

日本企業の人権デューディリジェンスの グッドプラクティス事例 ～ILO-ジェトロ共同調査報告書から～

日本貿易振興機構（ジェトロ）

調査部 主任調査研究員 田中 晋

2024年3月14日

本日の内容

- I. 本社アンケート調査結果から
- II. 日本企業のグッドプラクティス事例

本日の内容

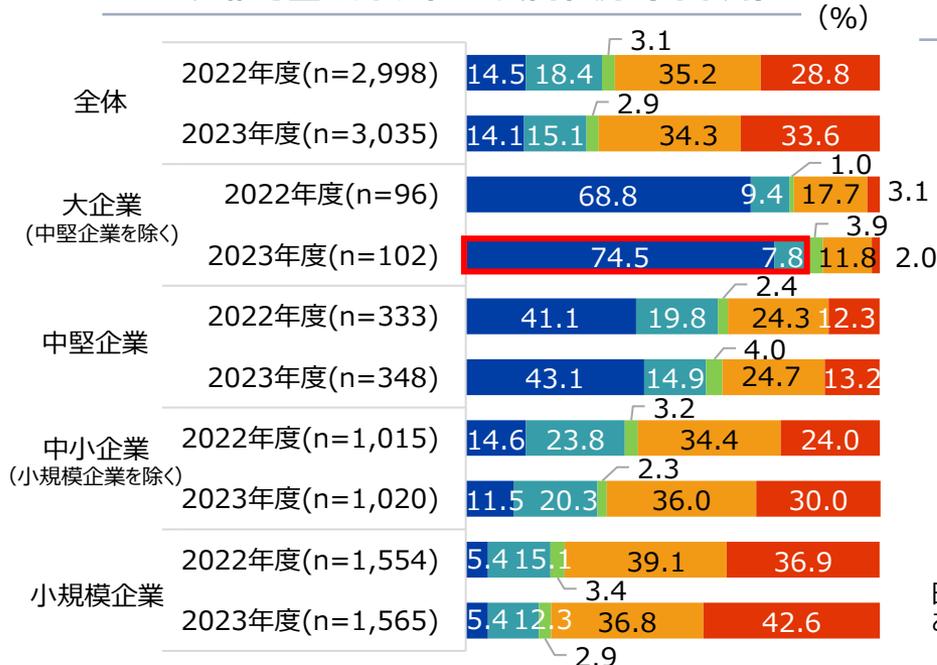
I. 本社アンケート調査結果から

II. 日本企業のグッドプラクティス事例

1 | 大企業で人権方針策定・公表が前進も、企業規模で差開く

- 自社の人権方針を策定している割合は、**大企業（中堅企業を除く）で82.4%**。方針の策定・公開状況は企業規模による差が広がっている。
- ビジネスと人権を認識した（認識を強化した）きっかけについて、大企業では「サステナビリティ経営の重要性の理解」（45.7%）、中小企業では「メディアなどで見聞きすることが増えた」（28.9%）が最上位。

人権尊重方針の策定・公開状況（時系列）

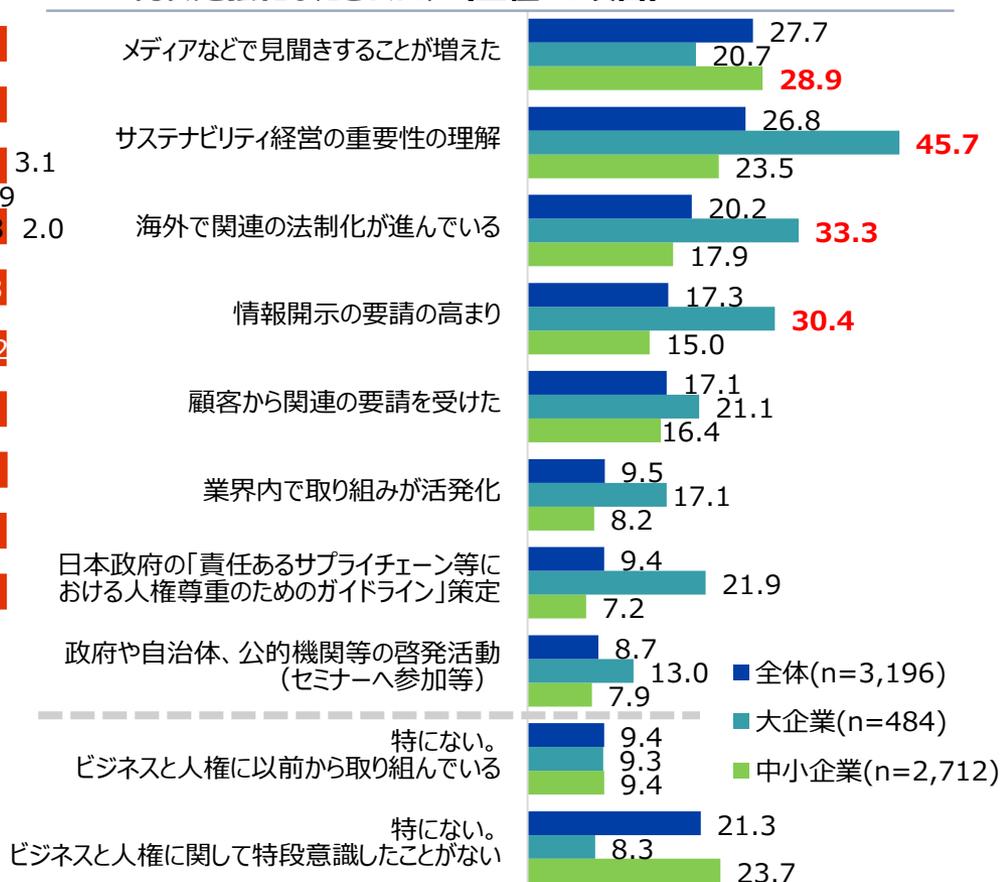


- 方針を策定し、外部向けに公開している
- 方針を策定しているが、外部向けには公開していない
- 方針を策定していないが、1年以内に策定予定
- 方針を策定していないが、将来的に（数年以内に）策定することを検討中
- 今後も方針を策定する予定はない

