

【解説レポート】

経済産業省
ビジネスと人権 実務参照資料：
解説と実践に向けたアドバイス



経済産業省 ビジネスと人権 実務参照資料： 解説と実践に向けたアドバイス

株式会社オウルズコンサルティンググループ
「ビジネスと人権」チーム（潮崎 真惟子・矢守 亜夕美）

経済産業省は 2023 年 4 月 4 日に「[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実務参照資料](#)」を公開しました。2022 年 9 月に発表した「[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](#)」に基づき、企業の実務担当者が人権デュー・ディリジェンスなどを実践していく際の参考情報をまとめたものです。日本政府がこれまで「ビジネスと人権」の分野で発出してきた資料の中でも、最も詳しく企業の担当者向けの実務の解説を記載し、企業の取組みを促すことを意図しています。

オウルズコンサルティンググループでは、経済産業省に対して本資料作成のための資料提供等のサポートを実施してきました。（経済産業省の公表資料にも「本資料は、株式会社オウルズコンサルティンググループから提供を受けた資料を基に、経済産業省が作成しています。」と記載されています）

本稿では、この実務参照資料について、企業の担当者目線での使い方や役立つ関連情報を解説します。実務参照資料をもとに企業担当者がより取組みを進めやすいよう、関連情報として人権方針の文章サンプルや、人権リスクの特定に有用な Web ツール・資料も紹介します。これらは本稿にしか掲載していない情報ですので、是非ご一読いただき活用ください。

- 目次 -

I. 詳説:「人権尊重のための実務参照資料」とは？

I-1. 概要と位置付け

I-2. 「人権方針の策定」の解説

I-3. 「負の影響の特定・評価」の解説

II. 【実践に向けた参考情報1】人権方針の文章サンプル(項目別)

III. 【実践に向けた参考情報2】人権リスクの特定に有用な Web ツール・資料紹介

III-1. Responsible Sourcing Tool

III-2. CSR Risk Check

III-3. 業界毎に重要な人権課題 レポート

III-4. フェアトレード・リスクマップ

I. 詳説:「人権尊重のための実務参照資料」とは？

I-1. 概要と位置付け

「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実務参照資料」は、2022年9月発表の人権尊重ガイドラインをもとに実務的な解説をまとめた資料です。まだ人権関連の取組みを本格的に進められていない企業を主な対象企業として、人権尊重の取組みの進め方を説明しています。

資料は、本体と2つの別添資料で構成されています。本体で説明された人権デュー・ディリジェンスの進め方をもとに、別添1内の参考情報を使いながら、別添2の作業シートに各企業担当者が入力することで人権リスクの特定・評価を進められるような仕立てとなっています。

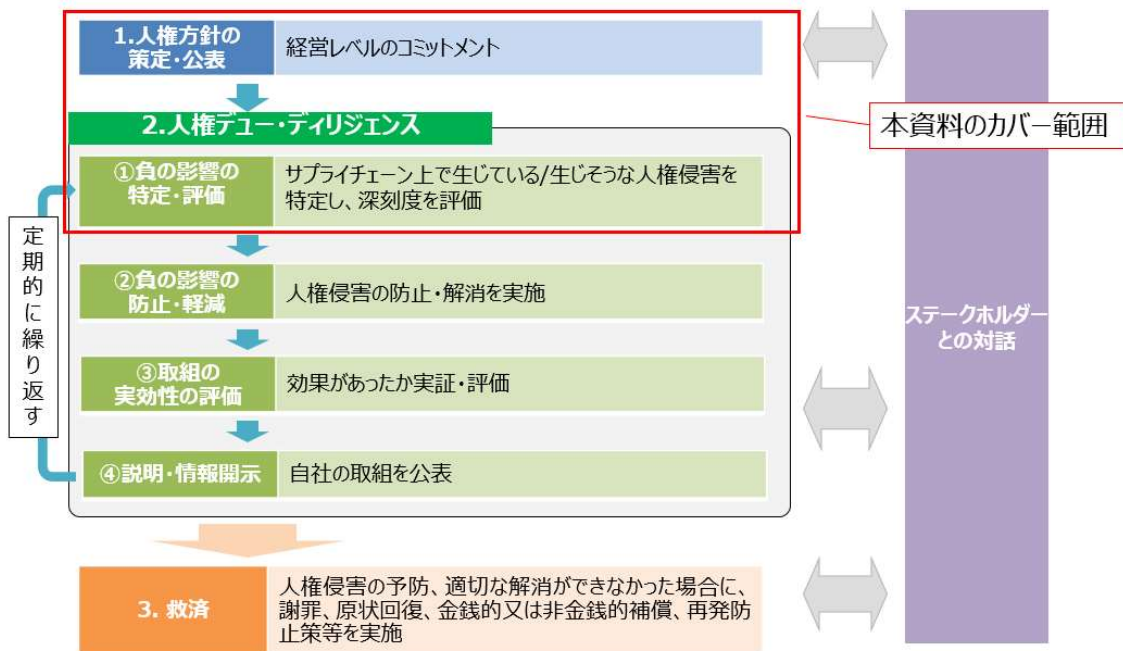
図表1 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」概要

発行日	2023年4月
主な想定対象企業	中小企業をはじめ、これから本格的に人権尊重の取組みを進めていく企業
人権尊重の取組みの解説対象の内容	「人権方針の策定・公表」と「負の影響の特定・評価」 (※解説対象ではない内容:上記以外の取組み。具体的には、「負の影響の防止・軽減」、「取組の実効性評価」、「説明・情報開示」、「救済」、「ステークホルダーとの対話」については解説されていない)
資料構成	①「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実務参照資料」(本体) ②(別添1)参考資料 :企業が人権侵害リスクを特定するための参考情報をまとめた資料 ③(別添2)作業シート(Excel) :企業が①②をもとに人権リスクを特定するためのワークシート
位置付け	「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」(2022年9月)をもとに、企業の実務担当者向けにより具体的な手順や内容の例を示しています

