

ビジネスと人権Check&Learning

NIKKEI-R

リスクアセスメントと従業員の人権教育サービス

調査とコンサルティングで企業価値向上をサポート

日経リサーチ サステナビリティ経営支援 サービス

日経SDGs経営調査、日経ESGデータなどサステナビリティ経営に関するノウハウを活用し、貴社の経営課題解決をお手伝いします。



- ↓ サステナビリティマネジメント
- ↓ サプライチェーンマネジメント
- ↓ ビジネスと人権対応
- ↓ 情報開示
- ↓ コミュニケーション

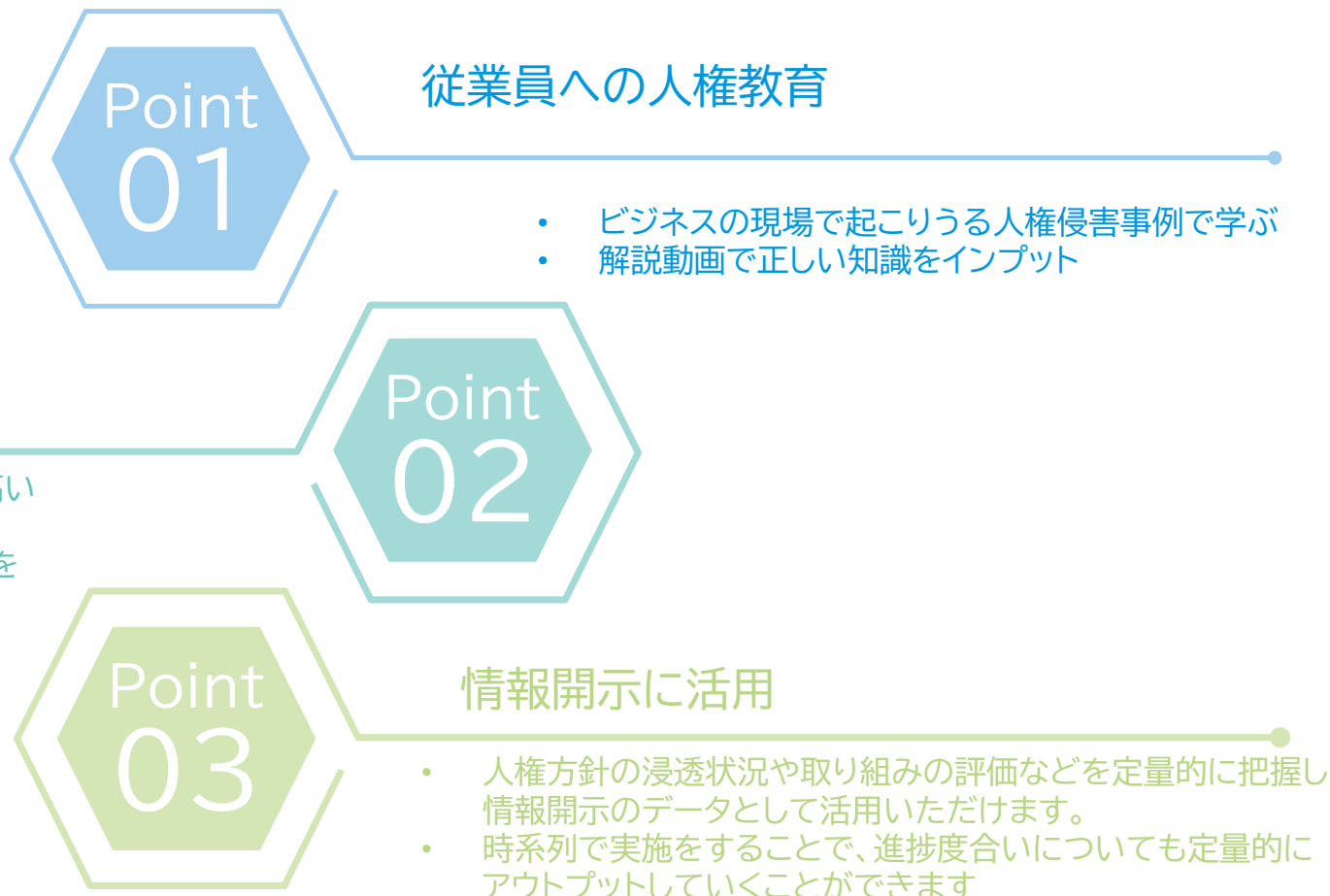


ビジネスと人権対応

Response for Business & Human rights

- 「ビジネスと人権」対応支援サービス
人権方針の策定・見直しから、リスクの特定・評価、人権デューデリジェンスの実施、従業員やサプライチェーンへの教育を支援します。
- 「ビジネスと人権」情報開示支援
人権尊重の取り組みについて、顧客や取引先、投資家などからの評価が高まる情報開示を支援します。

