

ご参考資料

「ビジネスと人権を巡る注目点」

～国際的評価と開示の観点から～

株式会社野村資本市場研究所 主任研究員
西山 賢吾

2024年2月1日



野村資本市場研究所

I .「ビジネスと人権」の重要性

ビジネスと人権に関する指導原則(2011年6月)の概要

「指導原則」のポイント		「指導原則」が企業に求める活動
国家	人権保護の義務は国家にある	-
企業	人権尊重の責任は企業にある(範囲はサプライチェーン全体)	①人権方針の策定(指導原則16) ②人権デュー・ディリジェンス(指導原則17~21)
国家・企業	人権侵害が発生した際の救済責任には、各国政府・企業の双方にある	③救済(指導原則22)⇒苦情処理・問題解決メカニズムの構築・運用

○2011年6月「ビジネスと人権に関する指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)」が国連で承認。特に企業に対して、「人権方針の策定」、「サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス(HRDD)」、「苦情処理・問題解決メカニズムの構築・運用」が求められている。

人権尊重とSDGsの達成は「表裏一体」

- ・SDGsを実現し、SDGsの掲げる「誰一人取り残さない」経済社会を実現するためには、人権の尊重が前提
- ・日本政府は「SDGsの実現と人権の保護・促進は、相互に補強し合い、表裏一体の関係にあると考える（「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）5ページ）」。
- ・企業活動における人権尊重は、人権に対する悪影響に対処し、社会に貢献するとともに、企業リスク要因の回避・管理につながり、さらには、国際社会からの信頼を高め、グローバルな投資家等の高評価を得ることにもつながる（「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）6ページ）」。

日本での「ビジネスと人権」への取り組み

「ビジネスと人権に関する行動計画(2020年10月)」

○「ビジネスと人権に関する指導原則」の国連承認後、各国政府は指導原則の着実な運用・実施を目的に「ビジネスと人権に関する国別行動指針(National Action Plan : NAP)」を策定

○NAPは2013年英国で策定されたのを端緒に、欧州を中心に20を超える国が策定。日本でも2020年10月に公表。

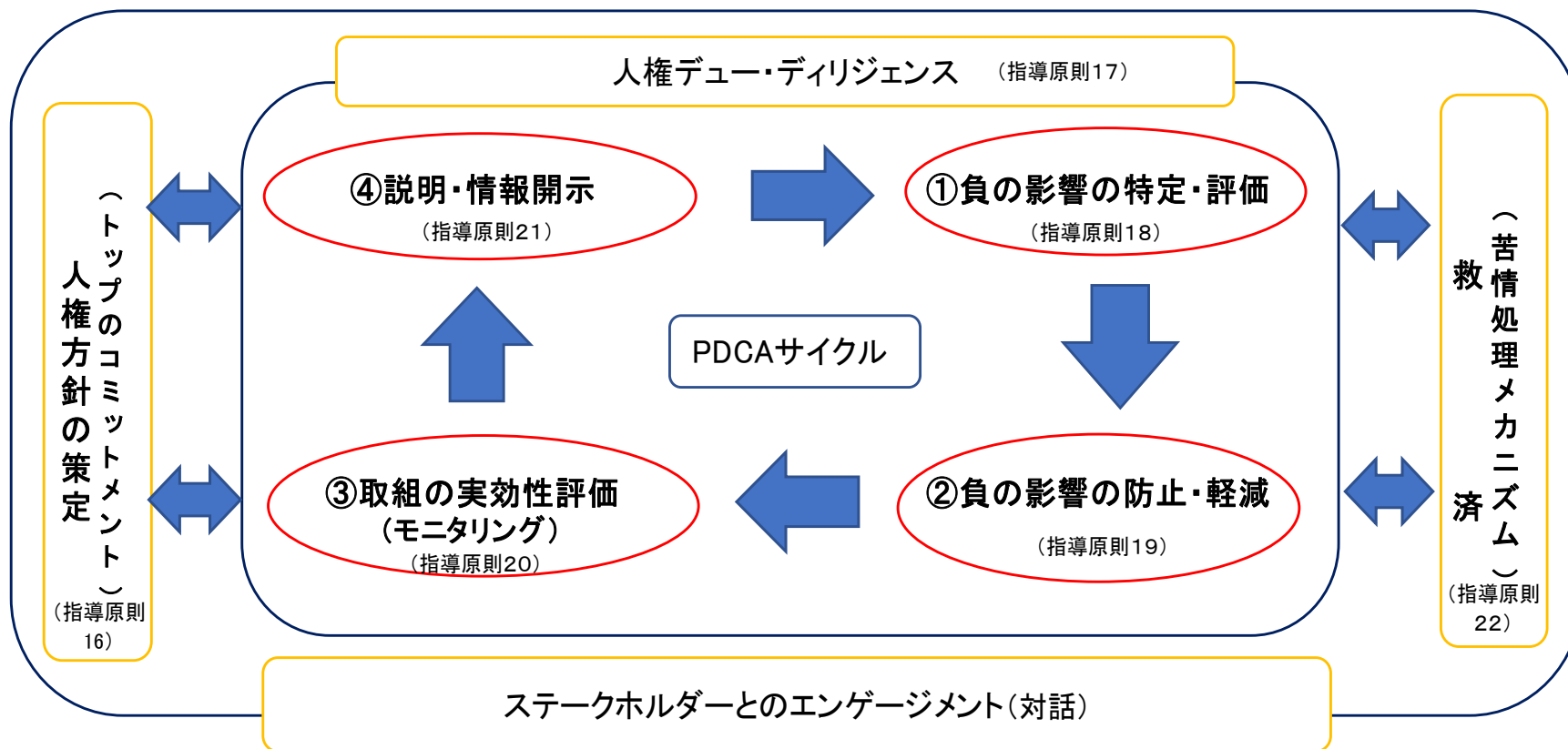
・NAPの策定及び実施を通じ目指すもの

- ①国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- ②「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
- ③日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
- ④SDGs達成への貢献⇒SDGsの達成と人権の保護・促進は表裏一体の関係。
行動計画の実施を通じて、「誰一人取り残さない」持続可能で包摂的な社会の実現に寄与

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)

- ・2011年採択の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行促進のための政府指針
- ・法定拘束力なし[欧州等では現代奴隷法の制定(指導原則の事実上法制度化)やHRDDの義務化などの動き]
- ・対象範囲:企業の規模や業種に拘わらず、日本で事業活動を行う全ての企業(個人事業主を含む)である(ガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等の人権尊重の取り組みに最大限務めるべきである)
- ・人権尊重への取り組みにあたっての考え方
 - ①経営陣によるコミットメントが極めて重要
 - ②潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する
 - ③人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要
 - ④優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要
 - ⑤各企業は協力して人権尊重に取り組む

企業に求められる人権尊重の取り組みの全体像



人権課題への対応においては、「トップのコミットメント」とステークホルダーとのエンゲージメント」が特に重要

企業が尊重すべき人権の範囲

- ・国際的に認められた人権の事。少なくとも国際人権章典や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則」が含まれる
- ・具体的には、強制労働や児童労働、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別、居住移転の自由、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などの課題などが該当する。

人権方針が満たすべき5つの要件

1.企業のトップを含む経営陣で承認されていること
2.企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること
3.従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者(投資家など)に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
4.一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり周知されていること
5.企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続(行動指針や調達指針など)に、人権方針が反映されていること

参考：UNFP FI の人権ガイダンスツールに示された人権課題

I. 事象/サプライチェーン	
1. 職場における待遇	a 労働時間
	b 賃金
	c 健康及び安全
	d 懲戒処分
2. 差別	e 採用
	f 従業時
	g 整理解雇、解職
3. 児童労働	h 危険な作業や雇用
	i 最低年齢
	j 労働時間と労働条件
	k 18歳未満の若年労働者の雇用
4. 強制労働	l 最悪の形態の児童労働
	m 囚人の作業もしくは役務
	n 雇用にあたり保証金や文章の提出を求める搾取
	o 強制的な労働
5. 結社の自由と団体交渉権	p 人身売買
	q 結社の自由と団体交渉権
	r 国内法で認められていない場合の措置

II. コミュニティ	
1. 資源	a 天然資源(水や土地等)の利用
2. 治安	b 国家による警備の提供
	c 非政府勢力への支払い
	d 拘束
3. 土地へのアクセス	e 土地の所有権
	f 自主的な土地移転を促す協議、自由で、事前の、十分に情報を与えられた上での同意と補償
	g 強制移住
4. コミュニティへの投資	
III. 社会と政府	
社会と政府	a 紛争国における事象
	b 紛争前および紛争後の国への進出
	c 賄賂と腐敗
	d マネーロンダリングと透明性
	e 人権に対する認識が低い国との関係

