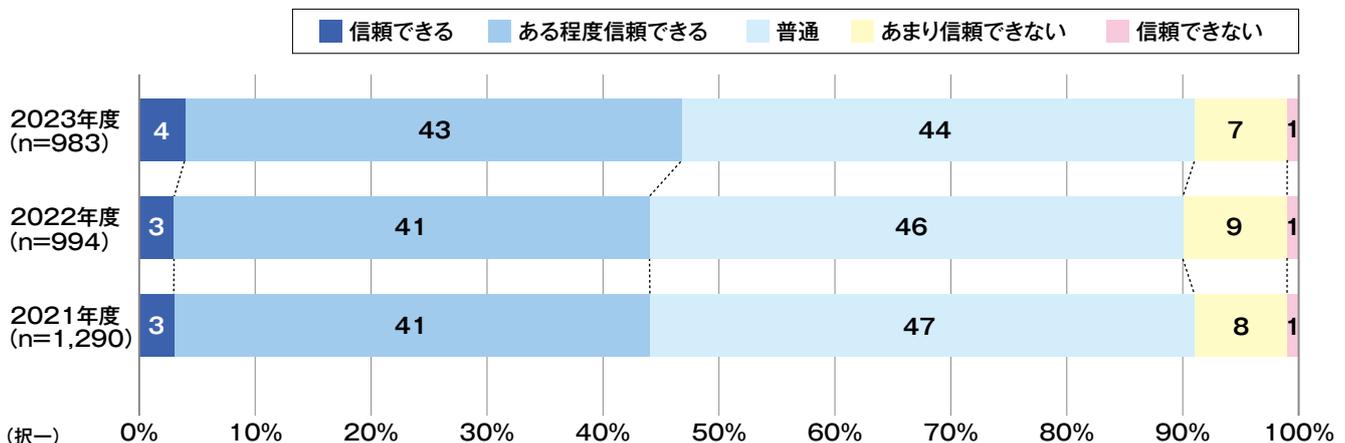
商品やサービスの安全性などに十分配慮し、社内の体制を整備して不祥事を未然に防ぐとともに、問題が起きた場合には、経営者が前面に

立って指揮をとり、迅速に原因と対応方針を明らかにし、再発防止に向けた明確な姿勢を示し、行動すること(リスクマネジメント)が重要です。

### COLUMN CSRに取り組むメリット

- 職場の活性化
- 優秀な人材確保
- 従業員の意識向上
- 社会的イメージの向上
- 信頼性の確保
- 社会的存在価値の向上
- 取引先の拡大
- 業務の効率化
- 創造的製品やサービスの提供
- 収益の増加
- リスク回避
- 株価の上昇 など

### ●企業に対する信頼度



※小数第1位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある。

一般財団法人 経済広報センター 2024年2月「第27回 生活者の“企業観”に関する調査報告書」より

用語解説

●コンプライアンス

法令遵守。関連する法令や条例を守る企業組織内の行動のこと。さらには、社会的な良識や規範、倫理を守ることが含まれることもある。

●アカウンタビリティ

説明責任。職務上必要な権限などが与えられることに対して求められる責任で、企業活動の経過や内容を報告し、説明すること。

●ディスクロージャー

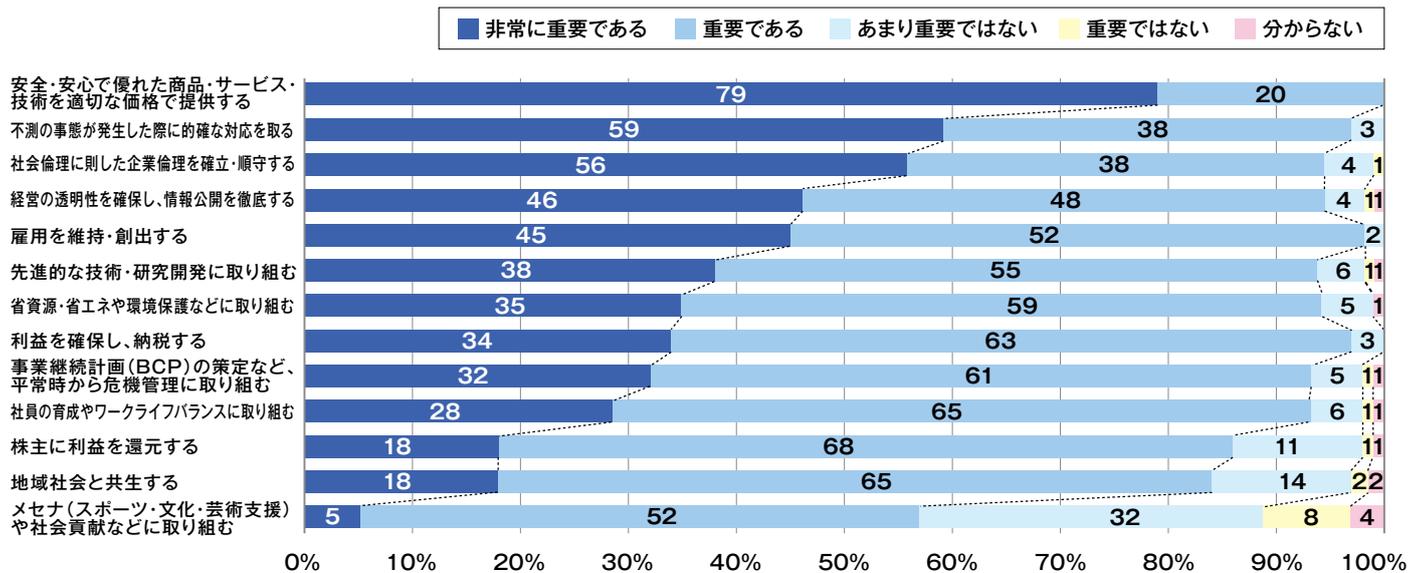
情報開示。通常、企業が投資家等に対して財務内容などを公開することを意味する。近年では、ステークホルダー(利害関係者)に対して、自らの情報を公開することをいう。

●ステークホルダー

利害関係者。消費者、従業員、株主、取引先、地域社会など、企業を取り巻く利害関係者を意味する。広く社会全体や地球環境を含む考え方もある。



●企業に対する認識 — 企業の果たす役割や責任の重要度



(択一)

※小数第1位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある。

一般財団法人 経済広報センター 2024年2月「第27回 生活者の“企業観”に関する調査報告書」より

# 1

人を大切にする企業が伸びる

## II グローバル化で重要性を増すCSR

### 1 グローバル・イシューに関して企業が果たすべき役割

近年、グローバル・イシュー（環境や人権など、国際社会に共通する普遍的な課題）への関心が、これまで

以上に高まってきています。これらの問題に取り組まなければならないのは、各国政府や国連などの国際機関

だけではありません。企業においても、商品やサービスの提供、従業員の雇用などを通じて、環境や人々の暮らしに様々な影響を与えていることから、その規模の大小にかかわらず、積極的な取組が求められています。

### 2 国連グローバル・コンパクト

「国連グローバル・コンパクト」とは、アナン国連事務総長（当時）が1999（平成11）年1月の「世界経済フォーラム（ダボス会議）」において、企業が守るべき原則として提唱したものです。事務総長が、「グローバルイゼーションを地球上の全ての人々に恩恵をもたらすものにするには、世界中の企業が、人権、労働、環境の3分野<sup>\*</sup>で、国際的に認められた9つの

原則<sup>\*</sup>を守り、向上するよう努力する必要がある」と演説し、その趣旨に賛同した企業の参加が相次ぐようになりました。今では日本の623を超える企業・団体を含め20,000以上の団体が参加しています（2024〔令和6〕年7月現在）。

日本では、経営者主導型のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ジャパン・ネット

ワーク（GC-JN）」が活動しています。

「国連グローバル・コンパクト」は、各団体が支持を表明する書簡と加盟申請書を提出することにより加盟が認められ、加盟後は、年1回、自社のCSRの活動や進捗状況を国連に報告することが義務付けられています。参加団体には、参加していることやその意義を積極的にPRすることが期待されており、活動の中で「良き企業市民」を目指す努力が求められます。

<sup>\*</sup>1999（平成11）年の提唱当時は、「人権」「労働基準」「環境」の3分野・9原則だったが、2004（平成16）年6月に「腐敗防止」に関する原則が追加され、4分野・10原則となった。

### 国連グローバル・コンパクトの10原則

#### 人権

- 原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
- 原則2：企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

#### 労働

- 原則3：企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持すべきである
- 原則4：企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
- 原則5：企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
- 原則6：企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

#### 環境

- 原則7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
- 原則8：企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
- 原則9：企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

#### 腐敗防止

- 原則10：企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

## 3 国際標準化機構(ISO)の取組

様々な国際規格の策定を行っている国際標準化機構(ISO)では、1996(平成8)年から、企業を含む組織の活動が環境に及ぼす影響を最小限度に食い止めることを目的として、環境に関する国際標準規格であるISO14000シリーズを発行しました。