(注) nは「無回答」を除く企業数。

(出所) ジェトロ2023年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

この2～3年でビジネスと人権について認識した／
認識を強化したきっかけ（上位10項目）



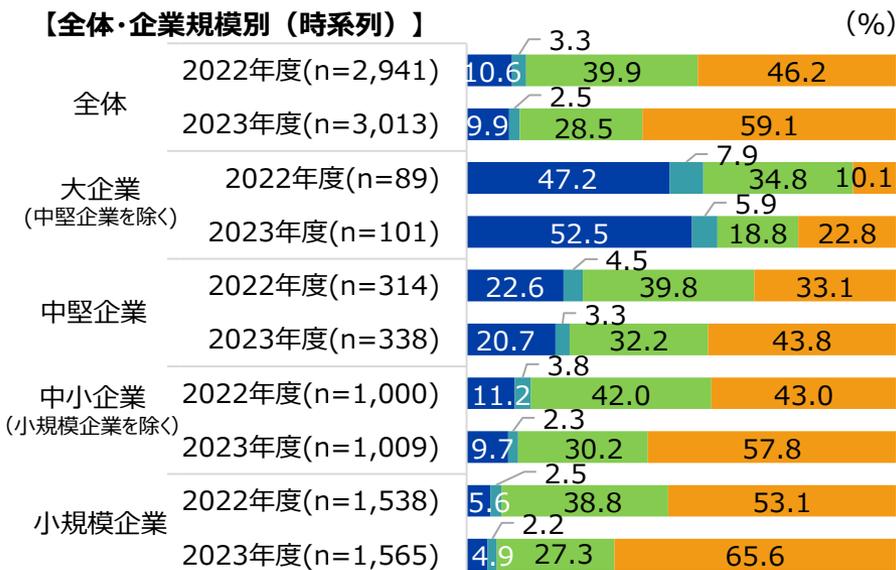
(注) 上位10項目を掲載。

2 | 大企業で人権DD実施増も、浸透には課題

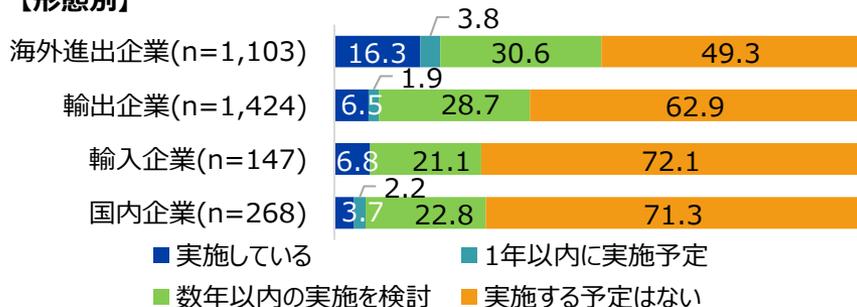
- 人権デューデリジェンス（DD）を実施している企業は全体の約1割。**中堅企業を除く大企業では前年比5.3ポイント増の52.5%**となるも、全体として「実施する予定はない」の割合が上がっており、DDの浸透には課題。
- DDを実施している企業では、自社方針への準拠要請や調査・監査等を通して取引先に対しても取り組みを展開している。

人権DDの実施状況

【全体・企業規模別（時系列）】



【形態別】



(注) nはいずれも「無回答」を除く企業数。

(出所) ジェトロ2023年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

取引先との関係において行っている人権DDの取り組み（一部抜粋）

- **自社の人権・調達方針等への遵守を求める／取引先の方針を遵守**
 - ・ CSR調達方針を説明し、同意書もらっている
 - ・ 取引先に対し、人権尊重に関する項目を含む購買ガイドラインを示し、人権への配慮を求めている
 - ・ 自社・パートナー会社ともに、ハンドブックで「人権基本方針」を意識させている
- **取引先の人権リスクや人権への対応状況を把握**
 - ・ サプライヤーアンケートを実施し、人権関係の取り組み状況等について確認
 - ・ 定期的な取引先調査、視察の実施
 - ・ 生産拠点での労働環境の監査や質問書の提出
- **取引・契約関係への反映**
 - ・ 契約書内へ人権尊重に対する条項を盛り込み締結
 - ・ 見積依頼書の取引条件の項目に、自社人権方針への賛同を前提とする旨記載
 - ・ フェアトレード等の精神に反しない生産環境を確立・実践している企業との取引に限定
- **その他**
 - ・ 人権等に関する啓蒙、情報伝達／定期的な相互確認
 - ・ ビジネスパートナーと相互理解に基づく対等な関係を築く／タテヨコの関係ではなく、常にパートナーとして取引
 - ・ 適正な作業人員の確保／時間外労働の厳格化／短納期等の要請を行わない

※ | 大企業・中小企業などの定義

分類	製造業・その他	卸売業	小売業	サービス業
大企業	中小企業以外の企業			
大企業 (中堅企業を除く)	中堅企業以外の大企業			
中堅企業	3億円超、10億円未満 又は300人超、3,000人以下	1億円超、3億円以下 又は100人超、1,000人以下	5千万円超、3億円以下 又は50人超、1,000人以下	5千万円超、3億円以下 又は100人超、1,000人以下
中小企業	3億円以下又は300人以下	1億円以下又は100人以下	5千万円以下又は50人以下	5千万円以下又は100人以下
中小企業 (小規模企業者を 除く)	小規模企業者以外の中小企業			
小規模企業	5千万円以下又は20人以下	1千万円以下又は5人以下		