2. ビジネスと人権Check&Learningについて





事例1:18歳未満の従業員の労働と事故

まず事例を読みます。
どのような立場でどんなことが起こったかが記載されています。

自社

事例を読み、
A) 理想的な考えや対応 B) 実際にあなたがとるであろう考えや対応 それぞれ最もあてはまるものをお選びください。

【事例】
あなたは当社の工場働くスタッフです。
工場では、多様な人々に就業のチャンスを与えるため、若年層の従業員を積極的に雇用しています。
また、この工場では再生可能エネルギーの活用にも意欲的で、屋根に太陽光パネルを設置しています。
ある日、その太陽光パネルを洗浄するため、当社の従業員である17歳の青年が高さ15メートルの屋根にのぼりました。
その結果、青年は屋根から転落し、重傷をおいました。



(それぞれひとつだけ)

	理想的な考えや対応	実際にあなたがとるであろう考えや対応
ハーネス(安全帯)を導入するなど安全対策を行う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
高所作業者には特殊勤務手当を支給する	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
若年層の雇用を見合わせる	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
作業の危険性を再評価し、年齢や性別に応じた役割分担の基準を見直す	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

対応としてあてはまるものをそれぞれお選びいただきます。

事例を読み、
A)理想的な考えや対応 B)実際にあなたがとるであろう考えや対応 それぞれ最もあてはまるものをお選びください。

【事例】
あなたは当社の工場働くスタッフです。
工場では、多様な人々に就業のチャンスを与えるため、若年層の従業員を積極的に雇用しています。
また、この工場では再生可能エネルギーの活用にも意欲的で、屋根に太陽光パネルを設置しています。
ある日、その太陽光パネルを洗浄するため、当社の従業員である17歳の青年が高さ15メートルの屋根にのぼりました。
その結果、青年は屋根から転落し、重傷をおいました。

事例～企業が尊重すべき人権分野との対応表

法務省の「企業が尊重すべき人権リスク」を基に、誰に対してどこで人権侵害が起こり得るのかを再整理し、15の具体的な事例をラインナップ。

No	事例	企業が尊重すべき人権の分野																								
		ライツホルダー別		賃金の不足・未払、生活賃金	過剰・不当な労働時間	労働安全衛生	社会保障を受ける権利	ハラスメント	強制的な労働	居住移転の自由	結社の自由	外国人労働者の権利	児童労働	テクノロジー・AIに関する人権問題	プライバシーの権利	消費者の安全と知る権利	差別	文化・宗教	ジェンダーに関する人権問題	表現の自由	先住民・地域住民の権利	環境・気候変動に関する人権問題	知的財産権	賄賂・腐敗	サプライチェーン上の人権問題	救済へアクセスする権利
自社	1 18歳未満の従業員の労働と事故	自社正社員										◎														
	2 ハラスメント	自社正社員以外従業員					◎																			
	3 過剰・不当な労働時間	自社正社員		◎	○																					
	4 倉庫の安全対策	自社正社員			◎																					
	5 業務委託先と団体交渉権	自社正社員以外従業員	○							◎																
調達	6 調達先のジェンダー問題	一次サプライヤー従業員																○							○	
	7 業務委託先に対する長時間労働	一次サプライヤー従業員		○	△																				◎	
	8 調達先の外国人労働者の権利	一次サプライヤー従業員	◎	○							◎															
	9 調達先の強制労働	二次サプライヤー従業員	○	○				◎	◎																◎	
10 調達先における児童労働	二次サプライヤー従業員										○													◎		
顧客・社会	11 施設での聴覚障がい者対応	顧客・消費者														◎										
	12 AIなどテクノロジーと人権	顧客・消費者										◎														
	13 プライバシーの権利	顧客・消費者												◎												
	14 地域住民・社会の環境権	地域住民・社会																		◎	◎					
	15 顧客の誤った製品使用	地域住民・社会																	○							

*15の事例は、自社の状況に応じて、8つ選択をいただけます

◎…直接的で強い関連性を持つ
○…関連性を持つ
△…一部関連性を持つ

解説動画で、正しい知識と対応を学びます。

解説

従業員は17歳(18歳未満)

高所での作業中の事故

理想的な対応は…?