(出所)オウルズコンサルティンググループ作成

今回の実務参照資料は、人権尊重の取組ステップの全てについて解説しているわけではありません。ガイドラインで示された取組ステップ全体像のうち、最初に位置する「1. 人権方針の策定・公表」と「2-①. 負の影響の特定・評価」が解説対象となっています。本資料は、これから本格的に人権尊重の取組を進めていく企業を主な対象として作成しているため、取組の最初のステップを後押しする内容となっています。

図表 2 人権尊重の取組の全体像と実務参照資料のカバー範囲



(出所) 経済産業省「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実務参照資料」

I-2. 「人権方針の策定」の解説

実務参照資料で解説されている「人権方針の策定」と「負の影響の特定・評価」の内容をそれぞれまとめていきます。まず「人権方針の策定」については、大きく「策定ステップ」と「方針の内容例」が掲載されています。

策定ステップは、①まず社内外で情報収集を行い自社が関与しうる人権侵害リスクを把握した上で、②人権方針案を作成し、③企業トップを含む経営陣の承認を得て、④社内外に公開・周知するという内容です。

より具体的に実務の参考になる内容は、次の「人権方針に記載することが考えられる項目の例」、つまり人権方針の内容の例です。これまで経済産業省として、人権方針に記載すべき具体的項目を明示したことは無かったですが、今回は国連機関の資料等をもとに、あくまで例という形ではあるものの明記されました。各項目は以下の図表 3 にまとめている通りで、資料上は抽象的な説明にとどまりますが、人権方針をこれから策定する企業担当者にとっては指針になる内容です。

本稿では、更にもう一步踏み込んで企業担当者に参考になる情報を提供するため、「II. 【実践に向けた参考情報1】 人権方針の文章サンプル(項目別)」で実際の人権方針の文章の例を掲載しているので、是非そちらもご覧ください。

図表 3 人権方針に関する解説内容

<p>人権方針の策定ステップ</p>	<p>以下のステップで人権方針を策定していくことができます</p> <ul style="list-style-type: none"> ①自社の現状把握 ②人権方針案作成 ③経営陣の承認 ④公開・周知等
<p>人権方針の内容例 (※人権方針に記載することが考えられる項目の例)</p>	<p>人権方針に含めるべき項目の例として以下が挙げられます</p> <ul style="list-style-type: none"> ①位置付け ②適用範囲 ③期待の明示 ④国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明 ⑤人権尊重責任と法令遵守の関係性 ⑥自社における重点課題 ⑦人権尊重の取組を実践する方法

(出所) 経済産業省「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実務参照資料」よりオウルズコンサルティンググループ作成

I-3. 「負の影響の特定・評価」の解説

「負の影響の特定・評価」については、大きく3つのステップが示されました。

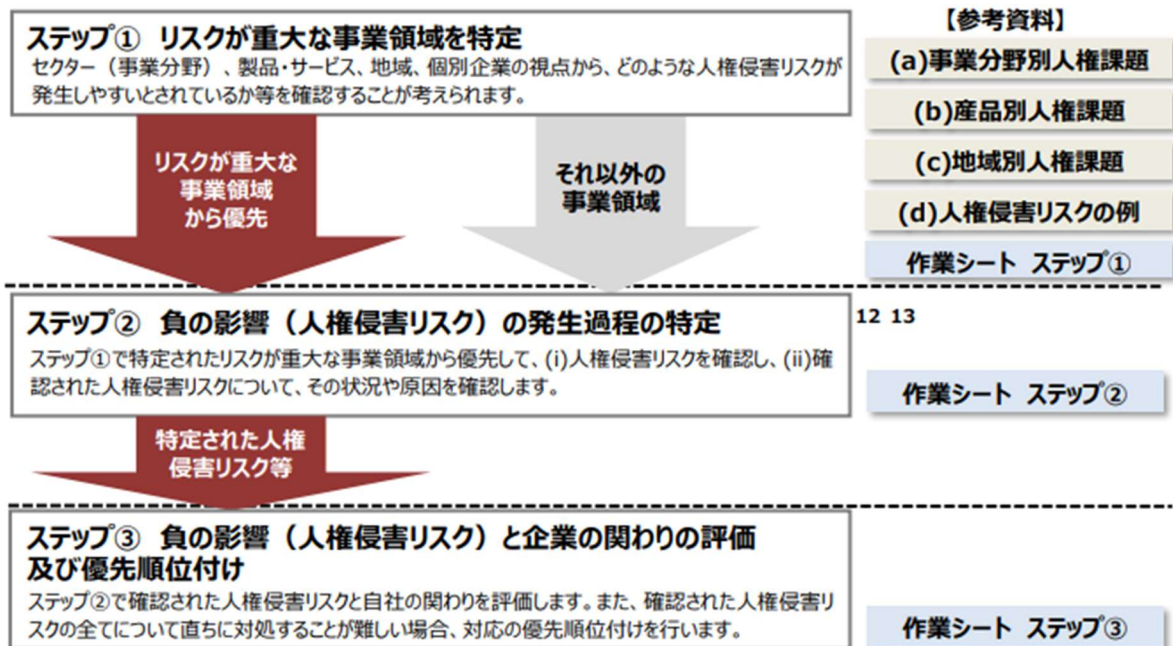
ステップ①では、まず人権リスクが重大な事業領域・内容を特定します。社内でのヒアリングや国際機関等の公開する一般資料、専門家との対話などを通して、人権リスクの特徴を把握します。人権リスクの把握の際に重要となる観点として、自社の事業分野(業種)、製品・サービス、展開地域、企業固有性(その他の自社特有の特徴)の4つが示されました。たとえば、チョコレートメーカーであれば、主要原料のカカオはアフリカで多く生産され、児童労働が発生していると国際機関が警鐘を鳴らしており、重要リスクとして児童労働を注視すべきです。こうした自社事業の特徴を把握することが最初の一步となります。