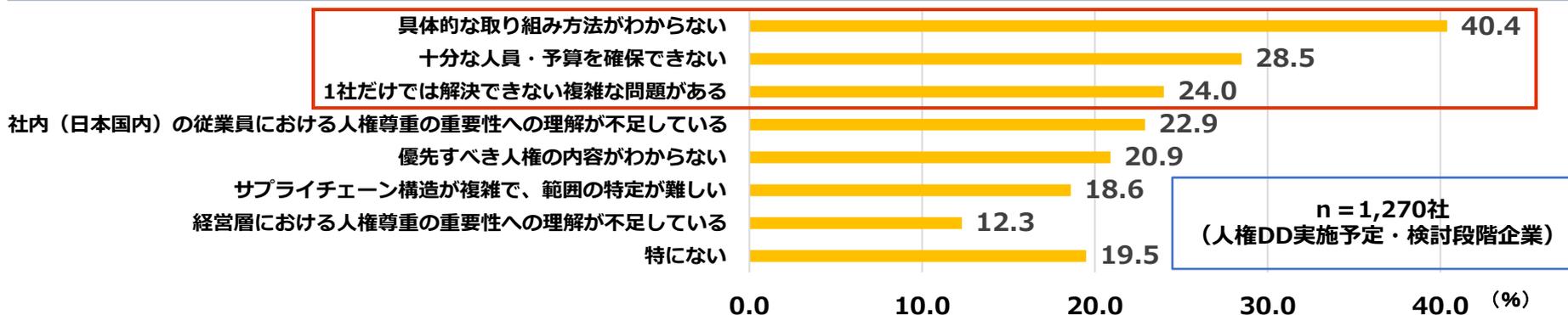
(注) 大項目の「大企業」と「中小企業」の定義は中小企業基本法に基づく。その他はジェトロによる定義。

(出所) ジェトロ2023年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査 (2023年11~12月実施)

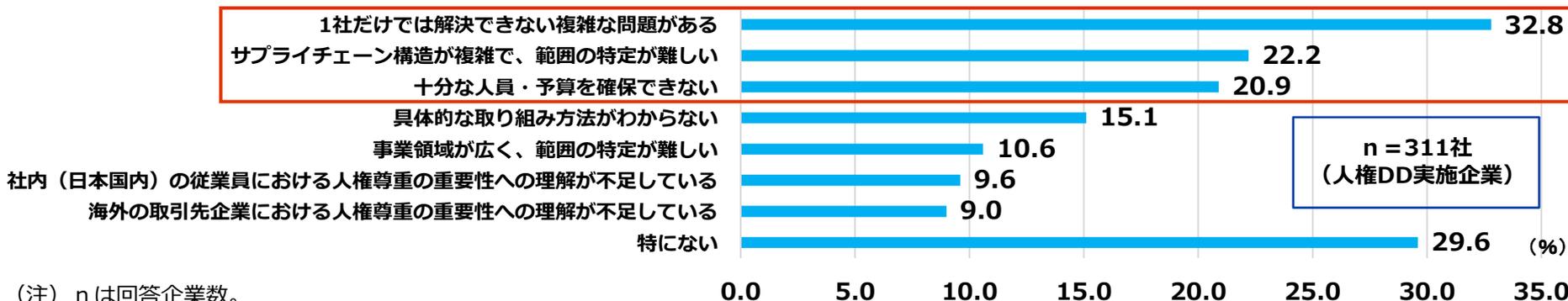
3 | 人権DDの人員・予算確保は実施/検討企業の共通課題

- 人権デューデリジェンス（DD）実施予定・検討段階企業では、その内容理解と実践に課題を感じている企業が一定程度確認されたほか、**対応の必要性は認識していても、専門人材の配置や専門家への外部委託などの実務に必要なリソース・予算が十分でないことが海外での人権に配慮したサプライチェーン構築上の課題。**
- 人権DD実施企業では、「1社だけでは解決できない複雑な問題がある（32.8%）」「サプライチェーン構造が複雑で、範囲の特定が難しい（22.2%）」などの新たな課題がサプライチェーン構築上の課題に挙がった。

人権デューデリジェンス実施予定・検討段階企業の海外で人権を尊重するサプライチェーンを構築する上での課題（上位7項目）



人権デューデリジェンス実施企業の海外で人権を尊重するサプライチェーンを構築する上での課題（上位7項目）



(注) nは回答企業数。

(出所) ジェトロ2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

本日の内容

I. 本社アンケート調査結果から

II. 日本企業のグッドプラクティス事例

1 | 日本企業の人権DD・グッドプラクティス事例

- 人権DDには正解がなく、企業の業態や業種、規模、海外展開の度合いによって、取り組むべき課題や優先事項が異なり、ベストプラクティスも異なる。
- 昨年夏から実施中のILO駐日事務所との共同調査から、日本企業の人権DDのグッドプラクティスを紹介する。

1. 責任ある企業行動を企業方針及び経営システムに組み込む

【方針の策定・周知】

- ▶ 様々なステークホルダーと対話し、国際的な文書を参照しながら、人権方針を策定する。(アシックス)
- ▶ グループ行動基準の下に人権方針や調達方針をはじめとする各種社内方針を体系的に整備する。(東芝)
- ▶ 現地の公用語でのハンドブックを作成・配布して、人権方針の周知・浸透に努める。(キヤノン)

【社内体制の整備】

- ▶ 人権推進事務局とリスクマネジメント委員会を通じて、全社横断的な取り組みを促進する。(キヤノン)
- ▶ 責任あるバリューチェーン分科会を設置し、グループ全体での人権尊重の取り組みを推進する。(プラザー)
- ▶ サステナビリティ委員やCSR 調達部会等を通じて、部門横断的な連携を促進する体制を整備する。(ワコール)

【研修・教育の実施】

- ▶ 従業員が主体的に理解を深められるロールプレイング形式のワークショップ研修等を通じて、CSR 調達対応への社内の理解を促進する。(帝人フロンティア)

2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する

【対話の機会の確保】

- ▶ 労使協議会とは別に人権に特化した労使対話を実施し、従業員の人権に関する懸念を把握する。(キヤノン)
- ▶ 母国語でインタビューするなど外国人労働者の特性を踏まえて、また、対話を行いながら工場監査を実施する。(三起商行)

【人権課題把握のための体制・手段の構築】

- ▶ 週次報告書・工場訪問等の様々な手段を通じて現地工場における労働環境の把握に努める。(小島衣料)
- ▶ グループ会社における人権・労働関連の課題を把握するべく各社が実施する自主精査を本社が包括的にサポートする。(パナソニック)
- ▶ 工場の従業員の声を吸い上げる仕組みを複数用意し、潜在的な負の影響を早期に把握するように努める。(キヤノン)