また、2010(平成22)年11月には、組織の社会的責任についての国際標準規格であるISO26000(社会的責任に関する規格)を発行しました。ISO26000は、自主的な手引き(ガイダンス)であり、第三者機関による認証を必要とするものではありませんが、企業をはじめとするあら

ゆる組織がそれぞれの特徴に合わせて必要な部分を活用することを促しており、今後、社会的責任を実践していく上で、グローバルな共通テキストとして、多くのヒントを与えるものと期待されます。

グローバル化した経済環境の中で企業が適切な評価を獲得するためにも、国際的なルールを守ることが求められています。

## 4 ビジネスと人権に関する指導原則

2011(平成23)年、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則：保護、尊重及び救済の枠組みにかかる指導原則」が策定され、第17回人権理事会において全会一致で支持されました。

この文書は、「人権と多国籍企業」に関する国連事務総長特別代表に任命された、ジョン・ラギー教授(ハーバード大学)が中心となり、数年にわたる議論を通じて作り上げられたもので、企業活動における人権の尊重

の取組を進めていく上での、最も基本的な国際的枠組みとなっています。「指導原則」は3つの柱から構成されています。第1の柱は「人権を保護する国家の義務」、第2の柱は「人権を尊重する企業の責任」、第3の柱は「救済へのアクセス」です。

「指導原則」によると企業は、企業活動による人権への悪影響の惹起及びその助長を回避し、影響が生じた場合には対処しなければならず、企業活動に直接関係する、または取引

関係による製品もしくはサービスに直接関連する人権への悪影響についても、予防または軽減に努めることとされています。また、人権を尊重する企業の責任は、企業の規模や、運営状況、業種等に関係なく、全ての企業に対して期待されており、企業が人権を尊重する責任を果たすためには、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済メカニズムの構築が求められています。そしていかなる状況においても、企業は適用可能な全ての法令を遵守し、国際的に承認された人権を尊重すべきとされています。

## 5 SDGs (持続可能な開発目標)

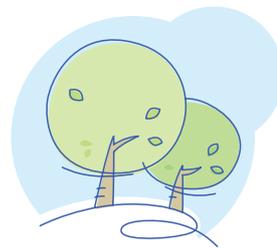
2015(平成27)年、国連サミットは、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を採択しました。この文書は、2001(平成13)年に定められたミレニアム開発目標(MDGs)の後継となる、2030(令和12)年までに達成すべき17のゴールからなる

「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」及び169のターゲットを定めています。

人権は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の大きなテーマであり、「誰一人取り残さない」という決意が述べられています。

SDGsを実現するためには、「グローバル・パートナーシップ」が必要であり、「小規模企業から多国籍企業、協同組合、市民社会組織や慈善団体等多岐にわたる民間部門が新アジェンダの実施における役割を有する」とされています。

地球規模の課題の解決に、企業にも大きな役割が期待されています。



# 1

## 人を大切にする企業が伸びる

### Ⅲ 国内で高まるCSRへの関心

#### 1 企業行動憲章

近年、CSRへの関心が高まりを見せている背景には、様々な要因が考えられますが、商品やサービスに関する偽装、健康被害、粉飾決算、談合事件、顧客情報の漏えい、データ不正などの諸問題が発生し、国際的に企

業不信を招いたことも大きな要因と言えるでしょう。企業の不祥事は、消費者に不安を抱かせ、市民生活に多大な影響を及ぼします。

このような状況を踏まえ、2002(平成14)年10月に日本経済団体連

合会(経団連)は「企業行動憲章」を策定しました。そこには、企業倫理に関する経営者のイニシアチブを強化すること、不正防止の体制を整備すること、不祥事が起きた場合の対応や社会に対する説明責任などが盛り込まれています。2017(平成29)年にはSDGs(持続可能な開発目標)の達成を柱とする改訂が行われました。

#### 2 行政の取組

経済産業省は、「企業の社会的責任」に対する関心の高まりを踏まえ、2004(平成16)年に「企業の社会的責任(CSR)に関する懇談会」を設置し、CSRの基本的な考え方や企業価

値の向上に資する企業の取組、今後の促進策等を検討しました。また、2010(平成22)年には、「CSRの動向と新たな潮流に関する調査研究報告書」を取りまとめています。

その他、内閣府では、2008(平成20)年、「安全・安心で持続可能な未来のための社会的責任に関する研究会 報告書」、厚生労働省では同年、「労働に関するCSR推進研究会 報告書」、環境省では2012(平成24)年、「環境報告ガイドライン～持続可能な社会をめざして～」を公表しています。

#### 3 JIS Z 26000

日本では、2010(平成22)年に発行された社会的責任(SR)に関する国際規格ISO26000が、2012(平成24)年3月にJIS化されました。内容、構成はISO26000と同一です。

JIS化することで、より身近な規格として、広く普及させることを目指しています。

日本の企業の中にも、JIS Z 26000で掲げられた7つの中核

主題(①組織統治 ②人権 ③労働慣行 ④環境 ⑤公正な事業慣行 ⑥消費者課題 ⑦コミュニティ参画及びコミュニティの発展)の項目別に「CSR報告書」を作成したり、自社の取組を整理・検討している企業もあり、社会的責任を果たす上での指針として活用されています。

#### 4 「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)

ビジネスと人権に関する指導原則を指示した国連人権理事会の決議によって、専門家で構成される、ビジネスと人権に関する作業部会が設立されることとなりました。同作業部会は、ビジネスと人権に関する指導原則の普及、実施にかかる

行動計画を作成することを各国に奨励しています。これを受け、多くの国々で、「国別行動計画(National Action Plan / NAP)」が策定されました。

日本でも、2020(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」において、「[ビジネスと人権]に関する行動計画(2020-2025)」が策定されました。同行動計画の策定は、SDGsの実現に向けた取組の一つとして位置付けられています。

同行動計画では、国の施策におけ

るビジネスと人権に関する行動計画を詳述するとともに、すべての企業が人権を尊重し、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入するなど、政府から企業への期待を示しています。

2022(令和4)年9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ガイドライン」を公表しており、ガイドラインにのっとり、サプライチェーン全体で人権尊重への取組に努めることが求められています。

## 5 ESG投資

資本投資に当たって、投資先の企業の財務状況だけでなく、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の3つの側面に注目する考え方を、ESG投資と呼んでいます。ESGに積極的に取り組む企業は、他社と比べてパフォーマンスが高い傾向にあると言われており、投資家にとっては、

SDGs や ESG を勘案した長期投資が実際にパフォーマンスにつながることを示されることが重要との見方もされています。社会的責任投資(SRI)という考え方の背景にも、同様の認識があります。

国際的な動向としては、2006(平成18)年4月、アナン国連事務総長(当時)の呼び掛けにより、責任投資

原則(PRI)への署名がニューヨーク証券取引所で行われ、16か国の大口投資家がこれに応じました。PRIは法的な拘束力を有するものではありませんが、機関投資家がESGの考え方を投資活動に反映させていくべきだとする6つの原則と関連する35の行動が示されています。日本国内においても2015(平成27)年に年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がPRIに署名したことが契機となり、ESG投資は急速な広がりを見せています。

### 日本経済団体連合会 企業行動憲章の10原則

- 1 イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。
- 2 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。とりわけパートナーシップ構築宣言に基づき、サプライチェーン全体の共存共栄を図る。また、政治、行政との健全な関係を保つ。
- 3 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。
- 4 すべての人々の人権を尊重する経営を行う。
- 5 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。
- 6 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。
- 7 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。
- 8 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。
- 9 市民生活は企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。
- 10 経営者トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

※2024(令和6)年5月31日改定

# 2 CSRにおいて経営者に問われる課題とは

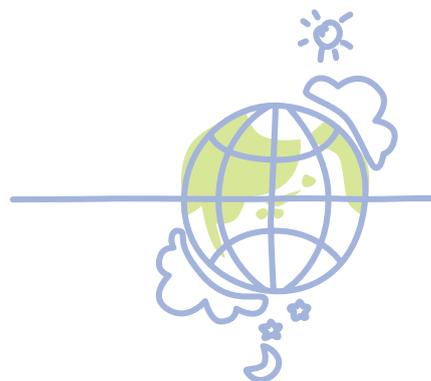
## I コンプライアンスが基本

### 1 最低限守らなければならないルール

コンプライアンスは、一般的に「法令遵守」と訳されるように、企業活動に関連する法令や条例を守るための取組をいいます。さらに、社会的な良識、規範、倫理を守ることを含めて考える場合もあります。例えば、安全な商品やサービスを提供すること、情報を開示すること、労働基準や環境基準を守ることなど、企業が社会

の一員として存続するために、最低限守らなければならないルールを遵守するという考え方です。

近年は国内外で法令違反などの不祥事が相次ぎ、企業が社会的な信用を大きく損なう事件が起きたことなどもあり、コンプライアンスの重要性を再認識する動きが一層強まっています。



