

職場の意識変革から

——日外協「ビジネスと人権に関するアンケート調査」結果

本調査は、世界的に「ビジネスと人権」への関心が高まる中、企業にとってのビジネスリスクとチャンスの両面から追っていく狙いがある。

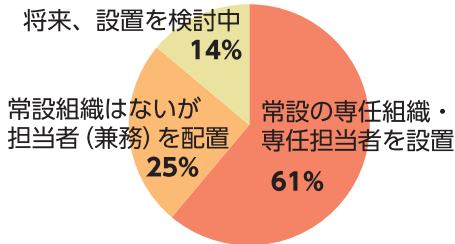
2月2日に会員企業 260 社に調査票を送付し、2月9日までに 36 社から回答を得た(回収率 13.8%)

〈調査結果のまとめ〉

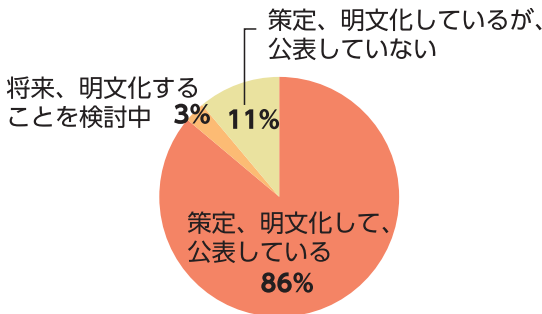
- 人権を含むサステナビリティを担当する常設の専任組織または専任担当者を設置している企業は回答企業全体の約6割、担当者(兼務)を配置しているところは4分の1と、取り組みが進んでいることが分かる。
- 回答企業の9割近くが、人権方針を策定または企業方針や経営理念、経営戦略の中で明文化。7割以上が人権デューデリジェンス(DD)を実施している。
- 回答企業の8割以上が、ハラスメントなどに対する苦情処理・救済メカニズムをもっていると同時に、人権に関する研修を実施している。
- 人権を尊重する経営を実施する上での課題としては、7割近くが「事業領域が広くサプライチェーン構造が複雑で対象範囲の特定が難しい」と回答。次いで、「サプライチェーン上における人権尊重の対応状況を評価する手法が確立されていない」が約4割、「十分な人員・予算を確保できない」が約3割。
- 人権を尊重する経営を実践することで得られた成果、または期待される効果については、企業価値向上、意識啓発・風土づくり、リスクマネジメントなど。
国際的な指針や国によるガイドラインを受けて社内体制を整備するトップダウンだけではなく、職場レベルで一人ひとりの人権意識を高めるボトムアップの双方向からガバナンスの強化に向けた取り組みが進められていることが分かる。一方で、人員や費用に制約がある中、どこまでやればよいか判断しかねている様子もうかがえる。

ビジネスと人権に関するアンケート 調査結果

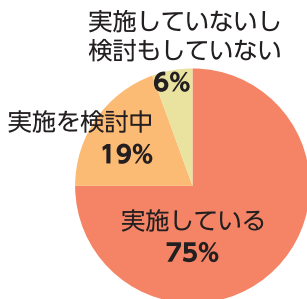
Q サステナビリティ(含む人権)を担当する専任組織・担当者を設置していますか。〔1つ選択〕



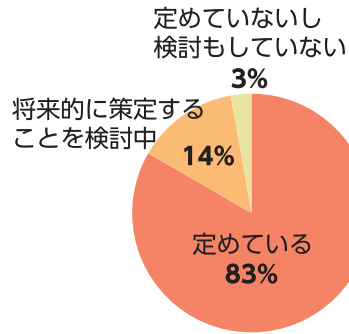
Q 人権方針を策定または企業方針や経営理念、経営戦略の中で明文化していますか。〔1つ選択〕