Ⅱ.日本企業の人権への対応と その国際評価（ギャップと課題）

CHRB(Corporate Human Rights Benchmark) インサイトレポート(2022、2023年)にみる人権の現状

- ・ワールドベンチマークアライアンス(WBA):SDGsの達成に向け、世界の最も影響力のある2000社を毎年選定。それら企業に対し説明責任を課すために「無料で一般公開されるベンチマーク」を開発する非営利組織
- ・WBAは2000社に対し中核的な社会指標(Core Social Indicators)を通じ、人権に対する評価を実施。傘下のCHRBを通じ人権への影響が高いと判断されたセクターをより深く掘り下げて調査
- ・CHRBは2017年より企業の人権に対する取り組みを評価、格付けしてきたが、2019年にWBAの傘下に入った。
- ・評価対象業種は、2017、2018年では農作物、アパレル、資源採掘のみであったが、2019年にICT関連製造業、2020年に自動車製造業も対象とされた。
- ・対象企業数は229社。内訳は、食品・農業(57社)、ICT関連製造業(43社)、自動車製造業(29社)、アパレル(55社)および資源採掘(石油精製業、鉱業:55社)複数の業種で対象となっている企業もある。

- ・選定されている日本企業は26社（イオンは食品・農業とアパレルに入っている）
 - ◇食品・農業（6社）：サントリーホールディングス、キリンホールディングス、アサヒグループホールディングス、イオン、伊藤忠商事、セブンアンドアイホールディングス
 - ◇ICT（9社）：キャノン、村田製作所、ソニー、日立製作所、東京エレクトロン、パナソニックホールディングス、任天堂、京セラ、キーエンス
 - ◇自動車（7社）：トヨタ自動車、スバル、本田技研工業、日産自動車、マツダ、三菱自動車、スズキ
 - ◇アパレル（2社）：ファーストリテイリング、イオン
 - ◇資源採掘（3社）：ENEOSホールディングス、INPEX、日本製鉄
- ・上記のうち、ファーストリテイリングとイオンは2017年から評価の対象
- ・2022年に食品、ICT関連製造業、自動車製造業、2023年にアパレルおよび資源採掘に対する評価を公表

CHRBの評価テーマとスコア(2022、2023年)

評価テーマ	配点	対象企業 平均(A)	日本企業 平均(B)	(A)-(B)	参考: Repsol	参考:ファー ストリテイリ ング	
A.ガバナンスと人権方針	人権方針のコミットメント	5	1.7	1.7	-0.0	3.4	2.7
	取締役会レベルでの説明責任	5	0.6	0.3	0.2	1.3	1.3
B.人権尊重の組み込みと人権 デュー・ディリジェンス	人権尊重の企業文化と管理体制への落とし込み	10	2.4	2.4	0.1	5.9	6.6
	人権デュー・ディリジェンス実施	15	3.1	3.0	0.1	11.9	8.1
C.救済と苦情処理の仕組み		20	4.3	2.9	1.4	11.5	9.0
D.企業の人権に対する取り組み		25	3.9	2.5	1.4	18.8	8.1
E.深刻な申し立てへの対応		20	3.0	2.6	0.5	13.2	5.6
合計		100	19.0	15.4	3.6	65.9	41.3

出所:CHRB資料を基に野村資本市場研究所作成

評価は企業公表の文章を中心に実施、深刻な申し立てへの対応については報道やNGOの報告書なども参照

CHRB評価指標の例

A.ガバナンスと人権方針(11指標)

- ・人権尊重へのコミットメント(A.1.1):世界人権宣言または国際人権章典に定められた人権を尊重することをコミットする、ポリシー・ステートメントを公開。
- ・ビジネスモデルと戦略リスク(A.2.4):人権に対する固有のリスクに関連して、ビジネスモデルと戦略を取締役会レベルまたは取締役会委員会で検討するプロセスを開示・説明。あるいは、ビジネスモデルまたは戦略、及び人権への潜在的影響を(取締役会レベルで)検討する頻度と契機について開示・説明。

B.人権尊重の組み込みと人権デュー・ディリジェンス(14指標)

- ・企業のリスク管理との統合(B.1.3):人権リスクへの配慮が、より広範な企業リスク管理システムにどのように統合されているかを開示し説明。加えて、会社はその事例を開示。

CHRB評価指標の例(続き)

・人権リスクと影響の特定(B.2.1):自らの事業を通じて、加えて、サプライチェーンを含む取引関係を通じて、事業活動を展開する、個々の場所または事業活動において、人権リスクとその影響を特定するために使用しているプロセスについて開示し説明。

C.救済と苦情処理の仕組み(8指標)

・労働者のための苦情処理メカニズム(C.1):会社に関連する苦情や懸念を提起するために、すべての労働者がアクセスできる1つまたは複数のメカニズムを有しているか、第三者機関または共有のメカニズムに参加していることを公に開示。

D.企業の人権に対する取り組み(22指標)

・児童労働の禁止:年齢確認と是正措置(自社生産または製造業務)(D.1.4.a):児童労働を使用していないことを公に表明。加えて、児童労働に従事していないことを確認するために、自社の業務に採用した労働者の年齢を確認していることを公に表明。

E.深刻な申し立てへの対応(3指標)

・申し立てに対する公的な対応(E.1):会社は申し立てに対し公に回答(該当する場合は直接関係している事業者の回答を示す)。

日本企業スコアの状況

2022、2023年

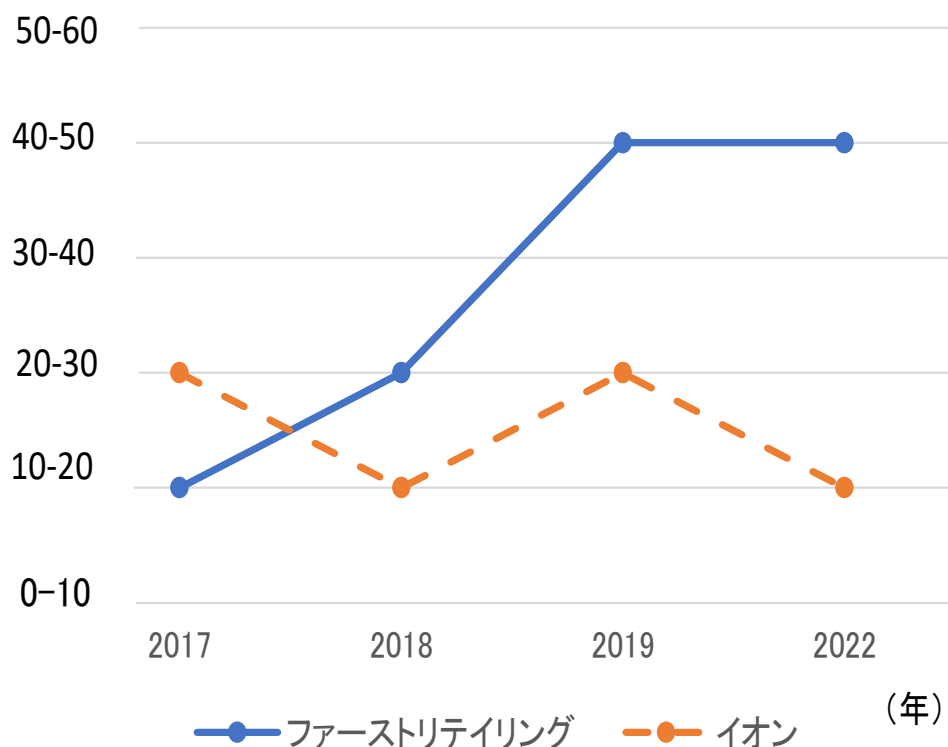
2019、2020年

スコアバンド	食品・農業	自動車	ICT	アパレル	資源採掘
90-100					
80-90					
70-80					
60-70					Reosol
50-60	Unilever			Puma	
40-50	PepsiCo			ファーストリテイ リング	BP Shell PLC
30-40	Nestle	Ford GM	Hewlett Packard Enterprise Apple	Marks & Spencer Adidas Gap	TotalEnergies Chevron
20-30	Danone サントリーHD キリンHD Coca-Cola Company	Mercedes- Bebz Group BMW Volkswagen	Microsoft キヤノン Intel	Amazon	ENEOSH ExonMobil
10-20	アサヒHD イオン McDonalds Starbucks 伊藤忠商事	Renault トヨタ自動車 スバル ホンダ 日産自動車	村田製作所 ソニー 日立 東京エレクトロン パナソニックHD Applied Materials 任天堂	Walmart イオン Nike	INPEX Posco
0-10	7&IHD Tyson Foods	Hyubdai Moter Company Tesla マツダ 三菱自動車 Tata Motors スズキ	京セラ Texas Instruments キーエンス Foxconn	Nordstream SHEIN	日本製鉄 Sinopec