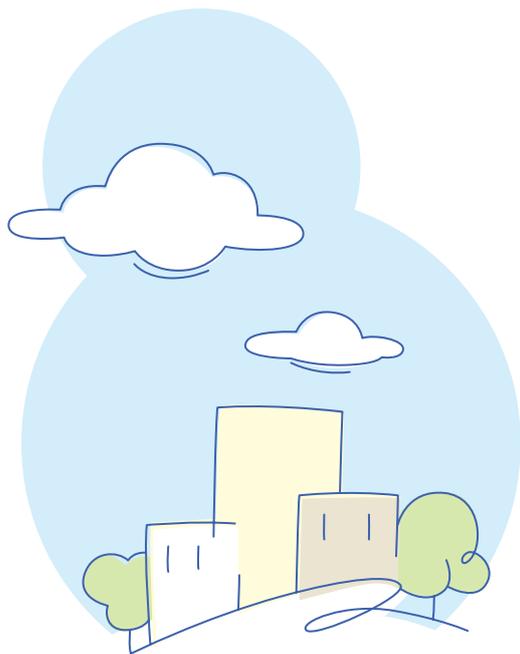
### 2 コンプライアンスを徹底させるには

欠陥商品の隠ぺいや情報漏えいなど、様々な企業の不祥事は、企業がコンプライアンスを軽視した結果、起こるものです。このような事態は人々の安全や安心、ときにはその生命をも脅かし、企業の存在すら危うくします。

そこで、コンプライアンスを徹底するための仕組みとして、独自に倫理行動規範を策定したり、法令の遵守状況を定期的にチェックするため専門部署を設置する企業が増えました。また、従業員が法令違反に

気づいたときに、その事実を訴えやすくするための内部通報窓口を設置している企業もあります。

しかし、規範や部署などの形式だけを整えても十分ではありません。コンプライアンスを徹底するためには、従業員一人ひとりが、法令を遵守することの意義を理解し、実践することが大切です。経営者は率先してリーダーシップを発揮し、従業員がコンプライアンスに自主的に取り組めるような職場の環境を作り出していく必要があります。



## 3 情報開示・説明責任

偽装表示や欠陥商品の隠ぺいなど、問題となった企業の不祥事の多くは、社会に対して正しい情報を提供しなかったために起こったものでした。不祥事が発覚した後もなお、正

しい情報を開示せずに、不祥事を隠そうとするなど不適切な対応を行えば、社会の信用を失い事態はより一層深刻になります。

たとえ企業にとって不利益な情報

であっても、社会に対して迅速かつ正確に情報を公開し、説明責任(アカウンタビリティ)を果たしていく誠実な対応が求められます。日頃からステークホルダーとのコミュニケーションを十分にとり、コンプライアンスを重視した経営を行うことが大切です。

### COLUMN

#### ダイバーシティ&インクルージョンと企業の社会的責任

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)という概念が、組織経営を考える上で欠かせないものとなってきています。ダイバーシティは「多様性」であり、性別、民族性、年齢、障害の有無、文化や宗教といった様々な違いが組織に存在していることを意味しています。インクルージョンは「包摂」と訳されますが、そうした多様性が受け入れられ、違いが尊重され、異なった背景を持つ人々それぞれに組織の一員として存分に活躍できることを意味しています。「公平」を意味する「エクイティ」を加えて「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」(DE&I)といわれることもあります。

名称は様々ですが、多くの企業

で、ダイバーシティ&インクルージョン推進のための委員会や専門部署が設置されています。

企業がダイバーシティ&インクルージョンを進めていくことは、様々な人々が共生する社会を作っていく上での貢献になることは言うまでもありませんが、多様性が組織を活性化し、イノベーションを生み出しやすい環境に貢献すること、多様な人材からなる組織が同質的な構成から成る組織に比べてリスクの発生に対する組織の対応力、強靱性において有利であること等が指摘されています。そうしたことから、ダイバーシティ&インクルージョンが投資対象の選択における重要な評価項目となってきていることも見逃せません。

女性活躍推進法に基づいて策定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」では、「トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。」「女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。」等といった視点が事業主に提示されています。民間企業に2.5%の障害者の法定雇用率を定める障害者雇用促進法では、雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務が2016(平成28)年改正により定められています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進は、今後ますます経営上の重要課題となっていくと考えられます。

# 2 CSRにおいて経営者に問われる課題とは

## II 環境対策

### 1 「持続可能な(サステイナブル)社会」を目指す

1980年代の後半から、「持続可能な発展」あるいは「持続可能な社会」のあり方について、世界中で議論されてきました。それは、このまま人類が大量にエネルギーを消費し、大気や海洋等の汚染を続けるならば、人類社会の存続すら危ぶまれるとい

う意識が人々の間に強まってきたからです。

そのような中、どのようにしたら「持続可能な社会」を作ることができるかは、21世紀最大のテーマの一つです。つまり、これからの社会は経済と環境の調和が極めて大きな課題

となるでしょう。

企業は、「持続可能な社会」を実現するために、企業活動のあらゆる場面で徹底した環境対策をとり、環境にやさしい商品やサービスを提供することが必要です。

環境を守ることを企業活動への制約と捉えることなく、環境規制に対応した事業の効率化推進や技術開発によって、より一層競争力をつけることが求められています。

### 2 「地球にやさしい」企業活動

環境に与えるマイナスの影響のことを環境負荷といいます。私たちが企業活動を行う場合、環境に対して何らかの負荷を与えることがあります。

この負荷が自然の持つ自浄作用の許容範囲内のものであれば修復可能ですが、その限界を超えてしまうと、超過した負荷が環境を悪化させ周囲

に影響を及ぼし始めます。

企業は、地球環境を守るためにできる限り環境負荷をかけない企業活動を目指すことが大切です。例えば、地球の温暖化をもたらすといわれるCO<sub>2</sub>をはじめとする温室効果ガスの排出量をどう削減するか、森林資源の浪費をどう防止するかといった課

題について、これまで以上の省資源、省エネルギーの工夫や努力が必要です。また、環境を汚染し生物に悪影響を与えたり温暖化の原因となったりする有害物質、産業廃棄物の処理などについても対策が急がれます。

原料調達から生産工程、流通システムまで全ての企業活動において細かいチェックを行い、環境に配慮した商品やサービスの開発と提供に取り組む必要があります。

#### COLUMN

#### パリ協定

地球温暖化に対する世界的な取組として、1997(平成9)年に採択された「京都議定書」がありましたが、2015(平成27)年12月、国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)において新たに「パリ協定」が採択されました。2020(令和2)年以降の枠組みを定めたもので、世界全体の平均気温の上昇を、産業革命以前よりも2℃未満に抑え、1.5℃未満となるよう努力することとされています。



#### COLUMN

#### リオ+20 — 持続可能な未来を創るために

2012(平成24)年6月、ブラジルのリオデジャネイロで、国連持続可能な開発会議(リオ+20)が開かれました。会場には、各国政府代表団のほか、地方自治体、国際機関、企業や市民団体から約3万人が集結し、環境や貧困、災害などのテーマについて話し合い、最終日には、成果文書「我々の求める未来」が採択されました。

## 3 「循環型社会」を目指して

「持続可能な社会」を実現するために、「循環型社会」という考え方が提唱され、それに向けた取組が進められています。限られた資源をいかに有効に活用し、どのように循環さ

せていくかは、社会を持続させていくために、避けて通れない課題です。そこでわが国では、2000(平成12)年、「循環型社会形成推進基本法」を定め、「大量生産・大量消費・大量廃

棄」型の経済社会から脱却し、「循環型社会」の形成を推進してきました。

また、「建設リサイクル法」「自動車リサイクル法」「家電リサイクル法」等の個別のリサイクル法を定めていますが、これらは、企業の環境に対する取組に大きな責任を課すものとなっています。

### COLUMN 2050カーボンニュートラル宣言と企業の役割

2020(令和2)年、政府は2050(令和32)年までにカーボンニュートラルを目指すことを宣言しました。「カーボンニュートラル」とは、温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすることであり、脱炭素社会の実現を目的としています。温室効果ガスには、二酸化炭素を始めメタン、一酸化二窒素等が含まれますが、これらの排出量から、その吸収量と除去量を差し引いた合計をゼロとすることが目指されています。

パリ協定では「今世紀後半のカーボンニュートラルを実現」が目指されており、2050年までのカーボンニュートラルは日本だけでなく多くの国が表明しています。

とはいえカーボンニュートラルの実現は、決して容易なことではありません。排出量を抑えることが重要なのは言うまでもありませんが、同時に吸収・除去を効率的に進めていくための取組も必要です。そのためのカギとなるのが、企業が持っている技術力・開発力であり、民間セクターの創意工夫なのです。一方、2050年カーボンニュートラル実現への協力は、企業にとって大きなビジネスチャンスでもあります。経済発展と両立させた革新的なイノベーションの推進の中で、画期的な新技術も開発されていくでしょう。

先進的な企業を中心として、各団

体独自のカーボンニュートラル宣言も、急速に進んでいるところです。



### COLUMN 生物多様性条約

地球上には、未知の種も含めると3,000万種もの生物が生息しているといわれ、これらがバランスを保ち、豊かな生態系を形成している状態を「生物の多様性」といいます。「地球上の多様な生物をそ

の生息環境とともに保全」し、「生物資源を持続可能であるように利用」すると共に、「遺伝資源の利用から生ずる利益を公平かつ均等に配分」することを目指して、1992(平成4)年、「生物の多様性に関する