次にステップ②では、特に重要な人権リスクや事業領域について、詳細情報を整理します。人権リスクがどのような状況で何故発生しているのか等、背景を理解することでより効果的に取り組むことが出来るようになります。

最後のステップ③では人権リスクの取り組み優先度評価を行います。一度にすべての人権リスクに取り組むことは出来ないため、人権リスクの深刻度や発生可能性などを考慮して、優先的に取り組むべきリスクを特定します。

なお、全ての人権リスクの特定を一度に完璧にやる必要は必ずしもありません。人権リスクの分析・調査に何年もかけてしまい、実際に人権リスクを防止・是正していく取組みが大きく遅れてしまつては元も子もないためです。まずは本実務参照資料を参考にして人権リスクを広い視点で見て全体像を描き、その上で詳細分析のために調査や外部ステークホルダーとの対話などを少しずつ進めていくことが重要です。実務参照資料上も「一定の初期的なステップ②における調査をもとに暫定的にステップ③の優先順位を付けて、人権侵害リスクの防止・軽減へと進めていく…(略)」と記載されています。またステップ①～③全体を完璧に出来なくても、特定したリスクについて次の段階である「防止・軽減」を並行して進めていくことも十分に考えられます。

図表 4 人権侵害リスクの特定・評価の進め方



(出所) 経済産業省「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実務参照資料」

前述したステップ①では、国際機関などが指摘する一般的な人権リスク情報を考慮することも重要であるため、その内容が「別添1参考資料」にまとめられています。こうした一般的な人権リスク情報は、これまで英語版しか存在していなかったり、様々な機関に情報が分かれて掲載されていたりと、日本の企業担当者にとっては情報収集することが大変な作業でした。別添1には日本語で様々な情報が1つにまとまっているので、最初の情報ソースとしては使いやすくなっています。さらに一歩踏み込んだ追加的な情報ソースとして、本稿では「【役立つ追加情報2】人権リスクの特定に有用なWebツール・資料紹介」を掲載しているため、こちらも是非ご覧ください。

また、収集したリスク情報をどのようにまとめて分析すれば良いか悩む企業担当者の方も多くいます。そこで今回公開されたのが「別添2」のExcelの作業シートです。ダウンロードしたシートに企業担当者が自社の場合の情報を書き込んでいくことで、人権リスク情報を体系的に整理して分析しやすくなっています。

図表 5 人権侵害リスクの特定・評価の作業シート

作業シート 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価		確認ポイントの例	参考資料 / 検討方法例	回答欄（記述式）									
				①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	
				強制労働	児童労働	結社の自由の侵害・団体交渉権の侵害	雇用及び職業における差別	安全で健康的な作業環境の侵害	居住移転の自由の侵害	人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別	先住民・地域住民の権利の侵害	過剰・不当な労働	
ステップ1) リスクが重大な事業領域を特定	セクター（事業分野）のリスク	確認しようとするセクター（事業分野）において、主に指摘されている人権侵害リスクを特定。	参考資料(a)を参照し、指摘されている人権侵害リスクを記載		衣類や繊維製品における児童労働				建物の火災リスク、業務運用による安全性リスク			産業施設等や公営による先住民の健康被害リスク	
	製品・サービスのリスク	確認しようとする製品・サービスに関して、人権侵害リスクが指摘されていないか。	参考資料(b)を参照し、児童労働・強制労働のリスクが指摘されている製品・サービスを記載	【児童労働のリスクが指摘されている製品・サービス】 ゴム、縫製、綿...									
	地域リスク	確認しようとする地域において、人権侵害リスクが指摘されていないか。	参考資料(c)を参照し、児童労働のリスクが指摘されている地域を記載	【児童労働のリスクが強い地域】 ○○（国名・地域名）、○○、○○、...									

(出所) 経済産業省「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実務参照資料」

II. 【実践に向けた参考情報1】 人権方針の文章サンプル(項目別)

本稿では、更にもう一步踏み込んだ情報提供として、実際の人権方針の文章の例をご紹介します。I-2で説明したような実務参照資料の内容も参考にはなりますが、「結局のところどんな文章で書けば良いのか？」と手が止まってしまう企業担当者の方も多いと思われるためです。

勿論、各社が自社の文脈に沿った人権方針を自分たちの言葉で紡ぎだすことにも意義があります。しかしながら人権方針策定という最初の関門で足を止めてしまったり、人権取組みが全く進まないようでは本末転倒です。本稿を参考にしつつ、人権方針をより迅速に策定し、次の取組みステップへの進む企業が増えることを願います。

以下では、実務参照資料で示された人権方針に含めるべき項目ごとに、実際の文章のサンプルをご紹介します。あわせて記載している検討ポイントを中心に各社内で議論を深め、自社に即した人権方針の策定を進めていくことが可能になっています。