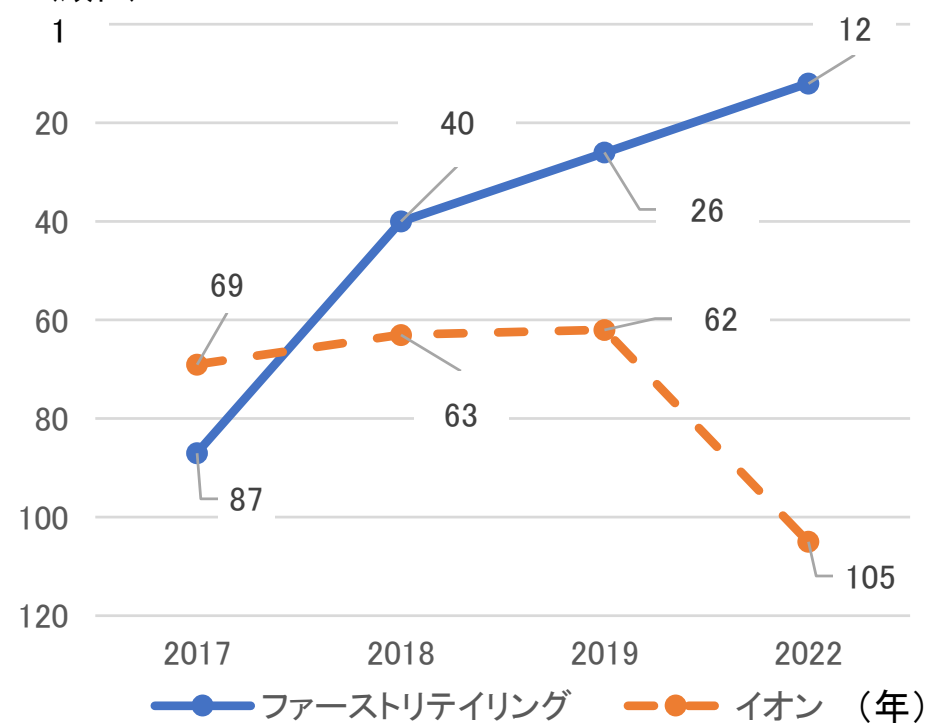
スコアバンド	食品・農業	自動車	ICT	アパレル	資源採掘
90-100					
80-90				Adidas	
70-80	Unilever			Marks & Spencer Group	Rio Tint Respol
60-70	Kellogg				
50-60	Coca-Cola Company Nestle PepsiCo			Gap	Royal Dutch Shell BP
40-50	Danon	Ford	Hewlett Packard Enterprise Microsoft	ファーストリテ イリング Nike Puma	
30-40		Daimler	Samsung Apple Ericson		Shevron
20-30	イオン McDonald's キリンHD Walmarts アサヒHD	BMW Volkswagen GM	Texs Instruments	イオン Walmart	ExsonMobil
10-20	7&IHD Tyson Foods	Renault ホンダ マツダ Tata Moters トヨタ自動車 Hyundai Moter Corpolation スバル	東京エレクトロン キヤノン 日立製作所 Amazon 任天堂	Amazon Nordsteem	POSCO INPEX 日本製鉄 ENEOSH
0-10	サントリーHD Starbucks ファミリーマート	三菱自動車 日産自動車 Tesla スズキ	Applied Materials 京セラ HOYA キーエンス	Costco	China Petroleum & Chemical

スコアが向上したファーストリテイリング

(スコアバンド)



(順位)



注: 対象企業数は2017年98社、2018年101社、2019年195社、2022年237社
 出所: CHR B資料を基に野村資本市場研究所作成

CHR Bの評価が2017年からついているのはファーストリテイリングとイオン
 特に、ファーストリテイリングは2017年の10-20から上昇、2019年、2022年には40-50へ上昇。全体順位も2017年の87位(98社中)から2022年には12位(237社中)に。

日本企業と世界全体のスコアギャップは縮小

	ガバナンスと 人権方針	人権尊重の組 み込みと人権 デュー・ディリ ジェンス	救済と苦情処 理の仕組み	企業の人権に 対する取り組み	深刻な申し立 てへの対応
2019	0.3	2.1	1.7	2.2	1.7
2022-2023	0.2	0.2	1.4	1.4	0.5

出所:CHR資料を基に野村資本市場研究所作成

日本企業と対象企業とのスコアギャップについて、2019年と2022-2023年を比較

- ①全体としてギャップは縮小
- ②特に、「ガバナンスと人権方針」と「人権尊重の組み込みと人権デュー・ディリジェンス」ではほとんど差がなくなっている
- ③一方で、「救済と苦情処理の仕組み」と「企業と人権に対する取り組み」ではギャップがある
- ④日本企業の人権への取り組みの課題は「仕組みづくり」から「実践」へ
- ⑤スコアは公表資料を基に作られているので、ディスクローズの仕方にも課題が残ると考えられる

Ⅲ.経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」に見る、日本企業の人権課題への対応状況

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」 に関する取り組み状況

	2020年	2023年
「指導原則」に則して「ビジネスと人権」への取り組みを進めている	36%	76%
「指導原則」を理解しているが、取り組みに着手できていない	33%	11%
聞いたことはあるが、内容は理解していない	16%	11%
聞いたことがない	9%	3%
その他等	6%	—

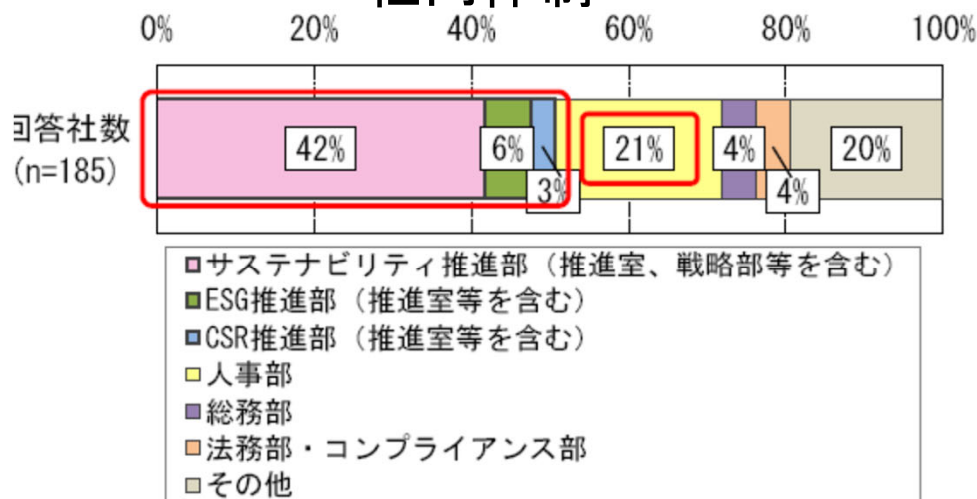
注: 対象企業は、2020年は経団連企業289社、2023年は同286社

出所: 一般社団法人日本経済団体連合会「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」より野村資本市場研究所作成

- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき取り組みを進めていると回答した企業は76%と、2020年調査の36%から40ポイント増加⇒企業の自主的な取り組みは着実に進む
- ・ただし、従業員の規模別で見ると、5000人以上の企業の95%は取り組みを進めている一方、499人以下の企業は「取り組みに着手できていない」、「内容を理解していない」割合が高い

