



持続可能な企業活動のために

企業の人権研修などで講師を務める佐藤暁子弁護士に、アンケート調査の結果について聞いた。

国連開発計画(UNDP)ビジネスと人権リエゾンオフィサー
ことのは総合弁護士事務所 弁護士

佐藤暁子 さん

地道にコツコツと

—— 回答企業の9割近くが、サステナビリティの専任組織や担当者を設けていて、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るなど、対応が進んでいることが分かります。

日本政府が2020年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画』を出して以降、理解がかなり進んだと思います。回答企業の多くが、サプライチェーンを含め国際的影響力をもっていることでしょう。一方で、ビジネスと人権といっても、ピンとこない企業もまだまだあることも事実。全体を底上げするには、人権を日本企業のスタンダードとして確立する必要があるそうです。

—— 8割以上の回答企業が、ハラスメントなどに対する苦情処理・救済メカニズムを設けていると同時に、人権に関する研修を実施しています。

ハラスメントなどの相談窓口は、相談が少ないからといって、問題がないことにはなりません。アクセスの良さ、公平性、プロセスの予見可能性といった救済メカニズムとしての要素を兼ね備えているのが重要です。相談をしても企業の対応がネガティブだと、誰も窓口を頼らないでしょう。告発が事実かどうかを確認した上で求められるのは適切かつ早期のアクションです。問題が起こったら、あるいは起きそうなきにすぐに見つかる、是正できる風土をつくるのが大切です。

研修も実施したからといってすぐが変わることはないかもしれません。研修で最低限のことを頭に入れたら、大事なことは各自がどう実践するか。そのためには自分で考え、意識を変え、行動につなげられるかがカギになります。講義だけの一方通行ではなく、例えば当事者として活動している外部講師を招く、ボランティア活動や様々なNGO活動に参加することで社会課題に対する理解を深めるといった工夫が求められます。

障がい者、性的マイノリティ、外国人など様々な人々がいることが当たり前の職場環境を意識的につくることによって、人権を基礎に据えた事業活動が根付いていくと思っています。社内に根本的な変化を起こすには地道にコツコツと取り組む以外ありません。

まずは始めてみることから

—— 人権デューデリジェンス(DD)については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」、約4割が「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」と回答。「十分な人員・予算を確保できない」が約3割あります。

日本政府が策定した「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」は、自主的な取り組みを促すものです。一方で、海外では企業の人権尊重責任を法制化する国が増えています。ビジネスと人権に関し、より具