【人権方針の項目①】 位置付け	
文章例	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本方針は、〇〇社の経営理念に基づいて、人権尊重の取組みの方針を定めるものです。また本方針は、〇〇社の人権尊重への取り組みを規定する既存の文書（「調達方針」「サプライヤー行動規範」等）の上位文書として位置づけます。 ■ 本方針は、〇〇グループの理念及び行動指針に基づき、人権尊重の取組みについての約束を示すものです。本方針は〇年〇月〇日に取締役会にて承認されました
検討ポイント	① 社内の他文書との関係性は？

「①位置付け」では、既に自社で策定済みの経営理念、行動指針、調達方針、サプライヤー行動規範などの文書と、人権方針の関係性を検討し記載します。こうした他の文書と整合するように人権方針の内容を検討することも重要です。

[人権方針の項目②] 適用範囲	
文章例	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本方針は、〇〇社及びその子会社の全ての役職員(役員、正社員・契約社員・臨時従業員等を含むすべての従業員)に対し適用されます。 ■ 本方針の適用範囲は、〇〇社の役員(これに準ずる者を含む)および従業員(嘱託、パート従業員、臨時従業員等、期間を定めて雇用される従業員を含む)とします。
検討ポイント	① 社内の適用範囲はどこまでか？

「②適用範囲」では、人権方針が適用される人の範囲をなるべく具体的に記載します。

[人権方針の項目③] 期待の明示	
文章例	<ul style="list-style-type: none"> ■ 〇〇社は、ビジネスパートナー、サプライヤーおよびその他の関係者に対して、本方針を支持し類似の方針を採用するように継続して働きかけ、協働して人権尊重を推進します。 ■ 〇〇社は、本方針を〇〇社が影響を及ぼすことができるビジネスパートナーおよびその他の関係者に対しても働きかけていきます。
検討ポイント	① 社外のどのようなステークホルダーに何を期待するか？

「③期待の明示」では、自社の取引先をはじめとする関係者に対する人権尊重への期待を記載します。サプライチェーン/バリューチェーン全体で人権尊重を進めていく上では、外部の関係者の協力が不可欠なためです。自社の場合は社外のどのような関係者に言及すべきか検討します。サプライヤー以外の連携先や販売先なども含めた表現としては「ビジネスパートナー」がよく使われます。ここに記載した関係者に対しては、何らかの文書(契約書、調達ガイドラインなど)も通して人権方針の内容を周知することが望ましいでしょう。

[人権方針の項目④] 国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明	
文章例	<ul style="list-style-type: none"> ■ 〇〇社は、国際的に認められている「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)及び国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に規定された人権を尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて事業活動を行います。 ■ 〇〇社は、世界のすべての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」、労働における基本的権利を規定した国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」

	<p>等の、人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、本方針は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ○○グループは「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」および「国連グローバル・コンパクト 10 原則」を含めた国際的な人権基準を支持しています。
検討ポイント	① どの国際規範を支持・尊重するか？

「④国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明」では、自社が支持・尊重する国際的な規範を具体的に挙げます。一般的に言及されることが多い国際規範は以下のとおりです。

他にも自社の事業に関連性の強い、個別テーマの国際規範を言及することも望ましいでしょう(例えば「先住民の権利に関する国際連合宣言」など)。自社の方針で言及する国際文書は、各原文の内容を確認して、自社の遵守状況などを確認・議論する必要があります。

【一般的に言及されることの多い国際規範】

- ・「国際人権章典」(=「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」の3文書の総称)
- ・「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」(ILO)
- ・「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(国連)
- ・(国連グローバル・コンパクトに署名している場合)「国連グローバル・コンパクトの10原則」など

[人権方針の項目⑤] 人権尊重責任と法令遵守の関係性

文章例	<ul style="list-style-type: none"> ■ ○○社は、事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守します。 ■ ただし、各国・地域の法令と、国際的な人権の原則の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。
検討ポイント	① 各国・地域の法令と国際的な人権の原則の間に矛盾がある場合にどうするか？

「⑤人権尊重責任と法令遵守の関係性」では、事業を行う国や地域の法令を遵守する旨は、当然のこととして記載しやすいでしょう。論点となりやすいのは、「各国・地域の法令と国際的な人権の原則の間に矛盾がある場合にどうするか？」という点です。

一部の国や地域では、その国や地域の法令の規定が、国際的に認められた人権の原則と比較してより低い水準にある場合があります。具体的には、例えば国の方針として一部の人への差別的な対応が許容・奨励されていることもあります。そのような場合も、国際的に認められた人権の水準を優先的に守るよう追求することが、企業に求められているのです。その点を、上記の例文のような表現で記載することが考えられます。

[人権方針の項目⑥] 自社における重点課題

文章例	<ul style="list-style-type: none"> ■ ○○社は、すべての役職員、お客様、地域社会の人々、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーの人権を尊重します。あらゆる差別、強制労働、児童労働、非人道的な扱い等を禁止し、結社の自由や賃金、労働時間、安全管理等を含めた適切な労
-----	--

	<p>働条件・環境を守ります。またお客様に安全な製品・サービスを提供し適切な情報開示を行うとともに、地域社会の人々に事業活動が影響を与える可能性を考慮して地域社会との共生を図ります。さらに人権を守るだけでなく人権についてポジティブな影響をもたらす支援にも積極的に取り組みます。</p> <p>■ ○○社は、人権に関する当面の重点課題を別表「人権に関する重点課題」の通り設定し、これらについて、本方針に基づき人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、適切に実施していきます。なお、当該重点課題については、社会環境の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを図っていきます。</p>
<p>検討ポイント</p>	<p>① 自社が配慮すべき人権は誰のどのような権利何か？</p> <p>② 自社が特に重点的に取り組むべき人権は何か？</p>