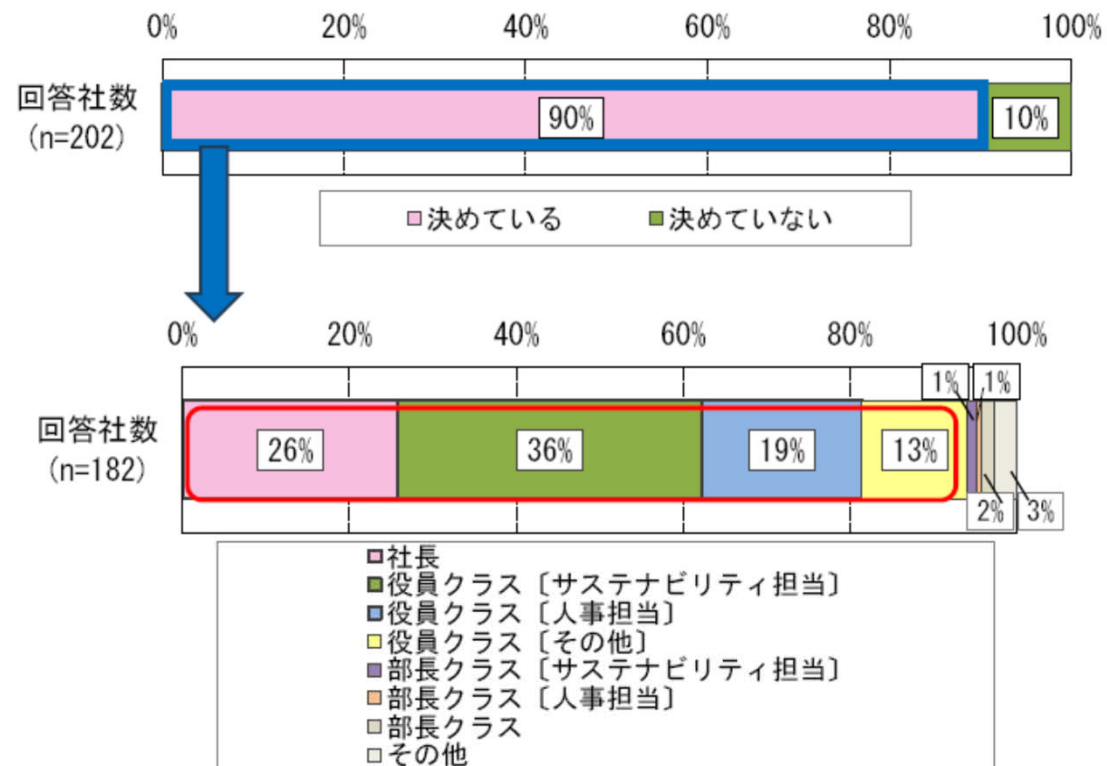
人権問題に対応するための社内体制

人権問題に対応するための社内体制



人権問題を統括的に担当する部署は、「サステナビリティ推進部」が最も多く、「人事部」が続く。サステナビリティ推進部、ESG推進部、CSR推進部を合計すると、約5割の企業でサステナビリティ関連の部署が担当

人権問題に関する責任者



人権問題に関する責任者は社長・役員クラスが94%

人権方針の策定状況

	2018年	2020年	2023年
自社単独で方針をすでに策定済み	70%	65%	81%
既に親会社が策定したグループ共通の人権方針を採用済み			10%
自社単独で方針を策定予定・検討中	16%	11%	7%
親会社が策定したグループ共通の人権方針を採用予定・検討中			1%
自社単独での策定または親会社の人権方針の採用を検討していない	0%	13%	1%
無回答	14%	11%	—

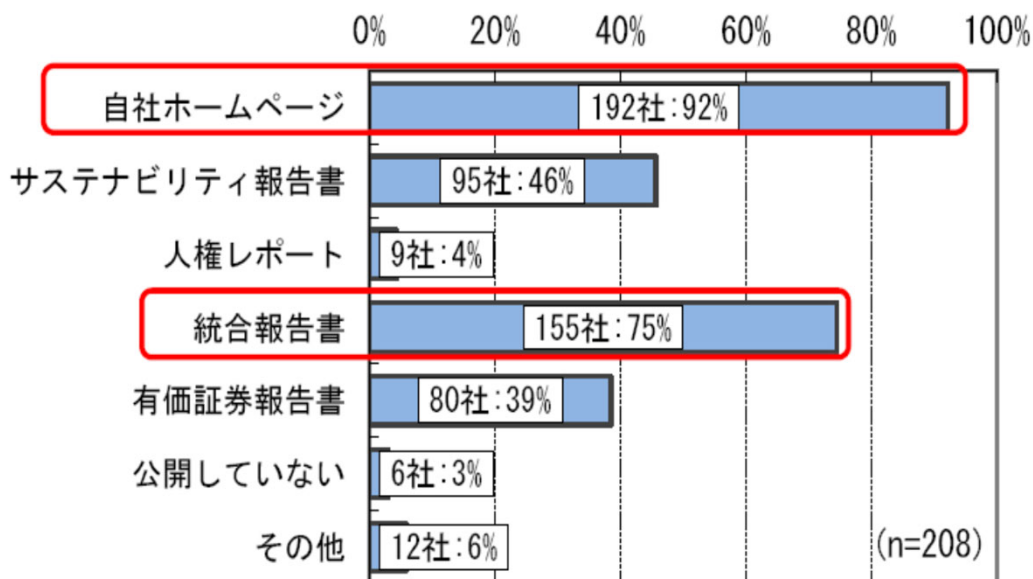
人権方針を策定済みの企業は、「単独で策定済み」と「グループ共通の方針を適用済み」を合わせて91%と、前回調査(2020年、65%)から進展

注：対象企業は、2018年302社、2020年は経団連企業289社、2023年は同286社

出所：一般社団法人日本経済団体連合会「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」より野村資本市場研究所作成