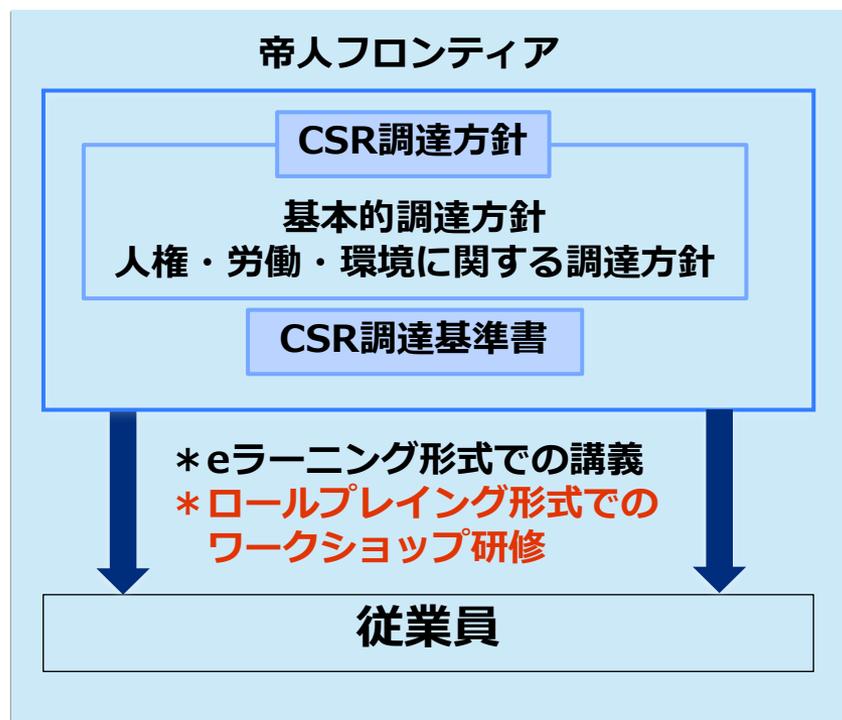
【トレーサビリティの確保】

- ▶ 特定の原材料について優先して、4次サプライヤーまでのトレーサビリティの確保に努める。(アシックス)
- ▶ 間接的な取引先のトレーサビリティも確保できるよう、商品企画の段階で直接取引先に仕入れ先を確認し、管理する。(ファーストリテイリング)

2 | CSR調達対応への社内理解の促進

- 帝人フロンティアは、「基本的調達方針」と「人権・労働・環境に関する調達方針」から構成されるCSR調達基本方針やCSR調達基準書を策定。同社は、社内基準に基づき選定した国内外の調達先に対して、CSR調達基準書を配布し、同社のCSR調達基本方針等への理解・協力を得られるよう努めている。
- CSR調達基本方針等の実施を要請する側である社内関係者の理解も重要であることから、帝人フロンティアは**社内研修を、eラーニング形式での配信のほか、ワークショップ形式により実施**している。