「⑥自社における重点課題」では、自社が配慮すべき人権の種類を挙げます。業種や業態などによって、企業が配慮すべき人権の種類も変わってくるため、自社に即した内容を検討することが重要です。まずは自社が影響を与える可能性のある人権を広く挙げると良いでしょう。さらにもし既に「自社が特に重点的に取り組む人権」が特定できている場合は、明記すると良いでしょう。このとき、重点的に取り組む人権は経年で変化していくため、別紙に示しておく定期的に見直しやすくなります。

[人権方針の項目⑦] 人権尊重の取組を実践する方法

<p>文章例</p>	<p>■ <人権デュー・ディリジェンス></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ○○社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。人権デュー・ディリジェンスとは、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、説明責任を果たすために実施する一連の行為を指します。 ➢ ○○社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止・軽減、取組みの実効性評価、説明責任の履行に取り組まします。 ➢ ○○社は、本方針に基づく人権尊重の取組みや人権デュー・ディリジェンスの実施状況について、○○社の Web サイト及び年次発行するサステナビリティレポートで報告していきます。 <p>■ <是正・救済></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ○○社が人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組まします。また直接人権への負の影響を助長していない場合でも、事業、製品またはサービスを通じて人権への負の影響とつながっている場合、○○社は、ビジネスパートナーやサプライヤーその他の関係者に対して影響力を行使し、適切な対応が取られるよう促します。 ➢ 自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処します。またビジネスパートナーやサプライヤーにおいて人権への負の影響
------------	---

	<p>響が引き起こされ、自社の事業等が人権の負の影響に関連している場合、〇〇社は当該関係者に対し、人権を侵害しないよう働きかけます。</p> <p>■ <対話・教育></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 〇〇社は、本方針の一連の取り組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話・協議を誠意をもって実施します。 ➤ 〇〇社は、実際のまたは潜在的な人権への負の影響に関する対応について、関連するステークホルダーと対話の機会を確保しつつ、誠意をもってステークホルダーとの協議を行っていきます。 ➤ 〇〇社は、本方針が効果的に実施されるよう、全ての役職員（役員、正社員・契約社員・臨時従業員等を含むすべての従業員）に対して適切な教育と研修を行うとともに、本方針が企業活動全体に定着するように必要な手続きの中に反映します。 <p>■ <体制・責任者></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 本方針実施の責任者を置き、当該責任者は本方針が遵守されているか監督する責任を負います。
<p>検討ポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 自社は人権尊重のためどのような取組を行うか？ ② 責任者・体制は？

「⑦人権尊重の取組を实践する方法」では、具体的に自社が実践していく人権取組を記載します。人権尊重のガイドラインで示された人権デュー・ディリジェンスや救済、ステークホルダーとの対話等について言及すると良いでしょう。また、自社独自の取組みがあれば明記することも望ましいでしょう。

III. 【実践に向けた参考情報2】 人権リスクの特定に有用な Web ツール・資料紹介

人権侵害リスクを特定するために有用な情報が、今回の実務資料の別添1にも多く掲載されています。しかしこれ以外にも外国政府や民間団体が作成している Web ツールや資料の中に、非常に使いやすいものも多くあります。本稿では無料で使えるツール・資料に絞って、企業の実務担当者が活用しやすいものをご紹介します。

図表 6 人権リスクの特定に有用な Web ツール・資料(無料)

ツール・資料名	内容	言語
Responsible Sourcing Tool (米国国務省、Verite)	業種や製品・サービスごとに児童労働・強制労働の国別のリスクをマッピングする Web ツール	英語 (ブラウザの機能で翻訳可能)
CSR Risk Check (オランダ外務省、MVO)	製品・サービスと国ごとに、環境・人権リスク(定性的な情報中心)をまとめてレポート化できる Web ツール	英語
業界毎に重要な人権課題 (経済人コー円卓会議)	業種別(7 業種)の人権リスクをまとめたレポート(日本企業や NGO の声が反映されています)	日本語
フェアトレード・リスクマップ (Fairtrade International)	国毎の人権・環境リスクや製品毎の人権・環境リスクを可視化する Web ツール(定量・定性データ含む)	英語 (ブラウザの機能で翻訳可能)

(出所) オウルズコンサルティンググループ作成

III-1. Responsible Sourcing Tool (米国国務省、Verite)

Responsible Sourcing Tool	
発行者	米国国務省、Verite
言語	英語 (ブラウザの翻訳機能で日本語訳可能)
内容	業種(11 業種)や製品・サービス(43 種)ごとに児童労働・強制労働の国別のリスクをマッピングする Web ツール(リスクの詳細情報の解説もあり)

米国国務省が出資して作成された「[Responsible Sourcing Tool](#)」は児童労働・強制労働のリスクの国別マッピング(視覚化)の Web ツールです。世界のどの国・地域においてどの製品で児童労働・強制労働の疑いがあるかを一覧化している「[List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor\(児童・強制労働の疑いがある製品リスト\)](#)」(米国国務省発行)をもとに作成されています。

使い方は簡単です。「[VISUALIZE RISK\(リスクを可視化する\)](#)」のページで、自社に合った「INDUSTRY

(産業)か「COMMODITIES(産品)」を選びます。(例えば、コットンやパーム油等の原料や、運輸業などのサービスを選択できます)すると、設定した条件において、児童労働や強制労働が発生している国が地図上に示されます。さらに画面を下にスクロールするとリスクの詳細解説文を読むことが可能です。(ブラウザの機能を使ってGoogle 翻訳などで日本語化すると読みやすくなります)