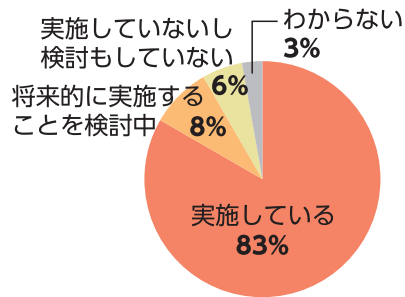
Q 人権デューデリジェンスを実施していますか。〔1つ選択〕



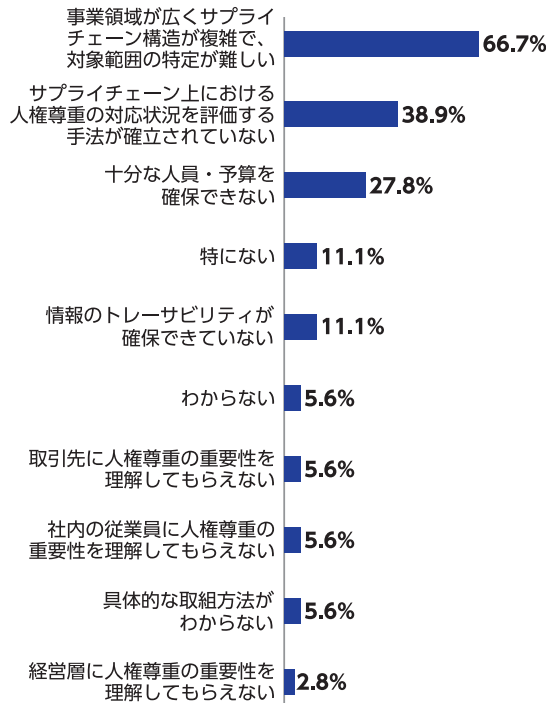
Q ハラスメントなどの人権侵害が発覚した際のガイドライン・手続き(苦情処理・救済メカニズム)を具体的に定めていますか。〔1つ選択〕



Q 人権に関する研修を実施していますか。〔1つ選択〕



Q 人権を尊重する経営を実施する上での課題についてお聞かせください。〔複数回答〕



Q 人権を尊重する経営を実践することで得られた成果、または期待される効果は何ですか。

1. 企業価値向上

顧客や投資家からの評価向上、ブランド価値向上、従業員満足度向上、法的リスクの軽減、サステナビリティ企業としての評価向上、潤沢な人材確保、競争優位性の確立

2. 意識啓発・風土づくり

人権尊重意識の向上、コンプライアンス意識の向上、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、風通しの良い職場環境の形成、イノベーションの創出、従業員のエンゲージメント向上、生産性向上、企業文化の改善

3. リスクマネジメント

人権侵害リスクの低減、企業イメージの悪化リスクの低減、訴訟リスクの低減、経営リスクの低減、事業の安定化、企業存続性の向上、投資家からの信頼獲得、持続的な成長

4. 法令順守

法令順守体制の強化、法令違反リスクの低減、企業イメージの向上、経営の透明性向上、信頼関係の構築、社会的責任の遂行

5. 社会貢献

社会課題の解決への貢献、地域社会との良好な関係構築、企業イメージの向上、社会的責任の遂行、SDGs への貢献、持続可能な社会の実現

6. 人材確保

優秀な人材の確保、従業員の定着率向上、従業員満足度向上、企業競争力の強化、イノベーションの創出、組織力の強化

7. イノベーションの促進

多様な価値観の尊重、創造性・発想力の向上、イノベーション創出、競争優位性の確立、新規事業の創出、企業価値の向上

8. 企業イメージの向上

顧客からの信頼獲得、投資家からの評価向上、

社会からの評価向上、企業ブランドの強化、顧客満足度向上、採用活動の有利化

9. 競争力強化

顧客満足度向上、市場シェア拡大、企業価値向上、持続的な成長、グローバル競争力の強化、社会からの信頼獲得

10. サステナビリティ経営の推進

SDGs への貢献、持続可能な経営基盤の構築、企業価値向上、長期的な成長、社会課題の解決、未来への責任

Q そのほか、人権に関してご意見等があれば、具体的にお聞かせください。

1. 法的義務とグローバル化

- ・欧米諸国では人権尊重経営に関する法制度が整備されており、グローバル展開する日本企業も対応が必須
- ・国による一定のガイドライン策定が望ましい

2. 事業効率と人権対応のバランス

- ・人権対応施策の推進と事業効率・コストのバランス確保が課題

3. サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス

- ・サプライヤーの人権侵害問題への対応は、特に Tier 3 以下において困難
- ・対応主導権の所在や、経済界全体での取り組みが必要

4. 海外における人権尊重

- ・各国・各宗教の制度を考慮した柔軟な対応が必要
- ・業種別の DD の進め方事例集等の共有が有効

5. 人権対応の重要性と課題

- ・人権対応は取引先選定においても重要
- ・人権を含めた非財務情報開示への対応が今後の課題

6. 国際規格への対応

- ・国際規格を理解した上で、人権情報開示に対応していくことが必要

(日外協 広報部) ■