条約(生物多様性条約)」が採択され、わが国も翌年、締結しました。

この条約が掲げる目標の達成状況を検証し、新たな目標を策定するため、ほぼ2年ごとに締約国会議(COP)が開催されています。

# 2

## CSRにおいて経営者に問われる課題とは

### Ⅲ 情報管理の徹底

#### 1 情報ネットワーク時代を迎えて

今日の情報・通信技術の進歩によって、短時間・低コストで大量の情報を収集・分析することが可能になり、情報の有効活用は企業経営には

欠かせないものとなっています。

一方で、このような情報・通信技術の発達は、新たな問題を生み出しています。例えば、情報管理システム

の不備や不適切な処理による情報漏えいが発生すれば、企業の取組姿勢が問われることになるでしょう。企業には、保有する情報が社会に及ぼす影響を認識し、適正な情報管理を行うことが求められています。

#### 2 個人情報保護法の制定と従業員意識の向上

現代の情報社会においては、膨大な量の情報が行き交い、企業は大量の個人情報を保有しています。

個人情報の保護については、OECD（経済協力開発機構）理事会で日本に対する勧告が採択され、日本国内でも法律やガイドラインが策定

されるなど、1980年代頃から次第にその重要性が認識されるようになってきました。しかし、それでも多発する個人情報漏えい事件を受けて、2003（平成15）年に、「個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）」が公布されました（2020〔令和

2〕年改正法公布）。

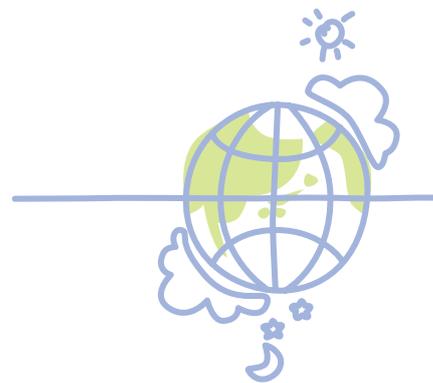
この法律は、入手する際に示した目的以外に個人情報を利用することや、本人の了解なく個人情報を第三者に提供することを原則禁止しています。また、保有する個人データにつき、本人から開示・訂正・利用停止の求めがあれば応じなければならないことや、個人情報の流出などを防止するための徹底したセキュリティ対策を求めています。

#### 3 個人情報保護のためのセキュリティ体制作り

企業の保有する個人情報には社員の情報（人事情報等）と顧客等の情報がありますが、いずれも適切に管理されなければなりません。個人情報の流出はプライバシーの侵害につながるとともに、これまで企業が築い

てきた信頼が一瞬にして失われてしまいます。

2016（平成28）年1月からはマイナンバー制度が本格的に始動し、企業の情報管理はますます徹底かつ慎重を要するものとなっています。



#### プライバシー侵害は人権問題

プライバシーが守られることは、基本的な人権の一つと考えられています。人には、私生活をみだりに他人の目にさらされない権利、自分に関する情報をコントロールする権利があります。

氏名、住所、生年月日、性別、年齢、電話番号、メールアドレスなどの個人情報を、本人の了解なしに外部に漏らしたり、公表・通知したり、利用目的の範囲を超えて利用することは、このような権利に抵触し

ます。ましてや、企業活動において収集した個人の収入や財産、健康状態といったデータが、漏えいされることは、より深刻なプライバシー侵害につながります。

2003(平成15)年の「個人情報保護法」公布以降、個人情報に関する苦情件数や個人情報の漏えい事案件数は減少傾向にありましたが、2020(令和2)年の改正で漏えい等が発生した場合には個人情報保護委員会への報告が義務化されたこともあり、近年では増加しています。一方で個人情報に対する感覚はより敏感になっており、また各企業が個人情報を活用する領域も拡大していること

から、その重要性はますます高まってきています。

漏えい事案の多くは、書類及びメールの誤送付や書類及び電子媒体の紛失が原因で、組織内における対策の徹底が重要です。

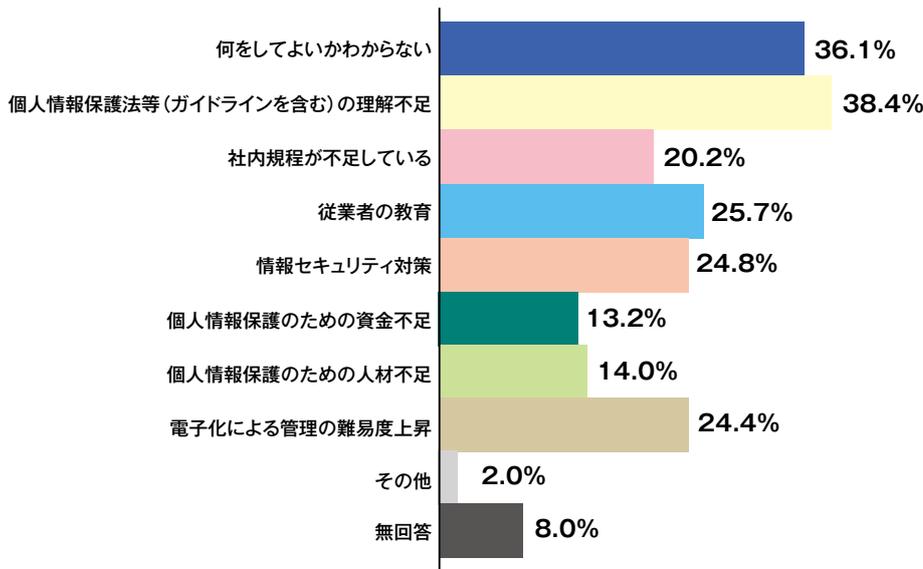
企業は情報漏えいの対策として、情報処理のマニュアル化や社内規定の整備に加えて全社的な情報内容の把握、事前・事後の報告など、セキュリティの高い情報システムや組織的

なチェック体制の構築に取り組む必要があります。

さらには、実際に情報を扱う従業員一人ひとりの情報モラルを高めること、情報の取扱いに対する心構えの教育が重要です。また、社内規定の理解を深めるために、情報管理に関する研修制度を導入するなどの対策も必要です。

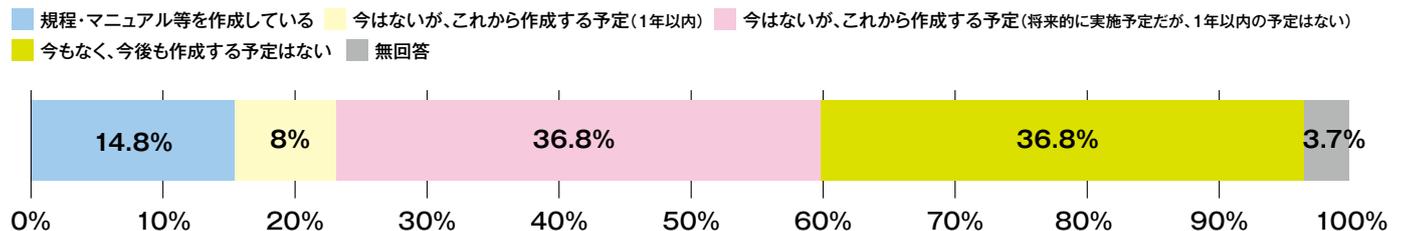
### ●個人情報の取扱いに関して課題と考えていること(複数選択)

個人情報保護法等(ガイドラインを含む)の理解不足」が38.4%と最も高く、次いで「何をしてもよいかかわからない」が36.1%、「従業員の教育」が25.7%となっている。



### ●個人情報の漏えい(紛失も含む)・滅失・き損があった場合の対応手順を文書化した規程・マニュアルの有無

「今もなく、今後も作成する予定はない」と「今はないが、これから作成する予定(将来的に実施予定だが、1年以内の予定はない)」がともに36.8%と最も高く、次いで「規程・マニュアル等を作成している」が14.8%となっている。



「個人情報の保護に関する実態調査(令和5年度)報告書」(個人情報保護委員会)

# 2 CSRにおいて経営者に問われる課題とは

## Ⅳ 人を大切にする商品開発・事業展開

### 誰もが使いやすい ユニバーサルデザイン

私たちの周りには、様々な「バリア（障壁）」があります。道路の段差などの「物理的なバリア」、文化・情報に接する機会の制限などの「文化・情報のバリア」、慣行やしきたりなどの「制度的なバリア」、そして、偏見や無理解などの「心理的なバリア」などです。これらを取り除き、誰もが生活しやすい社会にしようという考え方を「バリアフリー」といいます。

国は2006(平成18)年、「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー法)」を定め、公共交通機関の駅や乗り物、不特定多数の人が利用する建物、公園などのバリアフリー化を進めています。2018(平成30)年には、東京オリ

ンピック・パラリンピックを契機に一層のバリアフリー化を推進するため「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律の一部を改正する法律」が定められました。