長期的な企業利益を高めるための人権配慮を含む資源配分のシュミレーション機会を提供



ワークショップ研修

初級編

※自社製品の原材料に関して、東南アジアのサプライチェーン上の企業A社で人権問題が確認。

参加者はそれぞれの立場でロールプレイングを行う

自社

一次調達先企業

自社株主

製品の販売店

A社

中級編

※どのように資源配分し、長期的な企業利益を高めるか

参加者それぞれが企業経営者になったと仮定しロールプレイング

設備投資

サプライチェーン上での人権配慮対応の投資

製品製造

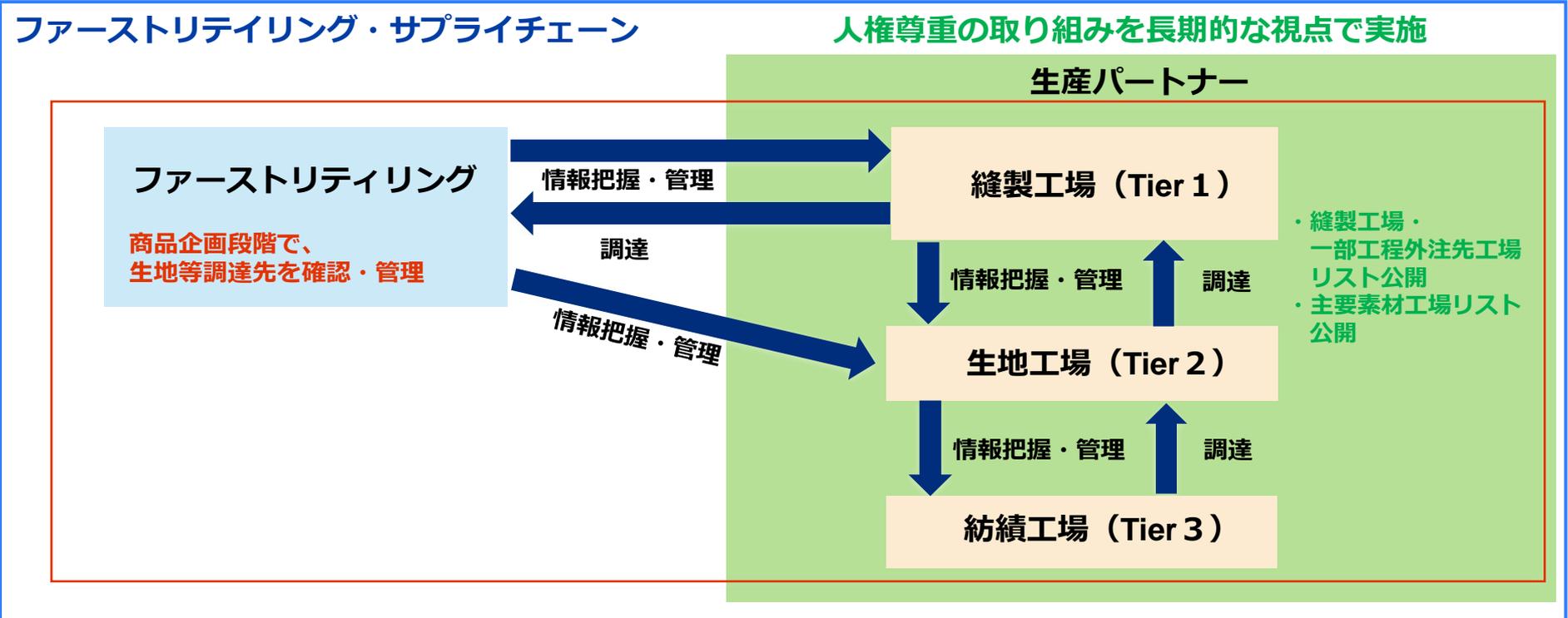
製品販売

企業利益

3 | 間接的な取引先のトレーサビリティの確保

- ファーストリテイリングは、**サプライチェーン全体の人権尊重、労働環境改善、環境保全などに、生産パートナーとともに取り組む**。生産パートナーリストを公開することで、同社のサプライチェーンの透明性を高め、責任を果たす努力をしている。**生産パートナーリスト公開には、生産パートナーの把握が必要**。
- ファーストリテイリングは、業界の状況も踏まえ、**直接の取引先（Tier 1）と主要生地工場（Tier2）とで、上流の調達先を確認、管理することでトレーサビリティの確保に努めている**。その上で、間接的な取引先（Tier2/3）のうち主要な工場とも人権尊重の取り組みを進めている。

商品企画段階から間接的取引先を把握・管理、トレーサビリティの向上を進める



4 | 日本企業の人権DD・グッドプラクティス事例

3. 負の影響を停止する、防止するおよび軽減する

【対話を通じた負の影響の防止・軽減】

- ▶ 工場内に設置した安全衛生委員会等における現地従業員との対話を通じ労働安全衛生文化の醸成を推進する。(パナソニック)
- ▶ 従業員と対話を通じて労働災害のリスクを軽減する。(ワコール)
- ▶ 企業による手数料負担や外国人技能実習生への確認を通じて、本人に自国での送り出しに関する手数料を負担させないよう取り組む。(帝人フロンティア)

【取引先の取り組みの促進・支援】

- ▶ 「ビジネスパートナー管理方針」に基づき、サプライヤーにおける取り組みを要請し、支援する。(アシックス)
- ▶ 苦情処理メカニズムを通じて得た情報を活用して重要な課題を把握し、サプライヤーにおける負の影響の防止・軽減を支援する。(ファーストリテイリング)
- ▶ インセンティブ付与を通じサプライヤーによるCSR 調達ガイドラインの順守を促進する。(三起商行)
- ▶ CSR アンケートの結果のフィードバックや個別面談を通じて、取引先における負の影響の防止・軽減を促す。(ブラザー)

【企業間での協力】

- ▶ 現地での勉強会等の場を通じて他企業と協働して現地労働法令の情報を収集し従業員の権利保護を促進する。(丸久)

4. 実施状況および結果を追跡評価する

【負の影響の防止・軽減に活用】

- ▶ 労働安全衛生マネジメントシステムを推進するとともに、重大な労働災害の発生状況を調査・分析し、再発防止に活用する。(パナソニック)
- ▶ 労働時間など人事部門が把握している既存のモニタリング指標を人権DDの実効性評価にも活用する。(キヤノン)

【人権DDの手法改善に活用】

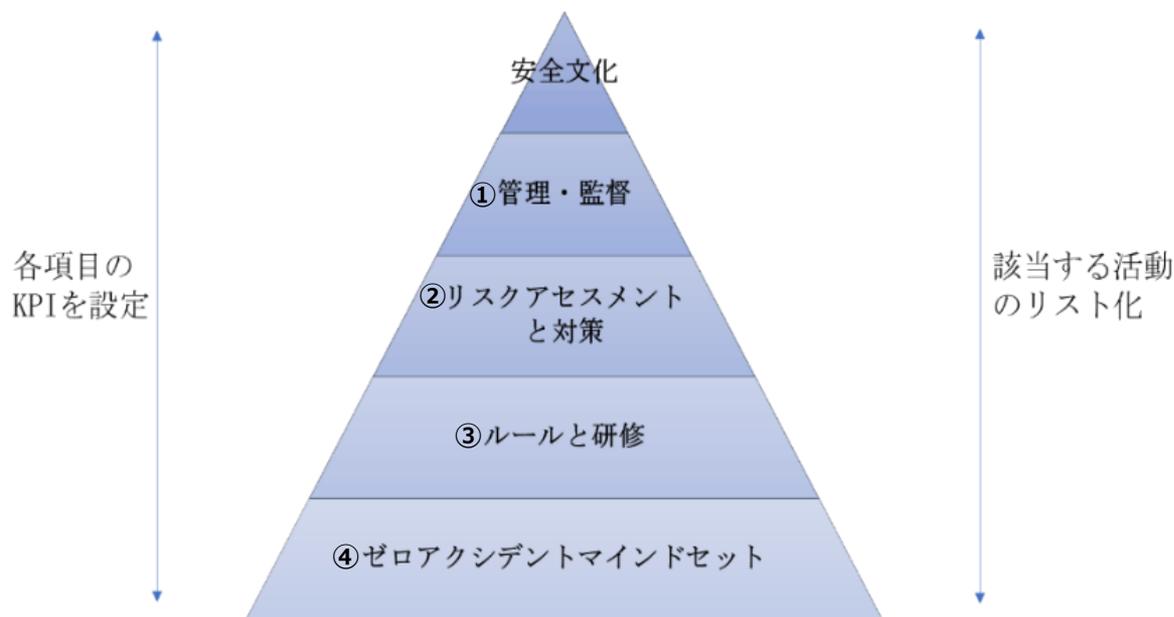
- ▶ 苦情処理メカニズムを国連指導原則に照らして自己評価し、その結果確認された課題に取り組む。(ファーストリテイリング)
- ▶ 従前の取り組みにおける課題を踏まえ、生産パートナーの自主的な取組を推進するとともに、業界共通のフレームワークの評価ツールを用いるようにするなど人権デューディリジェンスの方法を改善する。(ファーストリテイリング)
- ▶ 調達取引先における調達方針に関する遵守状況等を定期的に調査し、手法についても強化・改善する。(東芝)