図表 7 Responsible Sourcing Tool (画面イメージ)



(出所)Responsible Sourcing Tool Web サイトよりオウルズコンサルティンググループ作成

本ツールは地図の形で可視化されることで直感的にリスクを把握しやすく、詳細情報も読むことが出来るため企業担当者にとっても使いやすくなっています。

しかし、もし本ツール上では自社の重要製品・サービスが出てこなかった場合は、先に言及した「[List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor \(児童・強制労働の疑いがある産品リスト\)](#)」(米国国務省発行)を今一度確認することをおすすめします。同リストの方が広い産品を対象に掲載されているためです。同リストは実は2022年9月に経済産業省が発行した[人権尊重に関するガイドライン](#)で、参考資料(海外法制の概要)のページに「別表2」(PDFのP.58—P.63)として日本語仮訳が掲載されていますので、あわせてご参照ください。

III-2. CSR Risk Check (オランダ外務省、MVO)

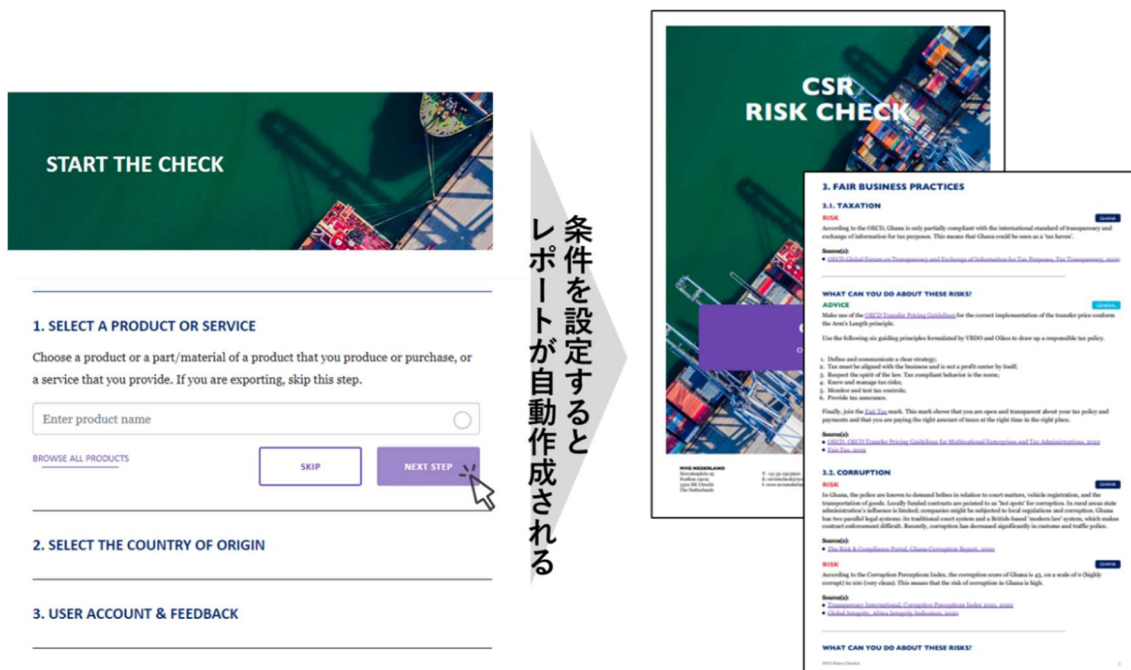
CSR Risk Check	
発行者	オランダ外務省、MVO
言語	英語
内容	製品・サービスと国ごとに、環境・人権リスク(定性的な情報中心)をまとめてレポート化できる Web ツール

オランダ外務省が出資して作成された「[CSR Risk Check](#)」は、製品・サービスと国ごとに、環境・人権リスクをまとめてレポート化できる Web ツールです。上述の「Responsible Sourcing Tool」とは違って地図へのマッピングはされませんが、広い環境・人権リスクについて国別の情報を一気に収集出来る点は有用です。本ツールは、様々な機関が発出する CSR に関連するレポート約 3000 件をデータソースとして、レポートを自動生成します。

こちらでも使い方は簡単で、[「START THE CHECK」](#)ページで、「SELECT A PRODUCT or SERVICE(製品やサービスを選ぶ)」と「SELECT THE COUNTRY OF ORIGIN(原産国を選ぶ)」で製品・サービスと国を選択し(メールアドレスの入力欄がありますが記入は任意)、「SHOW RISK AND ADVICE(リスクとアドバイスを表示する)」を押すと、レポートを生成できます。

自社の拠点がある国やサプライチェーン上で関与している国など、特に人権リスクを把握したい国が絞り込めているときには、是非ご活用ください。

図表 8 CSR Risk Check (画面イメージ)



(出所) CSR Risk Check Web サイトよりオウルズコンサルティンググループ作成

Ⅲ-3. 業界毎に重要な人権課題 レポート(経済人コー円卓会議)

業界毎に重要な人権課題 (レポート)	
発行者	NPO 法人 経済人コー円卓会議 日本委員会
言語	日本語
内容	業種別(7業種)の人権リスクをまとめたレポート (日本企業やNGOの声が反映されている)

国内では経済人コー円卓会議日本委員会が発出している「業界毎に重要な人権課題」というレポートも参考になるでしょう。対象としている7業種(製造業、化学・建築材料業、消費財業、食品・飲料業、製菓業、運輸・物流業、アパレル)について、どのような人権課題がバリューチェーン上のどこで発生しうるかをまとめています。日本企業やNGOによる議論ももとに毎年更新されているレポートであるため、日本企業特有の課題を理解する際にも有用です。