また、最近では、ユニバーサルデザインを商品やサービスの基本とする企業も増えています。実際に、誰もが使いやすいようにデザインされた商品やサービスが多くの利用者に受け入れられ、市場の拡大につながるといった成功例も挙がっています。例えば、シャンプーとリンスの違いがわかる刻みのついたボトル、ボタンを大きくした電化製品、多目的トイレ、入口の階段をなくし乗降を容易にしたノンステップバスなど、

様々なところでユニバーサルデザインの考え方が生かされるようになってきました。

21世紀の社会が目指しているのは、障害の有無や年齢などに関わりなく、誰もが互いに尊重し合いながら、地域の中で共に生きる、ノーマライゼーションの実現です。人々の多様な生活環境に配慮した、より多くの人々が利用可能な商品やサービスの提供が、今後より一層、求められるでしょう。



#### ユニバーサルデザインの例 その1

軽い力で切れ、しかも、刃の向きを自由に変えられるので手を自由に動かさない人や妊婦、高齢者でも手足のつめを楽な姿勢で切れる爪切り



## COLUMN

## 指針となるユニバーサルデザイン

ユニバーサルデザインは1970年代後半、米国・ノースカロライナ州立大学のロン・メイス教授らによって提唱されました。1990年代に入ってこの考え方は広く普及しはじめ、今では製品、建物、環境などの開発・デザインを進める上での重要な指針となっています。

## ユニバーサルデザインのポイント

- 1 誰にでも公平に利用できること
- 2 多様な使い手や使用環境に対応でき、使う上での自由度が高いこと
- 3 使い方が簡単ですぐにわかること
- 4 必要な情報が環境や使い手の能力にかかわらず、すぐに理解できること
- 5 うっかりミスや危険につながりにくく、安全で、万一の事故にも対応できること
- 6 無理な姿勢をとることなく、少ない力でも楽に使用できること
- 7 使いやすい大きさや広さを確保すること

## バリアフリー法と障害者差別解消法

「ハートビル法」(不特定多数が利用する建物が対象)と「交通バリアフリー法」(駅や空港等の旅客施設が対象)を統合して、2006(平成18)年、「高齢者、障害者の移動等の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー法)」が公布されました。また、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」(2013(平成25)年公布)が2024(令和6)年に改正され、これまで努力義務とされていた民間事業者による合理的配慮の提供が法的義務となりました。



## ユニバーサルデザインの例 その2

色弱者や高齢者の色の見え方に配慮した結果、誰もが見やすくなった電光掲示板



# 2

## CSRにおいて経営者に問われる課題とは

### V 企業の社会貢献

#### 1 地域社会の一員として

企業は、地域社会と密接に関わっています。企業が地域社会と共存を図り新たな発展を目指していくためには、地域社会の理解や協力を得ながら企業活動を行うこと、そして、地域住民とのコミュニケーションを十分に重ね良好な関係を築くことが大切です。

かつては企業の社会貢献といえば、

社会の様々な活動に対して、企業が持っている人やモノ、資金などの資源を活用して支援・応援する、メセナやフィランソロピー<sup>※1</sup>活動が中心と考えられがちでしたがそれに限られるものではありません。

例えば、企業が地域社会と一体となった商品を開発するなど、地域活性化の担い手としての役割を果たす

ことも本業を生かした社会貢献の一例です。また、介護活動、教育支援、地域おこし、自然保護、国際協力など、様々な分野で社会貢献に取り組む企業も増えています。

中には、企業が学校、研究機関、地方自治体、NPOなど様々な組織と連携し、新しい産業分野を切り開く動きもあり、このような動きは企業だからこそできる社会貢献として大いに期待されています。

※1 フィランソロピー：寄付行為を含む社会貢献活動全般を指す。メセナは、特に文化・芸術支援のための活動を指す。

#### 2 ボランティア活動を支援

今や、社会を動かす大きな力の一つとして、ボランティアの力は欠かせません。このようなボランティア活動を積極的に支援することも、企業に求められる社会貢献の一つのあり方です。ボランティア活動は、最

近その活動範囲が広がっています。例えば、仕事で身に付けた専門的知識や技術を活かして社会貢献を行うプロボノ<sup>※2</sup>や十分な活動資金を確保できない非営利団体へ寄付することを目的にした、チャリティラン