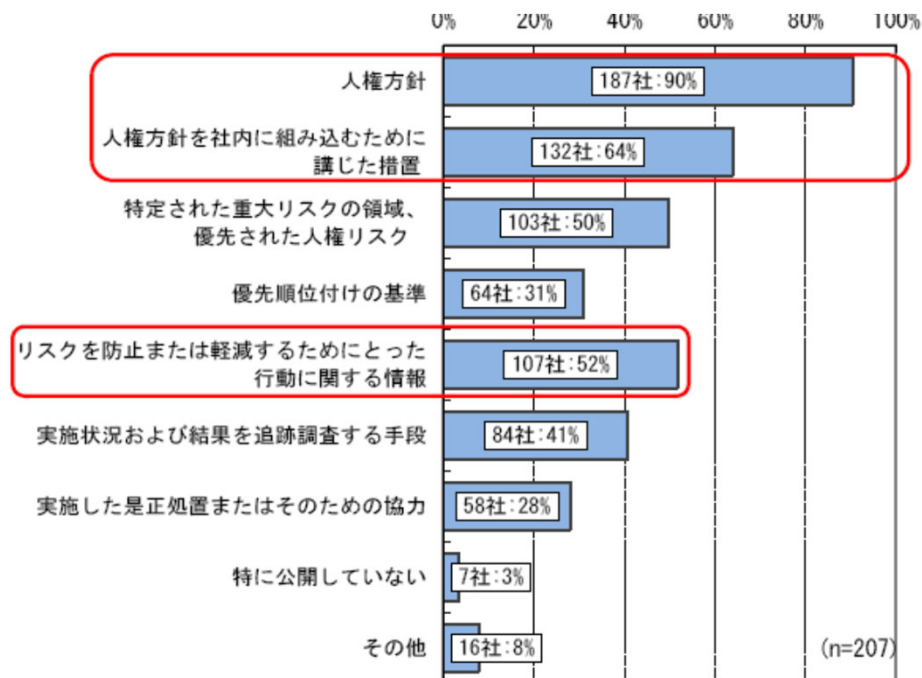
人権関連の情報開示

情報の開示媒体



- ・人権に関する取り組みや課題等の公表媒体は、「自社ホームページ」、「統合報告書」が多い。
- ・「有価証券報告書」で公開している企業は約4割

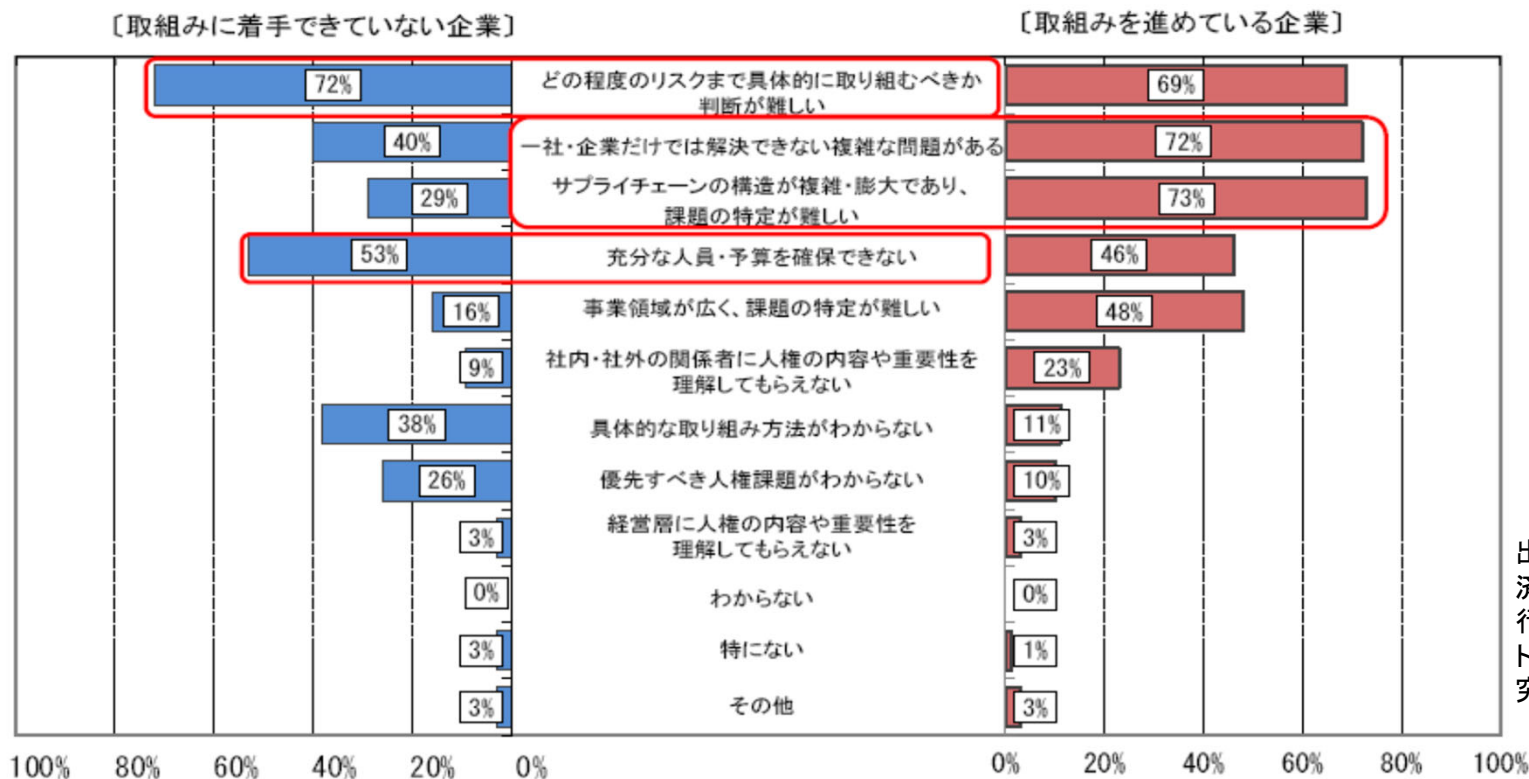
人権に関する取り組み・課題について公開している情報



公表情報は、「人権方針」が最も多く、「人権方針を社内に組み込むために講じた措置」、「リスクを防止または軽減するために行った行動に関する情報」が続く

人権を尊重する経営を実践する上での課題

国連「指導原則」に基く取組み状況別の企業の課題



出所：一般社団法人日本経済団体連合会「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」より野村資本市場研究所作成

- ・「取組みを進めている企業」での課題は、「サプライチェーンの構造が複雑・膨大であり、課題の特定が難しい」が最も多く、「一社・企業だけでは解決できない複雑な問題がある」、「どの程度のリスクまで具体的に取組むべきか判断が難しい」と続く
- ・「取組みに着手できていない企業」での課題は、「どの程度のリスクまで具体的に取組むべきか判断が難しい」、「十分な人員・予算を確保できない」の順に多い

IV. 人権に関する情報開示の好事例 (金融庁「記述情報の好事例集2023」より)

日本でも人的資本情報の「法定開示」が始まる

・「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正

○有価証券報告書等に、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄を新設し、「ガバナンス」及び「リスク管理」については、必須記載事項とし、「戦略」及び「指標及び目標」については、重要性に応じて記載を求める

○人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針及び当該方針に関する指標の内容等について、必須記載事項として、サステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」と「指標及び目標」において記載を求める

○それぞれの企業の事情に応じ、上記の「方針」と統合的で測定可能な指標(インプット、アウトカム等)の設定、その目標及び進捗状況について、同「記載欄」の「指標と目標」の枠の開示項目に

○女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」を公表している会社及びその連結子会社に対して、これらの指標を有価証券報告書等においても記載を求める(男女賃金格差の開示は男性の賃金水準に対する女性の比率を指標とし、全従業員、正規雇用、非正規雇用のそれぞれの区分で開示)

○2023年3月31日以後に終了する事業年度の有価証券報告書(3月末本決算企業の場合は23年3月期決算の有価証券報告書)より適用

○「人権」に関しては法定開示の対象外

有価証券報告書における人的資本情報の 開示状況(抜粋)

開示対象3指標の連結グループベース開示割合	11.7%
女性管理職比率(実績:平均値)	9.6%
同(実績、中央値)	7.1%
男女賃金格差要因分析開示割合	58.7%
男女賃金格差に対する対応開示割合	20.4%
女性管理職比率目標値開示割合	76.5%
男性育児休暇取得率(目標値)開示割合	37.4%
男女賃金格差解消(目標値)開示割合	2.6%
人材関連投資金額開示割合	8.3%
人的資本投資関連のリターンへの言及割合	2.2%
人権への言及割合	23.5%

人権に関しては法定開示の対象外であるため、有価証券報告書で開示しているのは、主要企業でも4分の1弱

注: 1.対象企業は、Russell/Nomura 日本株Large インデックス1 構成企業(300 社)のうち3 月末日が決算日の企業230 社

2.Russell/Nomura 日本株インデックスは、全上場銘柄のうち浮動株調整時価総額上位98%をカバーするインデックスで、構成銘柄数は1,500(2023年11月時点)定期入れ替えは年1回(11月下旬)。Large Cap インデックスは、Total Market インデックスの浮動株調整時価総額上位約85%の銘柄で構成される。
出所: 各社開示資料より野村資本市場研究所作成

人権に関し投資家・アナリストが期待する開示の主なポイント

- 人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用
- 想定されるリスクを具体的に開示することは有用
- 各社が直面している人権リスクについて、どのようにリスク回避するかの開示は有用
- 指標及び目標として、例えば、人権デュー・ディリジェンスで問題になった件数等の定量情報を開示することで、投資家の理解も進むと考えられ有用

好事例① 双日

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

② サプライチェーンを含む人権尊重

当社グループはグローバルに様々な事業を展開していますが、その事業に関わるサプライチェーン上のどの国・地域においても人権尊重に努めるべく、人権リスクの把握及び低減を図っています。その取り組みにあたっては、「国際人権章典」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」を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」フレームワークに沿って人権尊重への対応を行っています。

<国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が定める人権対応のフレームワーク>



戦略

方針の策定・共有

当社グループは、「国連グローバル・コンパクト」の10の原則などを踏まえて、「双日グループ人権方針」や「双日グループ サプライチェーンCSR行動指針」などの方針を策定しています。サプライヤーやグループ会社に対して、当社の方針を周知し、理解と実践を求めています。

また、サプライチェーン上の人権尊重においては、事業現場における認識と理解が重要であると考えています。そこで、当社グループ各社からの人権尊重への理解と事業現場への認識徹底を行う旨の確認書の取得や、グループ各社の経営陣とサステナビリティ推進部（サステナビリティ委員会事務局）との間での対話を通じ、方針や取り組みの周知及び現場の対応状況の確認を行い、人権尊重意識の徹底と理解の浸透を図っています。

リスク評価

当社グループはグローバルに事業を展開し、その事業の範囲は多岐に亘る上に、川上から川下までサプライチェーンに広く関わっています。そこで、リスクベースアプローチの観点より、英国NGO「ビジネスと人権リソースセンター」が保有する人権リスクの発生事例データベースをもとに、当社グループの事業の中でも特にリスクが高い事業分野を特定すると共に、サプライチェーン全体において一般的にどの位置で人権リスクが発生しやすいか、分析・確認をしています。

サプライチェーン上の環境・社会リスクに対する当社グループの該当状況

事業グループ リスクの高い 事業分野	製造				販売およびサプライチェーン			
	採掘・森林伐採	採掘採掘・ 原材料調達	原料・部品製造・ 加工	卸	小売・サービス	卸	小売・サービス	小売・サービス
石油・天然ガス	土地取得	環境汚染	○	○	○	○	○	○
鉱業	土地取得、森林破壊	環境汚染	○	○	○	○	○	○
木材	森林破壊	労働汚染	○	○	○	○	○	○
砂糖	土地取得、森林破壊	労働汚染	○	○	○	○	○	○
繊維	○	労働汚染、児童労働	労働汚染、児童労働	○	○	○	○	労働汚染
化学品	○	○	大気・水質汚染	○	○	○	○	○
食品	○	○	○	○	○	○	○	労働汚染
酒類	○	○	○	○	○	○	○	労働汚染

(2)