図表9 「業界毎に重要な人権課題」(レポートイメージ)

3.3 消費財業 (化粧品と日用品)		具体的懸念事項	バリューチェーン						
消費財業において重要と考える人権課題			採掘	製造	輸送	卸	小売	使用	廃棄
自社従業員 サプライヤー	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> (a) 残業を繰り返す生産計画や、複雑で上流の計画の遅れを吸収するという事象により、(b) 賃金水準が地域の生活水準に合わないことにより、(c) 同程度の賃金額に引き、あるいは(b)の食品・半導体の大量生産など生産量の増大によって長時間労働が発生するおそれ 過大な顧客対応や、曖昧な目標設定による工数の膨大化により、長時間労働が発生するおそれ 労務管理が不十分であったり、あるいは意図的に法定定められた休日が行われなかったり、時間外労働の限度が守られていないおそれ 特に日本でのパートタイム労働、長時間労働、ワークライフの両立困難 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> メーカーからのコスト削減の圧力により、加工サプライヤーで最低賃金や生活賃金が遵守されないおそれ 国によっては、最低賃金の改定が頻密にあり最低賃金が遵守されないおそれ 法令遵守が不十分、あるいは労務管理の不備で時間外労働に対する適正な報酬が支払われないおそれ 同一労働同一賃金が守られていないおそれ 生産性に応じた公正な報酬が支払われないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 防災訓練、緊急統制訓練、有害化学物質の取扱いを含め、安全衛生教育が徹底されないおそれ 健康に有害な作業環境(騒音・振動・湿度・暑気・臭気・粉塵等)への対応が不十分、健康被害が出るおそれ 妊娠、産後など妊娠または産後を理由に雇止めされるおそれ 建物の老朽化、流出汚染、非常口、避難経路などが適切でなく、労働者に危害が及ぶおそれ 【COVID-19による新たな懸念事項】 ワークライフを全うしきれないワークライフと仕事の両立が難しいことになり長時間労働・過剰労働につながるおそれ 業務上、職場や店舗に通勤しなければならぬ通勤リスクに対するストレスや心理的ストレスが蓄まるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> 身体的、性的、精神的、また言葉による嫌がらせや虐待を受けるおそれ 就業規則の内容が不適切なために不合理的な懲戒や取扱いを受けるおそれ 外国人労働者や外国人技能実習生にだけ、就業規則の十分な適用が行われていないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
差別	<ul style="list-style-type: none"> 性別、年齢、障害、国籍 ジェンダー、年齢、人種、宗教、LGBTQ、障害の有無、国籍などの違いにより、労働環境や報酬、昇進の機会において不平等な扱いを受けられるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
結社の自由 団体の結成	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合の結成を阻害される、団体交渉を正しく行えない、組合員に対する不利益な扱いや解雇されるおそれ スワイクを理由に解雇されるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
苦情処理メ カニズム	<ul style="list-style-type: none"> 苦情処理メカニズムが設置されていない、または設置されているが機能していないおそれ(通報者の保護や対象者範囲・通報を受け付ける内容の周知が足りず、通報窓口が不明瞭であるおそれ) 多言語に対応してはならず、異なるグループの人権侵害を申し出を認識できていないおそれ LGBTQに関する対応の専門性が乏しく、人権侵害を放置するおそれ/二次被害を引き起こすおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
特にサプ ライヤー	児童労働	<ul style="list-style-type: none"> 身分証明が確認されないまま、または、偽造の身分証明に基づいて、最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ 原則により最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ 児童労働者や委託先社員などを含めた労働者において児童労働が行われるおそれ 暴力、暴力の脅威、金銭的誘惑(借金返済への報酬含む)、パスポート没収、その他の形の威嚇によって労働を強いられるおそれ 労働契約(雇用契約)が支那で明示されず、労働者が合意していない労働条件で働くおそれ 外国人技能実習生を派遣する監視団体・送り出し機関へのチェック不行き続きにより、移民や難民、技能実習生などの弱い立場を利用した強制的な労働をさせられるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	アセスメント	<ul style="list-style-type: none"> 二次サプライヤー、生産委託先など調供していない上流サプライヤーにおける人権侵害でレピュテーション毀損を被るおそれ(実態把握できていないというリスク) 社会的に立派なグループである、サプライヤーの外国人社員、外国人技能実習生、実習生(実習生が働いている企業)への訪問ヒアリングによる実態把握を行っておらず、人権侵害を放置しているおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	

(出所)経済人コー円卓会議 Web サイト

Ⅲ-4. フェアトレード・リスクマップ (Fairtrade International)