5 | 従業員との対話を通じ労働安全衛生文化を醸成

- パナソニック デバイス ベトナムでは、グループの労働安全衛生ポリシーを踏まえ、**工場における従業員の安全衛生を確保し、安全文化を醸成するための体制を構築**。人身事故等の潜在的な負の影響を防止・軽減していくために、**従業員が自ら安全衛生について考え、従業員間で問題点を指摘し合えることを重視する**。
- 工場内に安全衛生委員会を設置し、同委員会における安全衛生の向上に向けた活動に従業員を様々な形で関与させ、**従業員との対話を図りながら、安全衛生文化の醸成を進めている**。

従業員とともに労働安全衛生への取り組みを進めることは、自社内の人権DDの取り組みの一部ともなる

安全衛生に関するイノベーション活動の目標

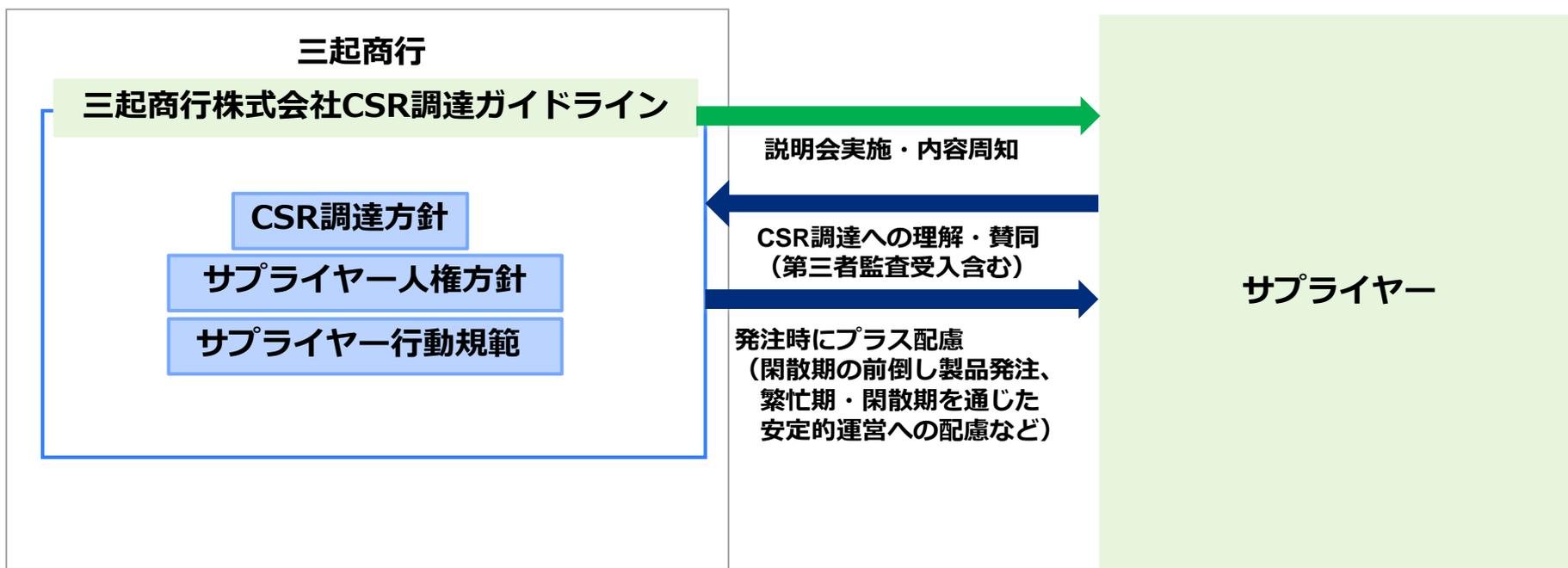


- **工場従業員が自ら議論し**、安全文化の醸成という目標を設定、具体的な活動をリストアップして実施計画を策定し、その進捗状況を把握するためのKPIを設定。
- 具体的な活動計画については、各部門のリーダーがそれぞれの部下に伝え、従業員が安全衛生について考えるきっかけを提供し、安全衛生意識の浸透を図っている。
- 具体的な作業映像を見ながら、その中で人身事故等が生じ得るリスクの高い工程等について話し合う**リスクアセスメント研修も定期的実施**。
- パナソニック デバイス ベトナムでは、従業員の労働安全を確保するために実施している施策を定期的に評価する「**月次安全パトロール**」活動を実施。

6 | 方針を準拠するサプライヤーへのインセンティブ付与

- 三起商行は、**サプライヤーに対してCSR調達ガイドラインの順守を要請**するとともに、**サプライヤーよりCSR調達への理解と賛同が得られ、進展がある場合には、製品発注を前倒しで行い生産を円滑にできるようにするなど可能な限り発注の際にプラスに考慮し、経済的なインセンティブを付与**。
- 経営トップから調達実務に至るまで、企業全体にわたるこの一貫した方針は、**サプライヤーと協力し、労働者の権利の尊重におけるサプライヤーの進歩を支援するという三起商行のコミットメント**を示すもの。

サプライヤーとの長期的に良好な関係構築を目指し、協力・是正姿勢に経済的インセンティブで応える



7 | 日本企業の人権DD・グッドプラクティス事例

5. 影響にどのように対処したかを伝える

【情報開示の工夫】

- ▶ ステークホルダーが理解しやすいように、定性・定量双方の情報開示に努める。(東芝)
- ▶ グループにおける「顕著な人権リスク」を中心に据えて、対応状況や方針を記載することで、一覧性のある形で情報を開示する。(キヤノン)

