

ビジネスの分野で求められる取組

現在、企業には、従業員や取引先をはじめ、企業活動に係る様々な関係者等に対して、人権を尊重した行動をとることが求められています。また、人権の尊重は、「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成にとっても重要なものとなっています。

では、国際社会や日本において、ビジネスにかかわる人権尊重の取組はどのような状況にあるのか、私たち一人ひとりができることはあるのか、考えていきたいと思えます。



「ビジネスと人権」を取り巻く動向

平成23(2011)年、国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」※1 (以下、「指導原則」) が承認されました。指導原則は、あらゆる企業に対し、人権を尊重する主体として責任を果たすことを求めています。指導原則に法的拘束力はありませんが、欧米では、法制化により「人権デュー・デリジェンス (以下、「人権DD」)」の実施等を企業に義務付けている国もあります。

こうした流れを受け、国では令和2(2020)年、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」を策定しました。行動計画では、その規模や業種にかかわらず、企業が人権DDのプロセスを導入することへの期待が表明されています。

また、令和4(2022)年9月には経済産業省が「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」を定め、企業による人権尊重の取組を促進しています。

大阪府では、庁内の各所属を通じて業界団体や事業者が主催する取組において、人権に関する研修の実施を促進しています。そのなかの「採用選考」においては、企業における採用担当者向けの啓発冊子の発行や研修を開催しています。また、企業の人権担当者に役立つ情報や、研修を進めていく教材に関する情報を大阪府のホームページで紹介しています。

※1 ビジネスと人権に関する指導原則の3つの柱

- 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

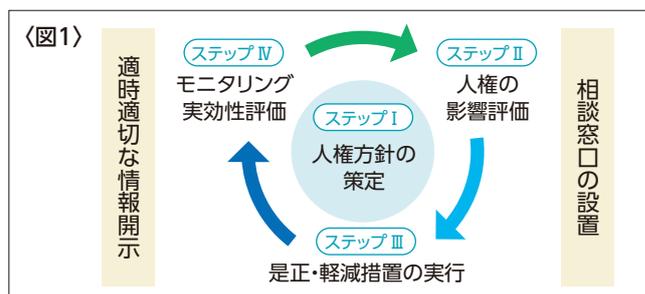
人権DDとは

① 人権DDとは

人権DDとは、「企業の事業活動に伴い顕在化する (または潜在的な) 人権への負の影響 (人権リスク) を特定し、そのリスクを軽減または防止するために、研修や社内環境の整備、サプライチェーンの管理などの対応策を実施し、フォローアップを行っていくプロセス」のことです。

人権DDを実施することで企業はステークホルダーからの信頼の向上を通じ、企業価値の向上や経営基盤の強化、従業員の離職率の低下や生産性の向上、優秀な人材の獲得やブランドイメージの向上が期待されます。

人権DD実施にあたっては、I. 人権方針の策定、II. 人権の影響評価、III. 是正・軽減措置の実行、IV モニタリング・実効性評価、の4つのステップがポイントとされています (図1 参照)。



② 人権DDの取組状況

国内企業における人権DDの取組状況はどのようになっているのでしょうか。令和3(2021)年の国の調査結果によると、「人権DDを実施している」と回答した企業は52%でした。一方で、48%が「実施していない・わからない」と回答しています。その主な理由として、「実施方法が分からない」「十分な人員・予算を確保できない」等となっています (図2 参照)。