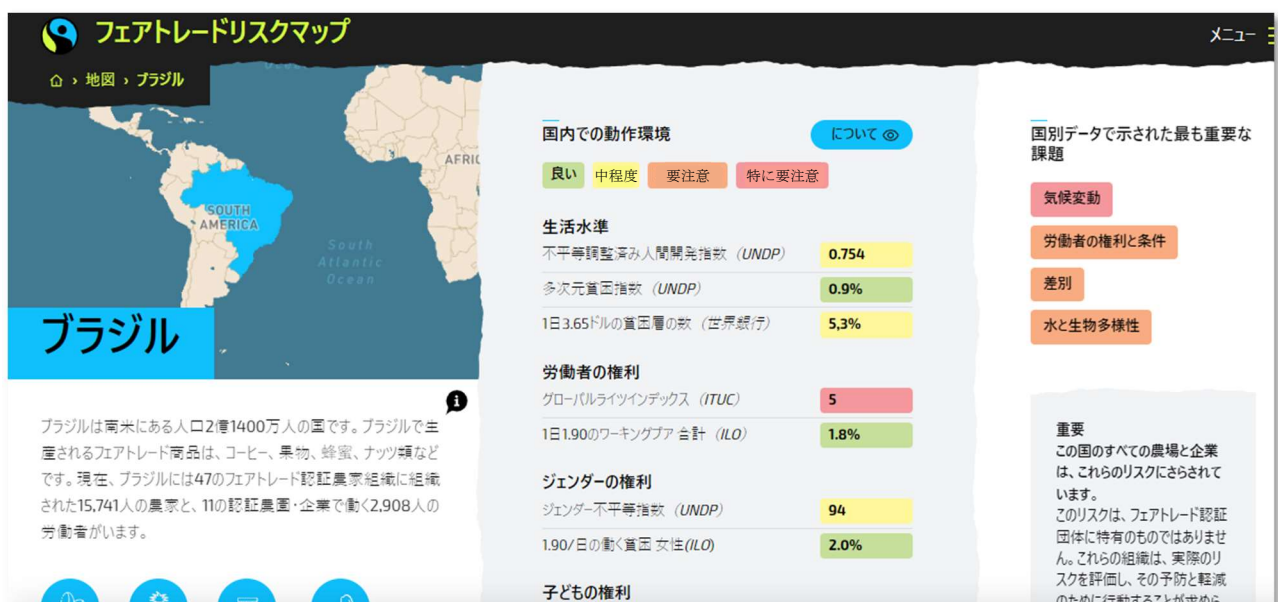
フェアトレード・リスクマップ	
発行者	Fairtrade International
言語	英語 (ブラウザの翻訳機能で日本語訳可能)
内容	国毎の人権・環境リスクや産品毎の人権・環境リスクを可視化する Web ツール(定量・定性データ含む)

国際 NGO フェアトレード・インターナショナルが 2023 年に公開した新しいツールが、Fairtrade Risk Map です。国毎の人権・環境リスクや産品毎の人権・環境リスクを可視化することができます。

9 つの主要な人権・環境リスク(労働者の権利、児童労働、強制労働、ジェンダー、差別、生活収入、生活賃金、気候変動、水・生物多様性)について、129 か国のリスクデータが一覧化されます。またコーヒー、カカオ、バナナをはじめ 17 の製品毎のリスク情報も順次公開しています。国際機関等が公開する定量データや NGO 独自に収集した情報をもとにしています。

こちらら使い方はシンプルです。まず国別のリスクを見るには、「[COUNTRY](#)」のページで国を選択し、出てくるポップアップ画面で「RISK ASSESSEMENT」を押すと、以下の画像のように国のリスク情報が一覧化されます。また製品別の情報を見るには、「[COMMODITY](#)」のページで製品を選択すると、当該産品の特に重要な人権・環境リスクの解説が表示されます。(ブラウザの機能を使って Google 翻訳などで日本語化すると読みやすくなります)

図表 10 フェアトレード・リスクマップ (画面イメージ)



(出所)フェアトレード・リスクマップ Web サイト

企業が人権リスクを特定していく際、まずはこうしたツールを活用して自社の業界や展開地域におけるリスクの全体観を掴むことは非常に重要です。まずは粗くても自社の関係する人権リスクの全体像を把握し、その上で社内外のステークホルダーとの対話を通してリスク評価をブラッシュアップしていくことが、今多くの日本企業にとって必要なアプローチです。本稿を活用して、より多くの企業の人権への取組みが加速することを願います。

著者



株式会社オウルズコンサルティンググループ
マネジャー

潮崎 真惟子/Shiozaki, Maiko

デロイト・トーマツコンサルティングを経て現職。一橋大学大学院経済学研究科修士課程修了(比較経済・地域開発)。コンサルタントとしては事業戦略立案などに加え、サステナビリティ・SDGs・人権関連のコンサルティングや政策立案、人権デュー・ディリジェンス、NPO/NGO 向けコンサルティングなどを多数担当。「児童労働白書 2020 ビジネスと児童労働」執筆。労働・人権分野の国際規格「SA8000」基礎監査人コース修了。

認定 NPO 法人フェアトレード・ラベル・ジャパン事務局長。



株式会社オウルズコンサルティンググループ
プリンシパル

矢守 亜夕美/Yamori, Ayumi

A.T. カーニー(戦略コンサルティング)、Google、スタートアップ等を経て現職。東京大学法学部(公法コース)卒。事業戦略立案・組織改革など多岐にわたるプロジェクトを経験すると共に、近年はサステナビリティや「ビジネスと人権」関連のプロジェクトを多数担当。

著書に『すべての企業人のためのビジネスと人権入門』(共著: 日経 BP 社)がある他、日本経済新聞、読売新聞、時事通信、CBC テレビなど、人権・社会課題に関するコメント掲載多数。

労働・人権分野の国際規格「SA8000」基礎監査人コース修了。

ISO30414(人的資本に関する情報開示のガイドライン)リードコンサルタント/アセッサー。

本資料は一般的な情報提供を目的とするものであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。関連する法令等の解釈を行ったものではなく、利用者が本資料を利用したことによる結果について、株式会社オウルズコンサルティンググループは一切の責任を負うものではありません。

また、書面による株式会社オウルズコンサルティンググループの事前承認なしに、第三者への配布・引用・複製を行うことはお断りしております。

株式会社オウルズコンサルティンググループ

〒106-0046 東京都港区元麻布 3-1-6

<https://www.owls-cg.com/>