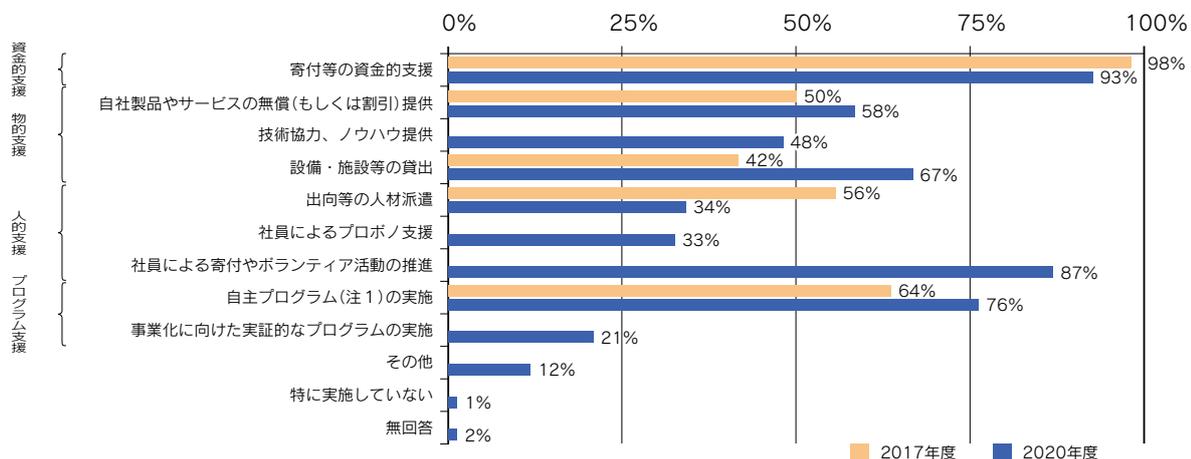
などの新しい動きもみられます。

ボランティア活動への資金援助だけでなく、ボランティア休暇制度を設けるなど、従業員が関心のある活動に積極的に参加できるチャンス作りも重要です。

※2 プロボノ：ラテン語で「公共善のために」を意味するPro Bono Publicoを略した言葉。各分野の専門家がスキルや経験を活かして行うボランティア活動。



#### ●取り組んでいる社会貢献活動(複数回答)



一般社団法人 日本経済団体連合会 「社会貢献活動に関するアンケート調査結果」(2020年)より

## COLUMN

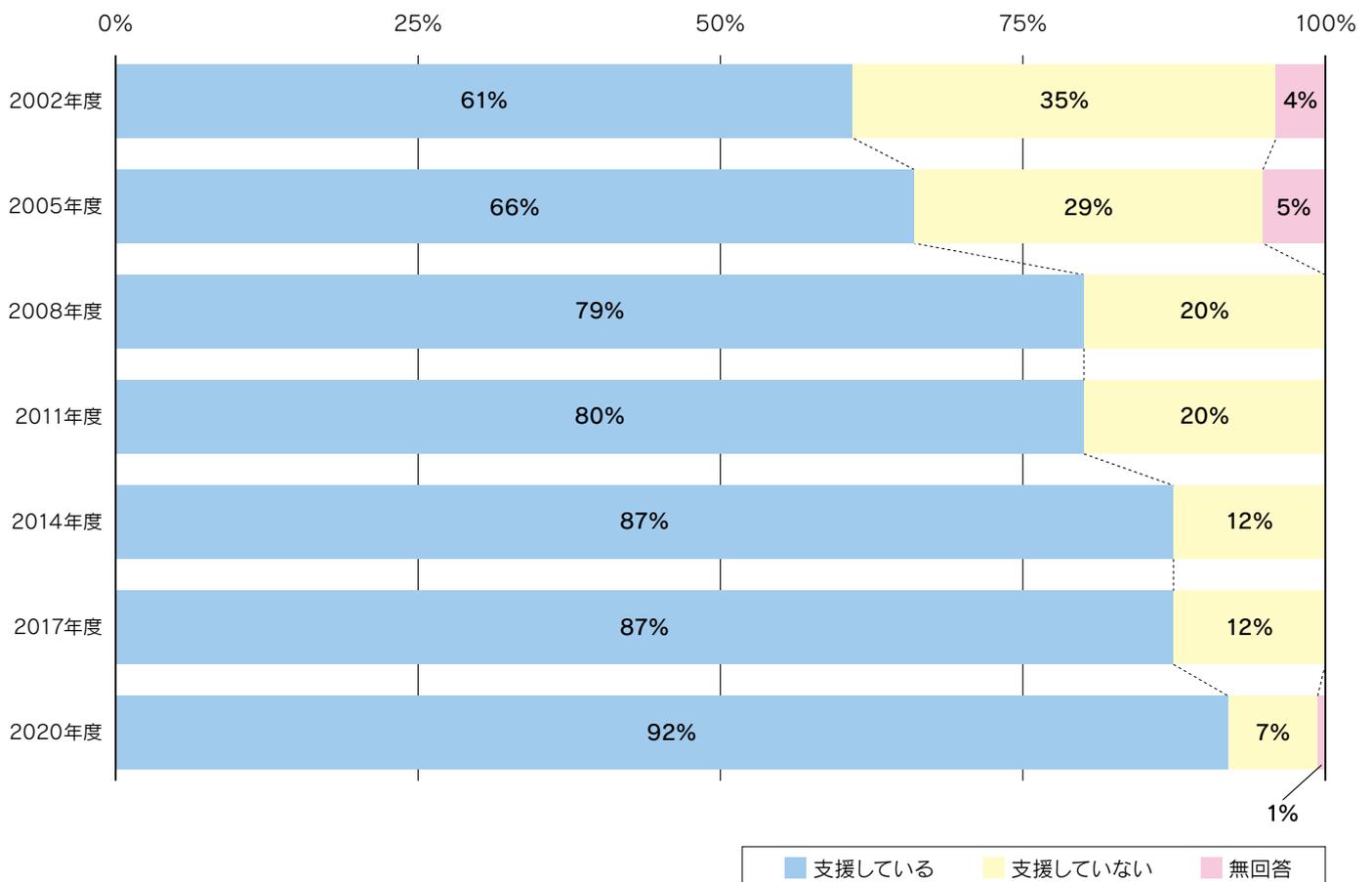
## エシカル消費と持続可能なライフスタイル

「エシカル消費」という考え方が、広く浸透しつつあります。消費者が商品やサービスを選択するに当たって、それが安全・安心なものなのかどうか、品質が優れているかどうか、価格が安価であるかどうかに加え、人権や環境といった社会的問題の解決に貢献しているかどうかという基準を組み入れようという態度です。安さや便利さだけを追い求めてきた現代の人々のライフスタイルが、環境問題をもたらした大量生産・大量消費社会や児童労働や劣悪な労働環境につながる極端な人件費の削減といった企業行動に帰結してきたのであり、消費者にもその責任の一端があるのではという反省がその背景にあります。

「消費者教育の推進に関する法律」(2012(平成24)年公布)は、「消費者が、個々の消費者の特性及び消費生活の多様性を相互に尊重しつつ、自らの消費生活に関する行動が現在及び将来の世代にわたって内外の社会経済情勢及び地球環境に影響を及ぼし得るものであることを自覚して、公正かつ持続可能な社会の形成に積極的に参画する社会」である「消費者市民社会」という考え方を示しました。そして、「消費者基本計画」(第4次/2020(令和2)年閣議決定)では、エシカル消費を「地域の活性化や雇用等も含む、人や社会・環境に配慮して消費者が自ら考える賢い消費行動」と定義しその普及啓発を図るとしています。またSDGsにおいては目標12「持続可能な生産消費形態を確保する」がエシカル消費に関連します。

ESG投資では投資家が、エシカル消費では消費者が主体的に、地球的課題の解決に貢献する企業を選ぶことによって応援しているということです。

## ●社員への支援状況



一般社団法人 日本経済団体連合会 「社会貢献活動に関するアンケート調査結果」(2020年)より

# 2

## CSRにおいて経営者に問われる課題とは

### VI 従業員等企業を取り巻く人々の人権尊重

#### 1 従業員の公正採用を

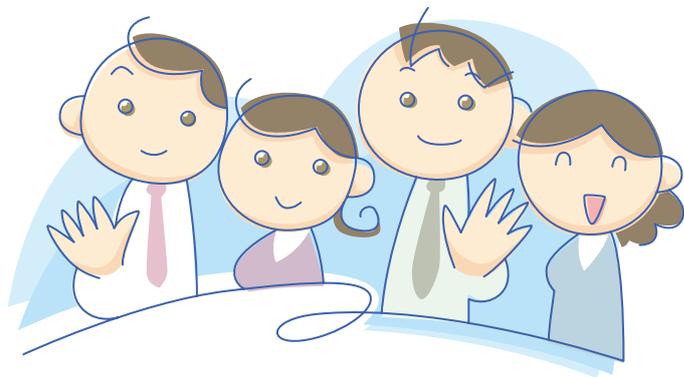
企業の経営者には、公平で公正な採用選考システムを確立し、企業に応募する人の就職の機会均等を保障することが求められています。本籍・出身地、家庭状況、生活環境といった応募者本人の責任によらないことや、思想・信条など本人の自由に任されることで採否を決定することは、公平で公正な採用選考とはいえません。これらの事項を応募用紙に記載させる、面接で尋ねる、作文を書かせるこ

とは就職差別につながる恐れがあります。また、「身元調査」や「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」を実施することも同様です。

さらに、募集・採用にあたっては、性別、年齢、国籍など本人の適性・能力以外のことを条件としてはなりません。その他、障害の有無、アイヌの人々、感染症、刑を終えて出所した人、性的マイノリティ等、それぞれの

権課題について、公正な採用選考の観点から十分に配慮することが求められています。

なお、厚生労働省では、公正な採用選考システムの確立を図るため、原則として一定規模以上の事業所に対し、経営者が「公正採用選考人権啓発推進員」を従業員の中から選任することを求めています。



#### COLUMN

##### 収集してはならない求職者の個人情報

###### ①本籍地

本籍地が記載された住民票は請求してはなりません。

###### ②家族の状況(職業、収入、資産、住居、学歴、健康など)

家族の状況は、本人の適性や能力とは全く関係ないので、収集してはなりません。作文を書かせる場合でも、「わたしの生き立ち」や「わたしの家庭」などのテーマは不適當です。

###### ③思想・信条、宗教、支持政党、労働運動

尊敬する人物や愛読書を聞くことで、思想・信条を推測しようとしてはなりません。労働運動や学生運動など、社会運動に関する質問も不適當です。

※JIS(日本工業規格)による履歴書には、「本籍」「家族構成」「胸囲」「色覚」などを書く欄はありません

## 2 働きやすい職場環境を

企業の経営者にとって、従業員一人ひとりが尊重され、誰もが働きやすい職場をつくることは極めて重要な課題ですが、近年、パワー・ハラスメント(パワハラ)やセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)、メンタルヘルスの管理が特に大きな問題になっています。

2020(令和2)年から、職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務となりました(中小企業は2022(令和4)年から)。労働施策総合推進法により、事業主はパワハラを防止するために、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされ

ています。

セクハラについては事業主に対し、男女雇用機会均等法で防止措置をとることが義務づけられています。日頃から従業員に対し意識啓発などによりこの問題について周知徹底を図るとともに、相談窓口が相談しやすくなっているかを点検するなど、防止対策を十分講じる必要があります。2017(平成29)年からは、妊娠、出産、育児休業等に関する「マタニティハラスメント」の防止措置も求められています。

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト

(厚生労働省)

「あかるい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

また、メンタルヘルスについては、トップ自らがうつ病等の精神疾患に対する認識を高め、予防に取り組むとともに、従業員が発病した場合に備えて、周囲に理解を促進するための啓発や適切なサポート、プライバシー保護の体制を整備することが必要です。2015(平成27)年からは、事業主に労働者のストレス状況の検査を義務付ける「ストレスチェック制度」がスタートしています。

まずは、パワハラ、セクハラ、メンタルヘルスの問題、いずれもが、職場の活力の低下を招くことを認識し、トップとしての対応方針を明確に示すことが求められます。

## 3 ワーク・ライフ・バランス

「男女共同参画社会基本法」が1999(平成11)年に公布されましたが、今なお性別による差別が存在し、様々な社会問題を引き起こしています。長年にわたる風習や慣行が深く根を下ろし、なかなか抜け出せないのが現実です。

男性も女性も、それぞれが仕事上の責任を果たすと共に、家庭や地域社会で多様な生き方が選択・実現できる、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」が確保されていることも大切です。

さらに、仕事と家庭の両立という課題では、一般の家事に加えて、育児や介護の負担などが、女性にだけ一方的にかかるようなことがないように、企業としても取り組まなければなりません。例えば、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」では、2009(平成21)年の改正時に仕事と家庭の両立支援を一層推進するため、父親の育児休業取得促進を掲げています。

しかし、実際に育児休業を取得す

る男性はまだ少数です。男女が共に育児や介護をしながら働き続けることのできる環境を目指すために、職場の同僚の理解と協力はもとより、勤務形態や社内規定の整備など、企業によるより一層の職場環境の改善が望まれます。



### 女性活躍推進法

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が改正され、2022(令和4)年4月から、労働者101人以上の企業に女性の活躍に向けた行動計画を策定することが義務付けられました。なお、女性の活躍推進に関する取組が優良な企業は、厚生労働大臣の認定を受け、認定マークを商品などに付することができます。

# 2

## CSRにおいて経営者に問われる課題とは

### VII 国際社会との関わりでも人権が問われる

#### 1 文化も価値観も違う

経済活動のグローバル化により、国境を越えた商取引が増え、活動拠点そのものを海外に置く企業も増えてきました。そのような状況の中、国や民族、言葉、培ってきた文化や歴

史の大きく異なる人同士と一緒に働けば、価値観の違いや宗教上の問題などに戸惑うこともあるでしょう。そのため、海外転勤者に対して赴任地の文化等を学ぶ研修を行う企

業が増え、現地従業員やサプライチェーンに対する人権研修等の取組も始まりました。

海外において活動する企業や海外と取引のある企業は、当該国の法令遵守、環境保護、情報管理、商品やサービスの安全性確保、人権尊重など、様々な社会的責任に配慮する必要があります。