【詳細な情報開示】

- ▶ 苦情処理メカニズムの透明性の確保に向けて、通報件数やその内訳などの関連情報を積極的に開示する。(パナソニック)
- ▶ 労働環境モニタリングに関する取り組みについてその概要だけでなく、評価結果や評価区分の説明等を分かりやすく開示する。(ファーストリテイリング)

【情報開示を通じたコミットメント】

- ▶ 委託先リストの公開を通じて自社の取り組みにコミットするとともに、サプライヤーによる更なる取り組みを促進する。(ワコール)

6. 適切な場合是正措置を行う、または是正のために協力する

【苦情処理メカニズムの設置・改善】

- ▶ 通報への対応状況の通報者への開示を含む様々な施策を通じ、グローバルホットラインの実効性確保に努める。(パナソニック)
- ▶ 苦情処理メカニズムの運用プロセスやタイムラインの開示を通じ、利用者にとって予測可能なシステムとなるように努める。(ファーストリテイリング)
- ▶ 苦情処理メカニズムの設置と外部団体のメカニズムへの参画を通じ救済へのアクセスを整備する。(ブラザー)

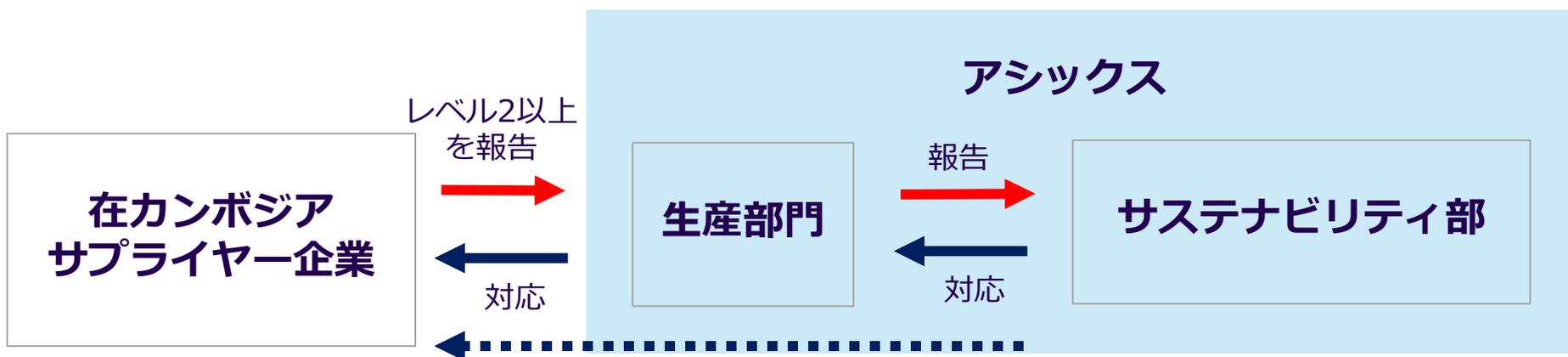
【取引先との連携・支援】

- ▶ サプライヤーとの間で危機管理報告書を活用し、情報共有体制を構築することで、人権侵害を含む問題発生時の迅速な対応を可能にする。(アシックス)
- ▶ 苦情処理メカニズムの導入や同メカニズムに寄せられた問題の解決においてサプライヤーを支援する。(三起商行)

8 | 危機管理におけるサプライヤーとの連携

- アシックスでは、サプライヤー工場において、人権侵害をはじめとする問題が生じた場合に、アシックスに幅広く情報が共有される体制を構築。
- 生産部門のみならず、サステナビリティ部にも情報を流通させることで、人権を含むサステナビリティ関連業務に精通した従業員が、その是正や再発防止に迅速に関与できる体制を整備。

危機管理報告書を活用し、問題の早期把握に努め、解決に向けてサプライヤーと連携



問題をレベル別に管理
レベル1（従業員の軽傷）
～レベル3（火災・ストライキに及ぶ人権侵害など人命や工場全体に影響する問題）

- 「危機管理報告書」に記載**
- 工場で発生した幅広い問題・些末に見える問題も記載
 - 解決まで経過追跡可能な形式

- 「危機管理報告書」を管理**
- 工場で発生した問題を迅速に把握
 - 必要に応じて生産部門に追加の確認を依頼、また、対応を支援
 - 最終的な収束、再発防止の確認

(参考) 「ビジネスと人権」早わかりガイドのご紹介

- 「『ビジネスと人権』にどのように取り組んだらよいのかわからない」という声に対応し、サプライチェーンの中で人権対応についてとるべき対応の平易な資料（早わかり小ガイド）を作成（2024年1月完成）。

ジェトロ「特集 サプライチェーンと人権」ページに掲載

https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/



1. そもそも人権問題、人権尊重は国内外ビジネス、 サプライチェーンにどう関わっている？ -----4

(ア) 実は他人事ではない人権問題！ -----4

例01：サプライヤーの労働環境が自社の問題となることがある！

例02：販売した製品が人権問題をもたらすことがある！

(イ) いま、企業に求められる人権への対応 -----5

例03：人権の対応を進めておいたことで、取引の成約に繋がった！

2. 自社に求められる人権尊重の取り組みは？ -----7

(ア) 企業が尊重すべき人権とは？ -----7

(イ) 人権尊重の取り組みの指針となるものは？ -----7

コラム：サプライヤーと連携することが大切 -----8

(ウ) 人権尊重の取り組みをはじめよう -----8

(a) 人権方針を策定しよう -----8

コラム：ステークホルダーとは？ -----9

(b) 人権デューデリジェンス（DD）をはじめよう -----11

①事業活動による人権侵害リスクの特定・評価 -----11

コラム：深刻度はどうやって判断するのか？ -----12

②人権侵害リスクの防止・軽減 -----12

コラム：サプライヤーが人権侵害をしていたら、
すぐに取引を止めないと、
侵害に手を貸すことになるのか？ -----14

③人権尊重の取り組みの実効性の評価 -----15

④人権尊重の取り組みに関する説明、情報開示 -----15

(c) 是正/救済をすすめよう -----16

コラム：どんな救済があるのだろうか？ -----16

コラム：苦情処理制度を一步前に進めるには -----17

コラム：法令を根拠とした対応が必要となってくることも！ -----18

3. 人権の取り組みに悩みはつきもの。 もっと調べよう、専門家に相談しよう -----19

(参考) 実は他人事ではない人権問題 例 1

- 自社の「人権問題」だけでなく、取引先の「人権問題」への対応が必要になることがある。

工作機械メーカー社長の話

工作機械メーカーであるA社は、東南アジアX国のB社から部品を調達しています。X国にあるB社の機械部品工場において事故が発生し、現地で大きく報道されました。また、報道をきっかけに国際人権NGOが労働環境の調査を行いました。