- ハーネス(安全帯)を導入するなど安全対策を行う
- 高所作業者には特殊勤務手当を支給する
- 加担** 危険有害業務への従事を促すことである
(かえって人権侵害を助長することになりかねない)
- 見直す**

日本では……

労働基準法

- ✓ 児童労働^(※)の禁止
- ✓ 満18歳未満の年少者には**危険有害業務の就業が制限**

- ・ 足場の組立等の業務
- ・ 高さが5メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務
- ・ 重量物の取扱い業務

(※)児童は15歳未満

理想的な対応

Check! 作業の危険性を再評価し、年齢や性別に応じた役割分担の基準を見直す

18歳未満の若年層の雇用を維持しながらも適切な仕事の割り振りを行うため、組織内ルールを設定し、現場に遵守を求める

さらに

テクノロジーの発達により、ロボットの活用機会も増えている。危険な作業へのロボット活用は、あらゆる年齢層の人権を守ることに

解説動画

<https://service.nikkei-r.co.jp/service/sustainability/humanrightscl>

従業員意識

以下は法務省のガイダンスで示されている企業が配慮すべき主要な人権および人権に関するリスクです。
自社およびサプライチェーン上で人権の侵害やリスクの発生の可能性が高いと思うものをお選びください。

*法務省人権擁護局、今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 概要版、2021年版参照

<https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf>

(それぞれいくつでも)

	自社で	委託先や関連先などのサプライチェーン上で
賃金の未払や生活賃金	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
過剰・不当な労働時間	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
労働安全衛生	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
社会保障を受ける権利	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
パワーハラスメント (パワハラ)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
マタニティハラスメント/パタニティハラスメント	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
介護ハラスメント (ケアハラスメント)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
強制的な労働	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
居住移動の自由	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
結社の自由	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
外国人労働者の権利	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
児童労働	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
テクノロジー・AIに関する人権問題	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
プライバシーの権利	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
消費者の安全と知る権利	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
差別	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ジェンダーに関する人権問題	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
表現の自由の侵害	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
先住民・地域住民の権利	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
環境・気候変動に関する人権問題	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
知的財産権	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
賄賂や腐敗	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
リスクが高いと思うものはない	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

自社の状況把握

ここからは、お勤め先の人権への取り組みについて、あなたの考えを教えてください。

あなたは、自社の「人権方針」を理解していますか。
*実際にはこちらに貴社の人権方針URLを記載します。

(ひとつだけ)

- 人権方針の内容を理解し、共感している
- 人権方針の内容を理解している
- 人権方針はあるが、内容までは理解していない
- 人権方針があるかどうか知らない
- 人権方針はない

会社が用意した「人権に関する問題を相談できる」窓口を知っていますか。

*実際にはこちらに貴社の相談窓口のURLを記載します。

(ひとつだけ)