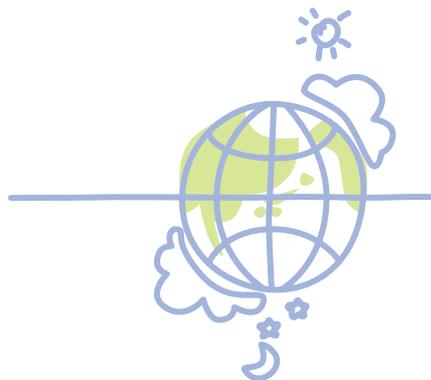
#### 2 労働環境のチェックと改善を

企業が海外で生産活動を行う場合には、働く人々の労働環境に細心の注意を払う必要があります。劣悪な環境の下で、過酷な労働を強いることなどは、決してあってはなりません。こうした事例は、スウェットショップ(労働搾取企業)と呼ばれ、

国際的に厳しい批判にさらされています。さらに、スウェットショップによって生産された商品を購入した企業も、同様に国際的な非難を受けます。

もし海外での企業活動において、サプライチェーンを構成する現地の

取引先が提供する原料や部品などが、このような劣悪な労働環境の下で生産されていることが判明した場合には、改善を促すなど積極的な対応が必要です。



### 外国人雇用啓発月間(6月)

厚生労働省では、毎年6月を「外国人雇用啓発月間」と定めています。



令和6年度ポスター

#### 外国人を雇用している事業主の皆さん、チェックしてみてください

- 国籍で差別しない公平な採用選考を行っていますか？
- 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか？
- 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮していますか？
- 安易な解雇はしていませんか？
- 外国人の雇い入れ・離職時に、ハローワークへ外国人雇用状況届出を出していますか？

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」より

### 3 児童労働に厳しい目を

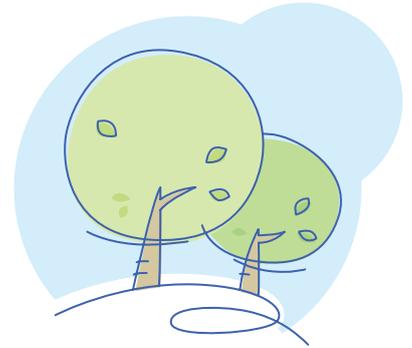
2021(令和3)年に発表されたILO(国際労働機関)とUNICEF(国連児童基金)の報告書によると、地球上で約1億6000万人のこどもたちが、児童労働を強いられていると推測されています。

その多くは貧しい国々のこどもたちで、過酷な環境下にあって安い賃金で幼い身体を酷使させられています。報告書では、児童労働に従事する5~11歳のこどもの28%近く、12

~14歳のこどもの35%が学校に通っていないとみえています。

企業が海外進出をする場合、あるいは海外と取引をする場合には、特にこうした児童労働についての認識が必要です。たとえ自社管轄の工場がそのような状況でなくても、安価に調達した商品や部品・原材料が、実は児童労働によって生産されているかもしれないからです。このようなことを防止するためにも、日頃から

サプライチェーンの企業活動や労働環境にも注意を向ける必要があります。利益やコストだけを考えて児童労働を見逃したり、働く人々の人権を無視することがあってはなりません。



### 4 外国人労働者に対する許されない人権侵害

近年、日本で働く外国人労働者が増えています。様々な人権問題が発生しています。

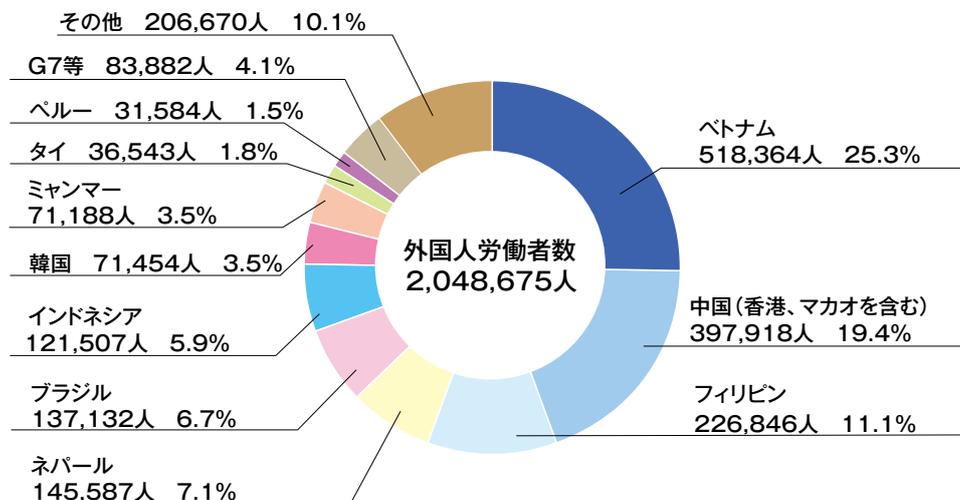
外国人労働者の中には、いわゆる「資格外就労」や「不法就労」の人たちもあり、過酷で、安全対策が不十分な

職場環境の中で、労働を強制されているケースもあります。また、企業が社会保険の負担を回避するため、外国人労働者を社会保険に加入させていない事例もあります。

不法就労の防止を図り、外国人労働者

働者が日本で安心して働ける社会を目指して、厚生労働省では、2007(平成19)年6月公布の「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」により、全ての事業主に、外国人労働者(特別永住者を除く)の雇用または離職の際に、外国人労働者の氏名、在留資格などをハローワーク(公共職業安定所)へ届け出ることを義務付けています。

#### ●国籍別外国人労働者の割合



厚生労働省 令和5年10月「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」より

# 3 「人権の視点」を取り入れた企業経営とは

## I 経営理念で示される企業の姿勢

### 企業の姿勢を全社で共有

人々から信頼される企業となるためには、社会的責任や、人権に対して企業が取り組む姿勢を全社で共有する必要があります。

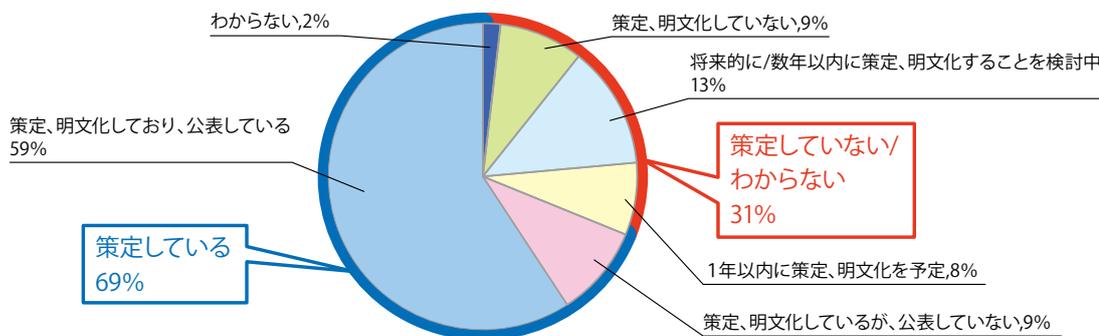
そのために、社是・社訓や経営方針などの企業の理念、あるいは倫理綱領や従業員行動基準などに、人権尊重に関する趣旨を掲げることや人権

に関する指針を制定する方法があります。例えば、「顧客を大切にする」という経営理念を具体的に実現していくため、自主行動基準を明文化するのも一つの方法です。

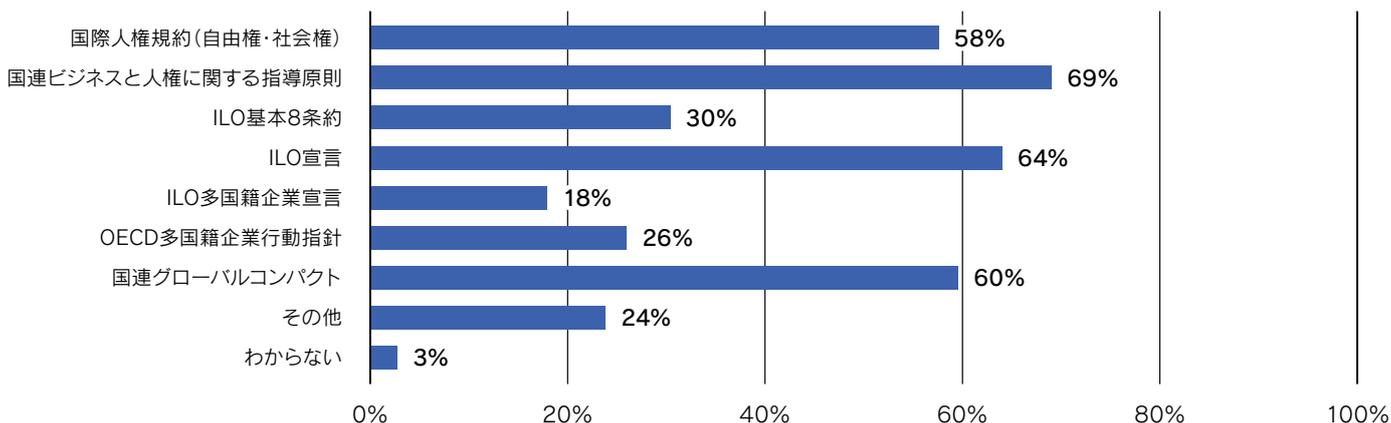
また、人権啓発を推進するためには、組織体制を整えることも必要です。しかし、組織体制の整備は、それ