上記のとおり特定した高リスク事業分野に対し、当社では以下のPDCAによる確認を行う体制を構築しました。

● リスク評価のPDCA

P 高リスク事業分野のリスク評価の実施計画

- 実施計画・スケジュールの策定
- 高リスク事業分野の特定・見直し

D リスク評価を行うための実施事項

- アンケート実施
- グループ各社と対話の実施
- 現地デュー・ディリジェンスの実施

A リスク評価を踏まえた対応・改善

- 人権対応の見直しや改善指示
- 社内制度への反映

C リスク評価

- アンケート、対話、
現地デュー・ディリジェンスの
結果に対するリスク評価

● 現地デュー・ディリジェンス

当社は、人権リスクを調査・確認するために、個々の取引や事業において取引や事業が行われている現場でのデュー・ディリジェンスを必要に応じて行っています。例えば、当社グループは木材の調達（輸入）について、合法性の確認、環境への配慮、社会への配慮の3本柱からなる木材調達方針を定めていますが、この方針の実践として、供給元を当社自身にて訪問し、その経営陣、現地NGO、行政機関、地域住民代表との面談を含む調査を行っています。

出所：金融庁「記述情報の好事例集2023」

好事例として着目したポイント

- (1) リスクが高い事業分野を特定し、サプライチェーン全体のどの位置で環境・人権リスクが発生しやすいかについて分析した結果を図示しながら具体的に記載
- (2) 人権リスクが高い事業分野に対する対応方針について端的に記載

好事例① 双日(続き)

指標と目標

改善・救済/実績開示
 策定した方針にしたがい、リスク評価を行い、サプライチェーンを含む人権尊重の取り組みを進め、「国際人権章典」や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が掲げる人権尊重の実現を目指します。
 2023年3月期の高リスク事業分野に対するリスク評価においては、当社グループ会社のみならずサプライチェーンにおける対応について問題がないことを確認しました。今後も、外部専門家の意見も聴取しながら、これら高リスク事業分野において、PDCAを通じた継続的な改善を進めると共に、適時・適切な開示も行います。

● **木材調達における指標と目標**
 当社グループは、戦略的リスク評価の項にて説明のとおり、高リスク事業分野を特定しており、その中で木材分野については木材調達方針として指標と目標を定めています。具体的には、海外から調達（輸入）する木材について原産地までのトレーサビリティと、環境・社会（人権）へ配慮した森林管理の適切性に応じて以下の4つのレベルに分けて評価し調達を行うための目標を定めています。
 レベルA：認証材（38）
 レベルB：トレーサビリティに加え、認証以外で環境・社会（人権）に配慮した森林管理の適切性を検証済みの木材
 レベルC：トレーサビリティが確保されている木材
 レベルD：トレーサビリティの確保が不十分な木材
 ※ FSC(R)、PEFCなどによる認証木材

2025年度目標 2025年度までに、レベルAとレベルBの取扱いを100%にします。

<定量推移と目標>

	レベル	2016年度 調査結果	2017年度 調査結果	2018年度 調査結果	2019年度 調査結果	2020年度 調査結果	2021年度 調査結果	2022年度 調査結果	2025年度 目標
輸入材	A+B	50%	59%	70%	78%	92%	95%	94%	100%
	C	26%	35%	30%	22%	8%	5%	6%	0%
	D	24%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

*毎年、評価基準を数格化しており、2020年度以降はレベルAを認証材のみとしております。2022年度のレベルA比率は22%。レベルA+Bは2021年度94.5%→2022年度94.4%（▲0.1ポイント）となっています。

※上表における調達木材の取扱いに関する比率は、WFJ日本の「林産物調達チェックリスト」を用いて当社が実施した評価に基づいて当社が決定したレベル毎の木材（輸入材）の[調達金額]÷[調査対象とした木材（輸入材）総調達金額]で算定しています。また各年度の調査結果は、対象先の選定・分析作業に時間を要するため2年度前のデータを使って算定しています。したがって、2022年度の調査結果は2020年度における木材調達金額をもとに算出しています。なお、2020年度より第三者保証を取得しています。

なお、当社グループの木材調達方針とその目標・実績の詳細については当社ウェブサイトをご覧ください（ただし、適宜内容を更新することがあります）。
 <参考リンク>
 木材分野における『サプライチェーンCSR行動指針』の実績 ～木材調達方針～
<https://www.sojitz.com/jp/csr/supply/lumber/>

出所：金融庁「記述情報の好事例集2023」

好事例として着目したポイント

- ・ 人権リスクの高い事業である木材分野について、人権に配慮した木材調達の中期的な目標を定めるとともに、過年度の実績も含め定量的に記載

好事例② 不二製油グループ本社

(4) リスク管理
「(2) ガバナンス ② ESGマテリアリティ」で記載したESGマテリアリティに加え、サステナビリティ関連リスク及び機会を当社バリューチェーン全体で包括的に評価し対応するプロセスとして、以下を実施しています。

1)

① 人権リスクへの対応
(人権デュー・ディリジェンス)
当社グループは「不二製油グループ人権方針」を掲げ、事業活動が影響を及ぼし得る当社グループ内及びサプライチェーン上の人々の人権尊重責任の実行方針を示し、当方針に基づき人権デュー・ディリジェンスを実施しています。また、人権デュー・ディリジェンスの取組において、事業活動が及ぼし得る人権への負の影響を特定・評価し、優先的に対処すべき重要な課題を特定するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で提唱されるプロセスに則り、外部の有識者の助言を得て、人権インパクトアセスメントを実施しています。

人権デュー・ディリジェンスの全体像

2020年度 第2回人権インパクトアセスメントで特定した人権リスク

特定した人権リスク	発生要因と主要な影響	対応の方向性
労働安全衛生 （労働者に対するハラスメント）	・COVID-19の感染対策 ・就業上の指示によるマネジメントシステム強化	・職場での感染対策の徹底 ・働き方改革によるマネジメントシステムの継続的レベルアップ
サプライチェーン上の労働者の人権 （強制労働、児童労働、人身売買、強制労働、強制労働、人身売買、人身売買）	・水質・土壌汚染に起因しないサプライヤーの選定・評価の徹底、グリーンパブリックレポートの公表、グリーンパブリックレポートの公表、グリーンパブリックレポートの公表	・サプライヤー行動規範の徹底推進 ・パーム油産地グリーンパブリックレポートの徹底推進 ・強制労働・児童労働・人身売買の徹底防止 ・サプライヤー行動規範の徹底推進
ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権 （ワークライフバランス）	・ダイバーシティ&インクルージョンプログラムで実施する差別禁止 ・ハラスメント防止策の徹底 ・働き方改革の推進と成果	・グローバルにダイバーシティ、エタビリティ&インクルージョンを推進 ・職場の人権などについて適切に対応するための仕組みと体制の構築

第2回インパクトアセスメントで特定した人権リスクへの対策の進捗については、サステナビリティレポートをご参照ください。
https://www.fujiioilholdings.com/sustainability/human_rights/

(2)

(救済の実施)
・グループ従業員を対象とした内部通報制度
国内グループ会社では、「不二製油グループ社内通報窓口」を運用しています。また、通報者の秘密・匿名性を確保することにより、通報しやすい環境を整備すべく、社外の法律事務所にも通報窓口を委託しています。特定分野の協力会社を対象とした通報窓口としては、2018年度から「公正取引ヘルプライン」を運用し、適正な取引継続に努めています。
海外グループ会社においては、グループ会社役員（当社又は当社グループの業務に従事する者を総称して役員員という）向けの内部通報制度「不二製油グループコンプライアンス・ヘルプライン」を運用しています。

内部通報制度の詳細は以下のURLよりご参照ください。
<https://www.fujiioilholdings.com/about/governance/compliance/>

・サプライチェーン上の人権・環境リスクに対応する苦情処理メカニズム
「責任あるパーム油調達方針」を実現する目的で、2018年5月にグリーンパス（苦情処理）メカニズムを構築・公表しました。グリーンパスメカニズムは、ステークホルダーから当社グループに提起されたサプライチェーン上の環境・人権問題について、「責任あるパーム油調達方針」に基づいてパートナーとともにサプライヤーへエンゲージし、問題を改善する仕組みです。
当社ウェブサイトでは、苦情処理手順書を掲載し、エンゲージ対象企業の定義や、グリーンパス対応プロセスを公開しています。また、四半期に一度、受け付けたグリーンパスへの対応状況を更新し、ステークホルダーへ情報を開示しています。

グリーンパスメカニズムの詳細は以下のURLよりご参照ください。
https://www.fujiioilholdings.com/en/sustainability/grievance_mechanism/