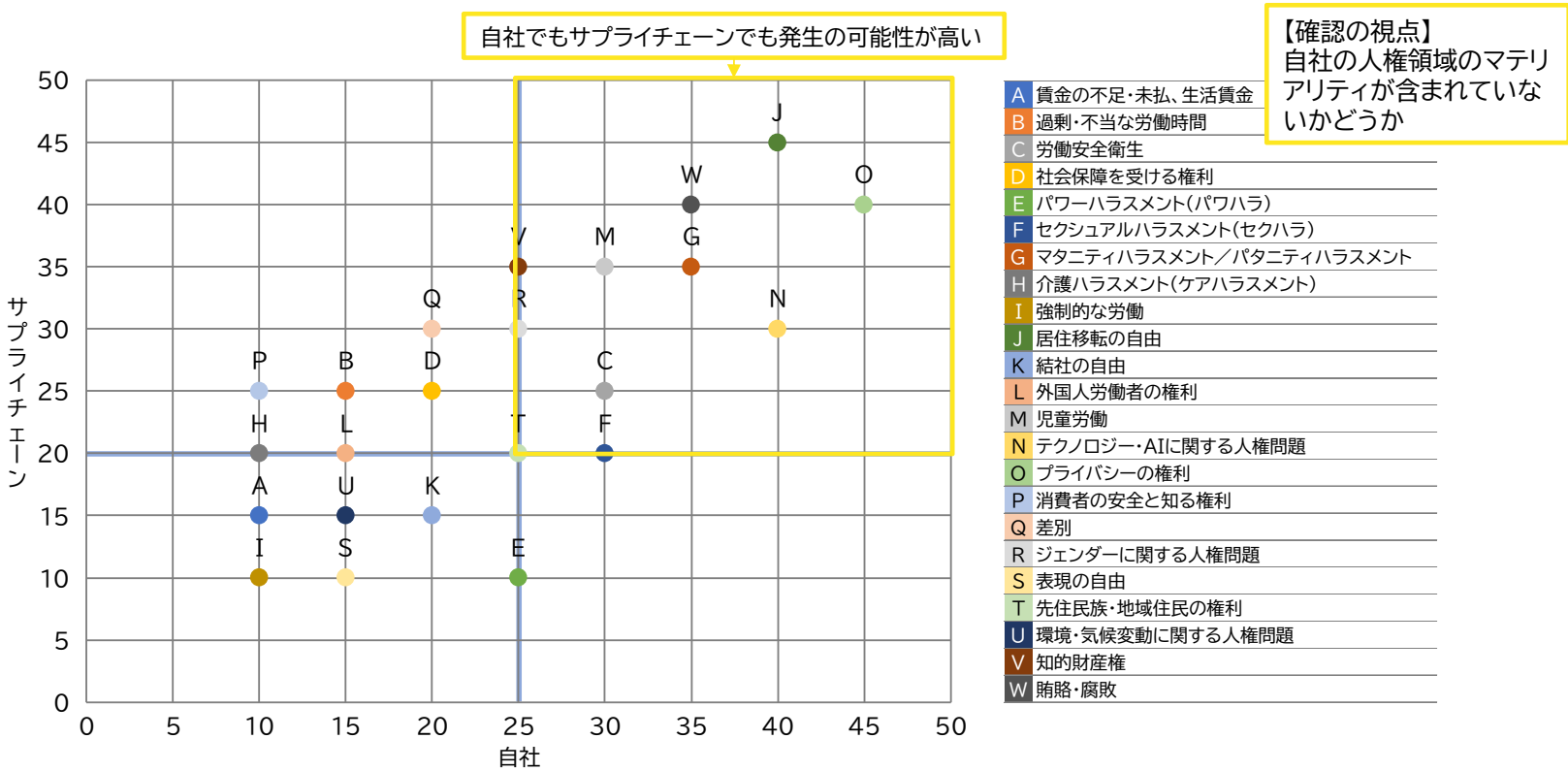
- 相談窓口があり、問題が発生したら相談しやすいと思う
- 相談窓口はあるが、問題が発生しても相談しにくいと思う
- 相談窓口はあるが、利用の仕方がわからない
- 相談窓口があるかどうかは知らない
- 相談窓口はない

あなたの会社は人権問題の把握や改善に積極的に取り組んでいると思いますか。

(ひとつだけ)

- とてもそう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- 全くそう思わない

受講者が感じた潜在リスクに対し、ヒアリングなどコミュニケーションをすることができます



従来の研修対象者や受講率に加えて、自社の人権方針や取り組みに対する認識や評価の進捗状況やリスクアセスメントの結果も公開できるため、開示する情報がより豊富で詳細になります。