自体が目的ではなく、従業員の誰もがいきいきと気持ちよく働くことができる良好な職場環境をつくるためのものです。組織体制の整備により、人権を尊重する組織風土や良好な職場環境がつくられることで、従業員一人ひとりの働く意欲が高まり、それが、生産性の向上、新しい価値の創造、ひいてはより良い商品やサービスの提供にもつながります。

### ●人権尊重に関して、人権方針を策定、または企業方針、経営理念、経営戦略などに明文化していますか。また、それらを公表していますか。



### ●人権方針の策定にあたり、準拠している国際的な基準をすべて選択してください。



経済産業省・外務省「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」集計結果(2021年)

## 人権を尊重する責任のための企業方針と手続き

ビジネスと人権に関する基本原則は、企業が人権を尊重する責任を果たすために、次のような企業方針と手続きを持つべきであると述べています。

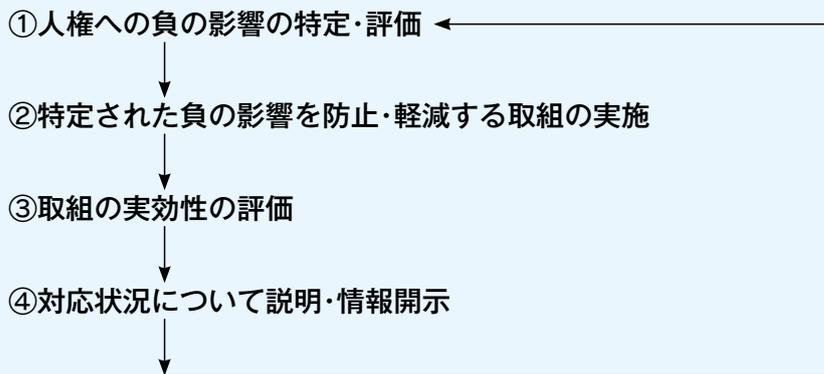
### (1) 人権方針の策定

人権を尊重する責任を定着させるための基盤として、企業は、この責任を果たすためのコミットメントを企業方針のステートメントを通して表明するべきとされています。

### (2) 人権デュー・ディリジェンスの実施

企業は、人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、対処方法を説明するために、人権デュー・ディリジェンスを実施するべきとされています。

〔人権デュー・ディリジェンスのプロセス〕



### (3) 苦情処理メカニズムの構築

企業が人権への負の影響の惹起または助長を確認した場合、企業は正当な手続を通じた救済を提供しまたはそれに協力すべきであるとされています。

「[ビジネスと人権]に関する行動計画」においても、「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」ことが企業に期待されています。



# 3 「人権の視点」を取り入れた企業経営とは

## Ⅱ 人権に配慮した企業活動を

### 新しい市場の開拓にもつながる

一人ひとりの人権が尊重されるためには、障害があっても、高齢であっても、言葉や文化が違ってても、誰もが安全・安心・快適に暮らすことができ、また、社会参加できるような生活環

境を築くことが大切です。このような生活環境を築くためにも、企業の役割は重要です。企業が提供する商品やサービスは市民の日々の暮らしに欠かせないものだからです。

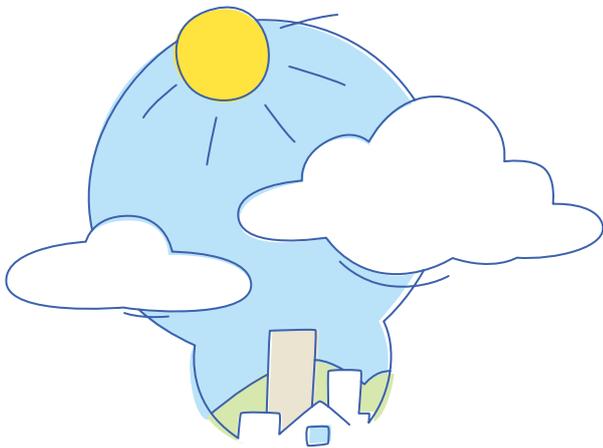
経営者は、自社の商品やサービスが、「誰にとっても利用しやすいもの

になっているかどうか」を、改めて見直して見る必要があります。

例えば、手話や筆談ができる従業員の配置や、店舗全体のバリアフリー化などが考えられます。既に大きな活字を用いた出版物や、操作が簡単な電気製品、ユニバーサルデザインを取り入れた商品など、業種を問わず、様々な商品を開発・提供している企業もあります。

企業が様々な人の立場に立って考え配慮をすることで、今までにない商品やサービスを開発提供することが可能になります。

企業活動を「人権の視点」から捉えると、自ずとその企業の市場が広がるばかりか、これまで想定もしていなかったような、全く新しい市場の開拓にもつながるのではないのでしょうか。



## Ⅲ 多様な人権研修

### 継続することが大切

企業における人権研修は、経営層を含めた従業員全員の人権に対する認識を深め、それを日々の業務に反映させ、あらゆる人々に配慮した企業活動を展開することを目的としています。豊かな人間性を育むことで、お互いを人として尊重し合い、相手の立場に立って考え、人権に配慮した行動がとれるようになることが大

切です。

したがって、人権研修の方法も様々です。例えば、外部の研修会への参加、講師を招いての講演会、ビデオ鑑賞やグループでの話し合い、経営者が人権に関する話題を朝礼でとりあげることなどが考えられます。また、業務の中で、あるいは家庭や地域の生活の中で、自分が出会っ

た身近な事柄などを共有することで、人権について考えるヒントを見つけることができれば、それも一つの「研修」と言えるのではないのでしょうか。

人権研修は、企業の規模や状況などそれぞれの実情に即して、まずは、できることから始めること、そして何よりも、継続して実施することが大切です。



## 本冊子に出てくる主な法律

各法律の最終改正は、2024(令和6)年8月時点のものです。

- p.13 循環型社会形成推進基本法  
 正式名称 同上  
 2000(平成12)年公布  
 最終改正2012(平成24)年公布  
 参考サイト 環境省「循環型社会形成推進基本法」  
<https://www.env.go.jp/recycle/circul/recycle.html>
- p.13 建設リサイクル法  
 正式名称 建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律  
 2000(平成12)年公布  
 最終改正2021(令和3)年公布  
 参考サイト 環境省「建設リサイクル法の概要」  
<https://www.env.go.jp/recycle/build/gaiyo.html>
- p.13 自動車リサイクル法  
 正式名称 使用済自動車の再資源化等に関する法律  
 2002(平成14)年公布  
 最終改正2019(令和元)年公布  
 参考サイト 経済産業省「自動車リサイクル関連」  
<https://www.env.go.jp/recycle/car/index.html>
- p.14 個人情報保護法  
 正式名称 個人情報の保護に関する法律  
 2003(平成15)年公布  
 最終改正2021(令和3)年公布  
 参考サイト 個人情報保護委員会  
 「個人情報保護法について」  
<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/>
- p.16 バリアフリー法  
 正式名称 高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律  
 2006(平成18)年公布  
 最終改正2020(令和2)年公布  
 参考サイト 国土交通省「バリアフリー」  
<https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/>
- p.17 障害者差別解消法  
 正式名称 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律  
 2013(平成25)年公布  
 最終改正2021(令和3)年公布  
 参考サイト 内閣府「障害を理由とする差別の解消の推進」  
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>
- p.20 部落差別解消推進法  
 正式名称 部落差別の解消の推進に関する法律  
 2016年(平成28)年公布  
 参考サイト 法務省「同和問題(部落差別)に関する正しい理解を深めましょう」  
[https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00127.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00127.html)
- p.21 男女共同参画社会基本法  
 正式名称 同上  
 1999(平成11)年公布  
 最終改正同年公布  
 参考サイト 内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会基本法」  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html)
- p.21 育児・介護休業法  
 正式名称 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律  
 1991(平成3)年公布  
 最終改正2024(令和6)年公布  
 参考サイト 厚生労働省「育児・介護休業法について」  
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/>
- p.21 女性活躍推進法  
 正式名称 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
 2017(平成29)年公布  
 最終改正2019(令和元)年公布  
 参考サイト 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
- p.23 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律  
 正式名称 同上  
 2007(平成19)年公布  
 参考サイト 厚生労働省「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の改正について」  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other16/>

※経済産業省中小企業庁では、人権啓発に関連する資料をホームページで公開しています。  
[https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken\\_pamf/index.html](https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.html)

### 経済産業省中小企業庁委託事業

発行：公益財団法人 人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F

TEL 03-5777-1802(代) FAX 03-5777-1803

<http://www.jinken.or.jp>