グリーンパスメカニズムの仕組み

好事例として着目したポイント

(1) 人権リスクへの対応として、人権デュー・ディリジェンスの概要と特定した人権リスク、対策の方向性について端的に記載

(2) 人権リスクの救済策として、グループ従業員向けの内部通報制度、サプライチェーン上の人権・環境リスクに対応する苦情処理メカニズムの概要について端的に記載するとともに、詳細情報のURLを記載

出所：金融庁「記述情報の好事例集2023」

好事例③ 雪印メグミルク

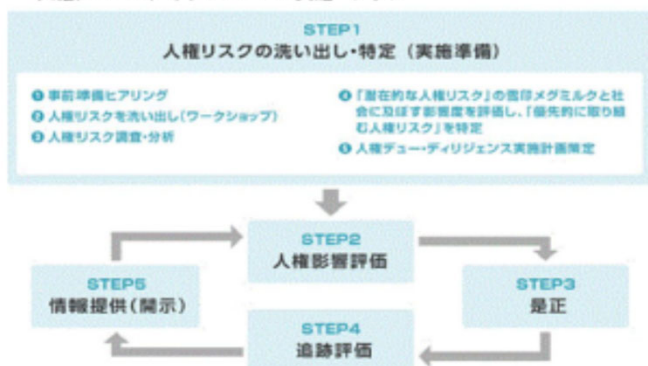
(3) 人権尊重の取組み

「ビジネスと人権」に関する企業の対応への要請はますます強まっており、当社グループの事業活動およびサプライチェーン上において、適切な対応が求められています。私たちは、事業活動を進めていく上で直接または間接的に影響を与える、あらゆる人々の人権を尊重しなければなりません。

2021年6月、事業活動における人権尊重の責任を果たすため、「雪印メグミルクグループ 企業行動憲章」に基づき、指針として「雪印メグミルクグループ 人権方針」を定めました。関連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、現在、その実践に向け取り組んでいます。

※人権尊重の取組み <https://www.meg-snow.com/csr/human-rights/duediligence/>

人権デュー・ディリジェンスの実施ステップ



(ガバナンス)

「(1) サステナビリティ共通」に記載しておりますので、参照願います。

(戦略)

2021～2022年度は、まず当社のサプライチェーンから人権デュー・ディリジェンスを開始しました。関係部署参画のもと特定した「優先的に取り組む人権リスク」に対して、人権影響評価を順次実施しています。今後、ロードマップを元に、段階的に国内グループ会社、海外現地法人へ取組みを拡大します。

優先的に取り組む人権リスク

- 工場の外国人労働者
- 酪農生産現場における外国人労働者
- パームの小規模農家

(リスク管理)

人権への負の影響を防止・軽減するための対応（人権デュー・ディリジェンス）が不十分な場合は、調達や生産、取引関係におけるマイナス影響や、当社グループのブランド価値毀損にもつながります。そのため、「優先的に取り組む人権リスク」に対して、人権分科会およびサステナビリティ推進部会で対応結果の確認と今後の方向性の協議を行っています。また、グループサステナビリティ委員会を通じてグループ全体に共有しています。当社内で定期的に開催しているリスク連絡会では、グループ全体の人権に関するリスクとトラブルの管理を行い、情報の迅速な共有化を図り、対応をチェックしています。

(指標と目標)

重要課題（マテリアリティ）の重点取組みテーマ「人権の尊重」に定めたKPI（重要管理指標）に沿って、計画的に人権デュー・ディリジェンスや啓発活動を進めていきます。

2022年度までの進捗状況

時期	内容	詳細
2021. 6	「雪印メグミルクグループ 人権方針」制定	
2021.10	経済人コーポラ会議日本委員会（CRT）支援によるワークショップ開催	サステナビリティ担当役員、関係部署参加のもと、社内およびサプライチェーン上における「潜在的な人権リスク」を抽出
2022. 1	CRTによる社内講演「ビジネスと人権の理解」	全役員、全従業員が視聴
2022. 3	「優先的に取り組む人権リスク」を特定	・工場の外国人労働者 ・酪農生産現場における外国人労働者 ・パームの小規模農家
2022. 6	人権影響評価（酪農生産現場における外国人労働者）	当社が生乳の供給を受けている地域にある酪農生産者が雇用している外国籍労働者（在留資格「技術実習」「特定技能」）へのインタビュー
2022. 7	人権影響評価（工場の外国人労働者）	当社阿見工場に在籍する外国籍労働者（在留資格「特定技能」）へのインタビュー
2022. 8 ～2023. 3	人権影響評価（パームの小規模農家）	①ミル（搾油所）リストを当社Webサイトに開示（2022. 8） ②ミルの先にあるインドネシアの独立小規模農家へ事前アンケート（2022.10） ③現地を訪問し、農家とのダイアログ実施（2023. 3）
2022.10	サプライヤー向け調査「CSR調達 セルフ・アセスメント質問表（SAQ）」	隔年で実施。前回（2020.10）は全サプライヤー（245社）から回答を受領し、分析シートを各社へフィードバック
2022.12	海外有識者とのダイアログ	雪印メグミルクグループの人権尊重の取組みに関する対話を実施

好事例として着目したポイント

「人権尊重」をマテリアリティ項目と定め、その取組みを、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の項目ごとに端的に記載

好事例④長谷エコーポレーション

【サステナビリティに関する考え方や取組】 ※ 一部抜粋

③ 人権の尊重

当社グループでは、「長谷エグループ行動規範」の中で「人権の尊重」を明文化しております。また、人権尊重を図る取組を深化させるため、関連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、2022年1月に「長谷エグループ人権方針」を策定いたしました。グループの社員一人ひとりが人権に対して理解を深め、常に高い意識を持って業務にあたることのできるようグループ内での浸透を図るとともに、協力会社等のサプライチェーンに対しても、人権を尊重した事業活動を要請いたします。また、人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）の取組み等を通じて、人権に配慮した経営に努めてまいります。

「長谷エグループ行動規範」に関する詳細な情報は、当社ウェブサイト
 (URL : https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/code_of_conduct_2.pdf)、
 「長谷エグループ人権方針」に関する詳細な情報は、当社ウェブサイト
 (URL : https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/human_rights.pdf) をご参照ください。

(I) ガバナンス

人権に関するガバナンスは、当社グループのサステナビリティマネジメント体制に含まれております。詳しくは「(2)サステナビリティ全般に関するガバナンス及びリスク管理」をご参照ください。

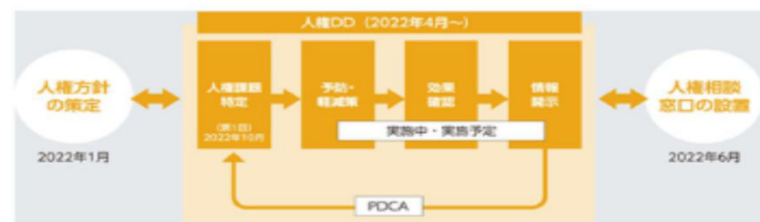
(II) リスク管理

人権に関するリスクは、人権DDによって把握・特定の上、予防・軽減策を講じてまいります。その状況は、リスク統括委員会に報告されるとともに、サステナビリティ委員会、経営会議、取締役会にも適宜報告されます。

当社グループの人権におけるリスク管理に関する詳細な情報は当社ウェブサイト
 (URL : https://www.haseko.co.jp/hc/csr/governance/human_rights.html) をご参照ください。

(人権デュー・ディリジェンスの取組み状況)

「長谷エグループ人権方針」の策定に伴い、現在、人権DDの取組みを進めております。人権DDは、事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、評価、特定したうえで、予防・軽減措置を講じ、その効果を確認してPDCAを回すことにより、人権尊重の取組みの実効性を高め、継続的なプロセスであります。このプロセスについては、単年度のみならず、毎年度継続してPDCAサイクルを回してまいります。



●対応すべき人権課題の特定

当社の経営管理部門及び協力会社との窓口である建設部門にて「人権WG」を組成し、グループの事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、深刻度と発生可能性の観点から評価を行うとともに、関連する部門やグループ会社の対応状況等につき確認し、対応が必要な人権課題を特定いたしました。

■特定した人権課題

人権課題	主なリスク
サプライチェーン上流の人権課題	●木材採伐現場等、建設資材生産の上流における労働問題や地域住民の生活環境への影響
強制労働・児童労働	●建設現場やサービス提供現場における協力会社の外国人技能実習生や若年労働者に関わる労働問題
労働安全衛生	●建設現場やサービス提供現場における従業員（当社及び協力会社）の生命や健康に関わる事故
雇用・労働条件	●長時間労働 ●協力会社の雇用・労働条件
ハラスメント・差別	●社内内または自社・協力会社間で発生するハラスメント ●サービス提供現場における、お客様への/お客様からのハラスメント
地域コミュニティへの影響	●建設現場の近隣にお住いの方の生活環境への影響
お客様の安全安心	●介護現場やお客様の居住空間におけるサービス提供時の事故 ●お客様の個人情報・プライバシー