Before

従業員の人権教育研修について

コンプライアンス研修

対象者:全役職者 受講率: 95%

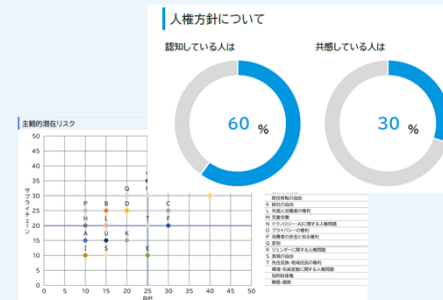
ハラスメント研修

対象者:全役員・従業員 受講率: 85%

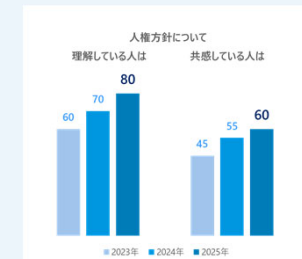
After

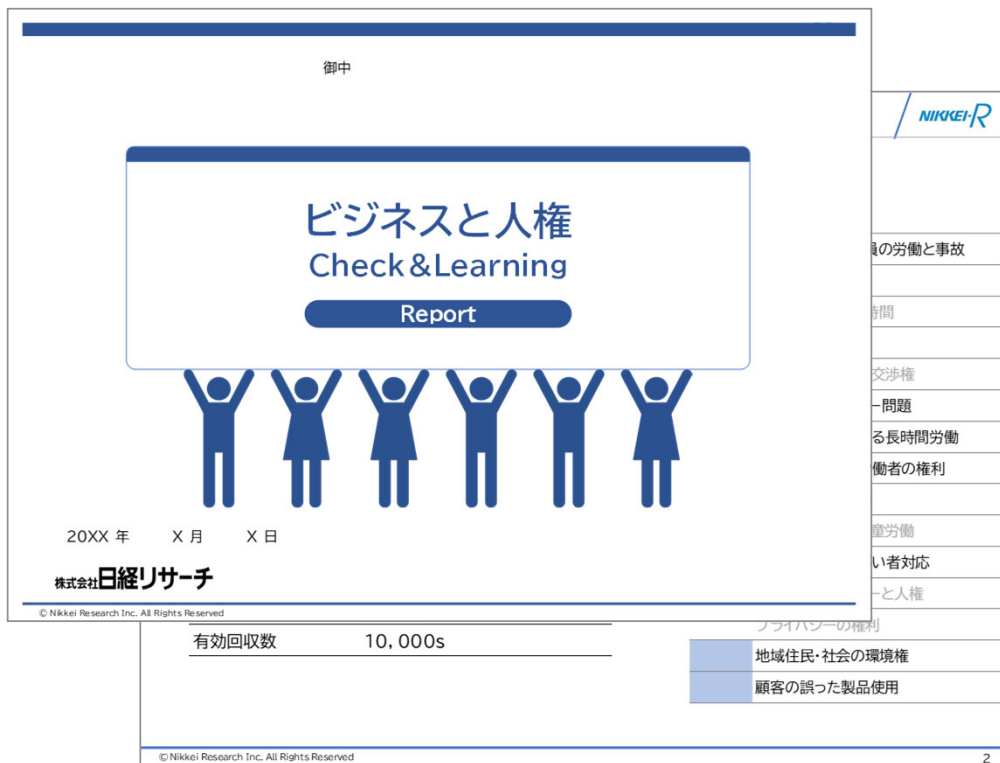
従業員への人権教育・研修について

初年度



2年目以降





目次

- ビジネスと人権Check&Learning 概要
- サマリー
- 人権方針への理解・浸透 貴社とBMの比較結果
- 相談窓口の認知・浸透 貴社とBMの比較結果
- 人権への取り組み評価 貴社とBMの比較結果
- 主観的潜在リスク 貴社の結果
- 主観的潜在リスク 貴社とBMの比較結果
- 主観的潜在リスク 貴社とBMのギャップ
- 主観的潜在リスク 貴社とBMのデータ一覧
- 事例に対する正しい知識と対応 貴社とBMの比較結果
- 事例に対する知識と対応の分析についての説明
 - 貴社の結果 ①～④割合
 - BMの結果 ①～④割合

調査とコンサルティングで企業価値向上をサポート

日経リサーチ サステナビリティ経営支援 サービス

日経SDGs経営調査、日経ESGデータなどサステナビリティ経営に関するノウハウを活用し、貴社の経営課題解決をお手伝いします。



[↓ サステナビリティマネジメント](#)
[↓ サプライチェーンマネジメント](#)
[↓ ビジネスと人権対応](#)
[↓ 情報開示](#)
[↓ コミュニケーション](#)



ビジネスと人権対応

Response for Business & Human rights

→ 「ビジネスと人権」対応支援サービス

人権方針の策定・見直しから、リスクの特定・評価、人権デューデリジェンスの実施、従業員やサプライチェーンへの教育を支援します。

→ 「ビジネスと人権」情報開示支援

人権尊重の取り組みについて、顧客や取引先、投資家などからの評価が高まる情報開示を支援します。

▶ ぜひお気軽にお問い合わせください

NIKKEI-R

NIKKEI-R

株式会社日経リサーチ

サステナビリティセンター

sustainability@nikkei-r.co.jp