NGOの調査の結果、B社の工場において、第三国（Y国）からの移民労働者について、長時間残業の強要、最低水準に満たない低賃金、給与の支払遅延、劣悪な労働環境、パスポートの取り上げ・保管、雇用契約書の不交付などの深刻な労働者の権利侵害が確認されました。また、移民労働者の中には、B社の工場に就労するにあたり、エージェントに多額の手数料を取られたと証言する人もいたようです。

NGOは、B社のみならず、B社と取引関係のあった複数の企業に対して事実の確認と改善を求め、A社にもNGOから質問票が届きました。その後、NGOはB社らの対応が不十分として、メディアで公表し、その発注元であるA社も取引先の一つとして名前が公表されました。その結果、A社は、販売先の手大日系企業や欧米企業からB社の労働環境の改善への働きかけを強く求められました。また、世間・マスコミからの厳しい批判にもあいました。



(参考) | 実は他人事ではない人権問題 例2

- 販売した製品が人権問題をもたらすことがある。

精密機械メーカー担当者の話

精密機械の部品製造をしているA社では、X国から調達した部品を組み込んだ製品をY国の政府系企業B社に輸出（再輸出）していました。B社はA社の部品を組み込んだ監視カメラを製造してました。

ジャーナリストの調査により、A社の製品が使われている監視カメラが、Y国において人権侵害行為に使用されていることが判明し、メディアで報道されました。ジャーナリストは、監視カメラの製造・販売をしていたB社に対して事実確認を求めるとともに、その部品を提供していたA社に対しても事実確認を求め、メディアで公表しました。その結果、A社には多くの問い合わせが寄せられ、対応に追われました。

また、政府系企業B社は、X国が人権侵害のおそれを理由とした輸出規制の対象としている企業でした。その結果、A社がX国から調達した部品を使った製品をB社に輸出していたことは、X国の輸出規制への違反にもなっていました。



(参考) | ビジネスと人権関連の特集記事のご紹介

ジェトロウェブサイト

<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2023/0302.html>

特集

動き出した人権デューディリジェンスー日本企業に聞く

グローバルなCSR要請の厳格化が進行する中、自社のビジネスが各国の人権にもたらす影響を認識・把握していないことは、大きな経営リスクになりつつある。企業活動の過程で生じる人権への負の影響について、自社のみならず、サプライチェーン上での「責任ある企業行動」を国際基準に適合させることを求める取引先や消費者の要請が高まっている。ジェトロがILO駐日事務所とともに、同事務所による「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」プロジェクトの一環で、繊維・アパレル、電気・電子分野を主な対象に、ベトナム、カンボジア、バングラデシュに製造拠点を持つ日本企業の本社や現地法人でインタビューした人権尊重への対応などを報告する。

2023年5月25日



<紹介企業>

アシックス、ブラザー、東芝、パナソニック、帝人フロンティア、キヤノン、ファーストリテイリング、ワコール、三起商行、小島衣料、ダイキン（順不同）

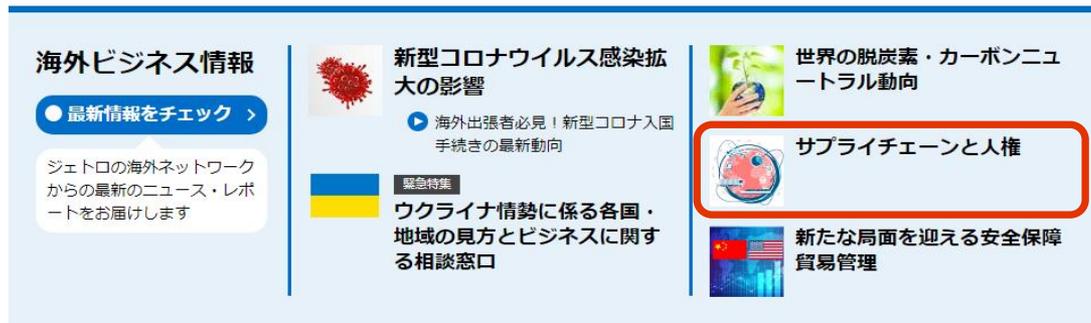
(参考) ウェブサイトでの特設ページ開設

- これまで、①欧米の法制化の動向、企業の対応事例など基本情報を調査・情報収集し、②ウェブサイトに特設ページを開設。③日本企業との関係で特に重要な法令の参考和訳を作成。



特設ページの内容

- ▶ 欧米の法制化の動きや、企業への適用・対応事例のレポート
- ▶ ビジネス短信記事
- ▶ 地域・分析レポート
- ▶ アジ研研究員による研究成果
- ▶ 内外リンク集



(出所) JETRO公式ホームページ「<https://www.jetro.go.jp>」

ご清聴ありがとうございました



※以下のジェットロのページで、関連ニュースやレポートを掲載しています。

[特集 サプライチェーンと人権](#)

Click!

■ お問い合わせ先

日本貿易振興機構（ジェットロ）
調査部



03-3582-5544



ORA@jetro.go.jp



〒107-6006
東京都港区赤坂1-12-32 アーク森ビル6階

■ ご注意

本日の講演内容、資料は情報提供を目的に作成したものです。主催機関および講師は資料作成にはできる限り正確に記載するよう努力しておりますが、その正確性を保証するものではありません。本情報の採否はお客様のご判断で行ってください。また、万一不利益を被る事態が生じても主催機関及び講師は責任を負うことができませんのでご了承ください。

【禁無断転載】