●予防・軽減策の検討・実施

特定した人権課題の多くは、従来から展開している「リスク予防活動」の中で、「全社共通リスク」あるいは「部門固有リスク」として認識し、対策を講じてきているものとなります。

今後のリスク予防活動では、これらのリスクについて、人権課題としての認識の浸透を図り、対策の継続・強化を進めていく方針であります。

一方、特定した人権課題の一部には、従来はグループの課題としての認識が薄く、実態が十分に把握できていないものがございます。このため、こうした人権課題への対応としては、まず、実態の把握に向けた検討・取組みを進めていく方針であります。

この一環として、協力会社が雇用している外国人技能実習生については、以下のアンケートを実施いたしました。

■協力会社に対する外国人技能実習生に関するアンケートの概要

対象	「建栄会」（長谷エコーポレーションの協力会社組織）、「建研会」（不二建設の協力会社組織）及び「住協会」（長谷エリフォームの協力会社組織）の会員企業
実施時期	2022年7～8月（建栄会の場合）
内容	外国人技能実習生の雇用状況、労働環境（処遇、労働時間、安全衛生等）及び生活環境（住居提供等）につき確認するもの（各協力会社が契約している協力会社（二次協力会社）が雇用している外国人技能実習生の状況に係る把握状況の確認を含む）
結果及び対応	外国人技能実習生の処遇等について、協力会社において概ね適切な対応が行われていることを確認。併せて、外国人技能実習生の処遇等に関する留意事項等について見直しを行った。

好事例として着目したポイント

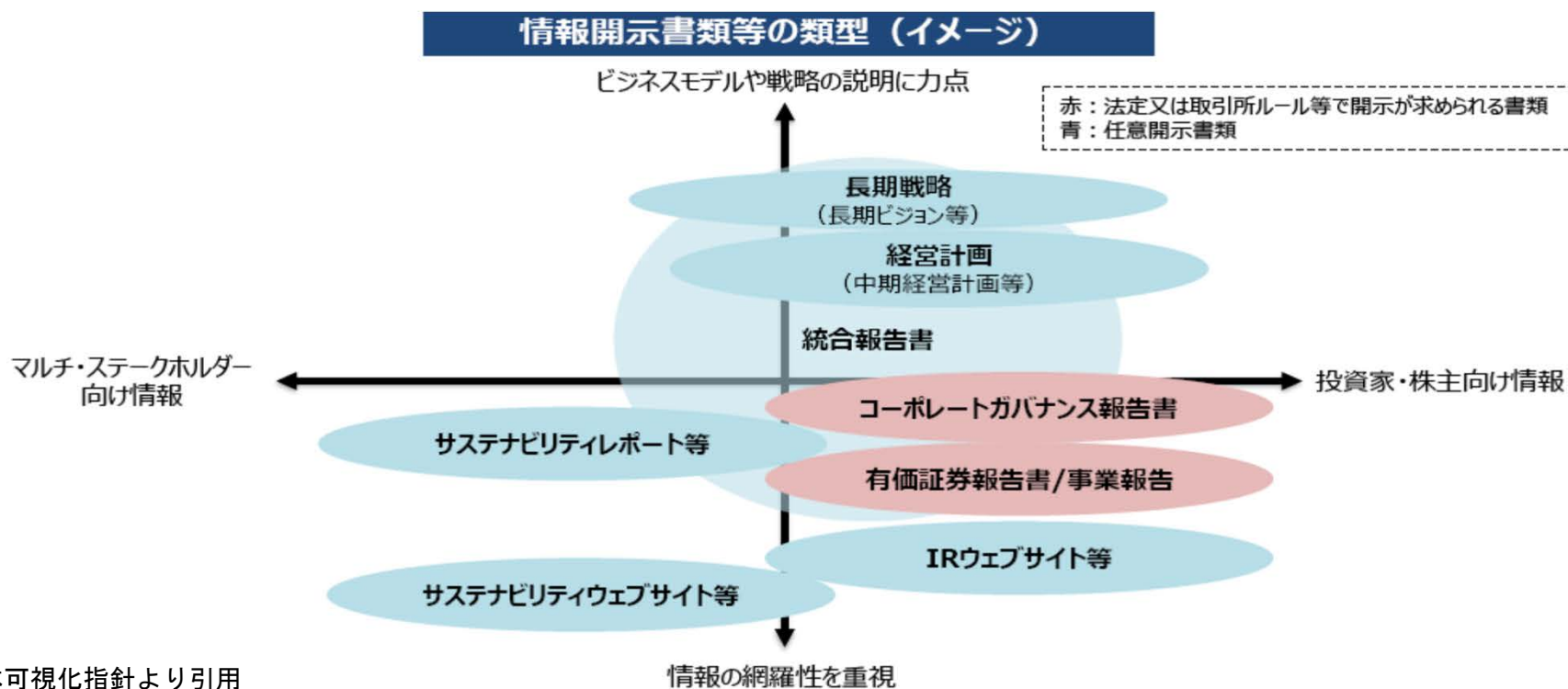
- (1) 人権課題への取組みとして実施している、人権デュー・ディリジェンスの概要と特定した主な人権課題及びリスクについて端的に記載
- (2) 人権課題への対応の一環として実施した、協力会社への外国人技能実習生に関するアンケートの概要と結果及び対応について端的に記載

出所：金融庁「記述情報の好事例集2023」

参考：任意開示の戦略的活用

・有価証券報告書、事業報告やコーポレートガバナンス報告書など法令や取引所のルールで求められる書類、あるいは統合報告書、サステナビリティレポート、中期経営計画、IRウェブサイト、サステナビリティウェブサイトなど様々な任意の媒体で情報開示

・これらの開示媒体はそれぞれ媒体ごと・企業ごとに説明の力点の置き方や情報の網羅性、開示対象として想定する主体が異なるが、有価証券報告書と整合的かつ補完的な形で人的資本への投資や人材戦略、関連する目標・指標を積極的に開示し、様々なステークホルダーへの発信と対話の機会として戦略的に活用していくことが重要



参考：法定開示と任意開示の「すみ分け」 －企業側での整理事例－

・サステナビリティに関する情報については、有価証券報告書に詳細を記載するスタンスをとっている。一方で、統合報告書にはその概要を記載しつつ、有価証券報告書にもアクセス出来るような形にすることにより、ESG経営関係のハブ的役割を持たせることとしている。

・「規定演技」である有価証券報告書においては、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標の4つのピラーに沿った情報をバランスよく記載している。特に、ガバナンスはサステナビリティ経営を実践する上での前提と捉え、執行・監督双方での体制強化や、役員報酬度改定等、高度化に向けた取組みの記載を充実させている。他方、「自由演技」である統合報告書等においては、グループの重点課題に沿った柔軟な構成としつつ、読み手を意識し図表や写真を多用している。

・有価証券報告書は、経営戦略を達成していくための人財として当社グループが特に発信したい内容を中心に据えている。他方、サステナビリティレポートはマルチステークホルダーに向けての内容を意識しており、網羅的に非財務情報を開示するためのツールとして位置付けている。

・有価証券報告書への記載は、スペースの関係等もありコンパクトでわかりやすい記載とすることを意識した。有価証券報告書での開示きっかけに興味を持たれて、より詳細な情報を知りたいと考えた方に対しては、スペースを十分に使った詳細な説明が可能な統合報告書に誘導する棲み分けを意識した。

出所：金融庁「記述情報の好事例集2023」より野村資本市場研究所作成

・人的資本情報開示は「法定開示化の進展と任意開示の深化」がキーワードであり、「規定演技」である「法定開示」をベースに、いかに「自由演技」である「任意開示」の部分で各企業の独自性を出すかが問われる

本資料は、ご参考のために株式会社野村資本市場研究所が独自に作成したものです。本資料に関する事項について貴社が意思決定を行う場合には、事前に貴社の弁護士、会計士、税理士等にご確認いただきますようお願い申し上げます。本資料は、新聞その他の情報メディアによる報道、民間調査機関等による各種刊行物、インターネットホームページ、有価証券報告書及びプレスリリース等の情報に基づいて作成しておりますが、株式会社野村資本市場研究所はそれらの情報を、独自の検証を行うことなく、そのまま利用しており、その正確性及び完全性に関して責任を負うものではありません。また、本資料のいかなる部分も一切の権利は株式会社野村資本市場研究所に属しており、電子的か機械的かまたはその他いかなる方法であるかを問わず、いかなる目的であれ、無断で複製または転送等を行わないようお願い致します。