

# 第3回 企業行動憲章に関するアンケート結果

2024年1月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

# 調査概要

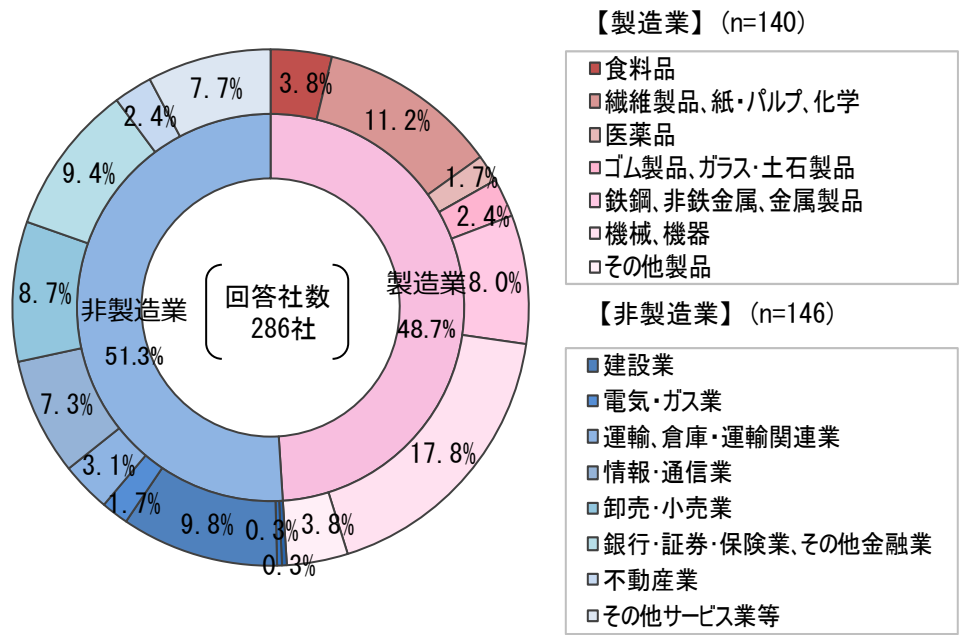
- 「Society 5.0 for SDGs」を柱に実施した「企業行動憲章」の全面改定（2017年）以降、SDGsを経営に統合する企業は着実に増加する一方、世界は様々な危機に直面。これらの危機を乗り越えるためには、社会性の視座に立脚した企業行動の実践により、サステイナブルな資本主義への転換が必要との考えの下、経団連は2022年12月に「企業行動憲章 実行の手引き」を改訂。
  - 経団連は2023年8月から9月にかけて、約3年ぶりに「第3回企業行動憲章アンケート」を全会員企業を対象に実施。主に以下を調査。
    - (1) 企業行動憲章の実践状況
    - (2) 「Society 5.0 for SDGs」への取組み状況や課題、事例等
    - (3) ビジネスと人権問題に関する取組み状況や課題、事例等
  - 調査結果については、国内外のステークホルダーとの対話において活用し、日本企業の取組みへの理解醸成に努めるとともに、企業間での好事例の共有により、更なる取組み促進に繋げる。
- ※以下、本調査結果における重要なポイントについては、「■」で示している。

調査対象	経団連全会員企業(1,539社)
調査期間	2023年8月24日～9月29日
調査方法	電子メールによる調査票送付、回収
回答企業数	286社(回答率19%) [ご参考]前回調査(2020年10月):289社(回答率20%)

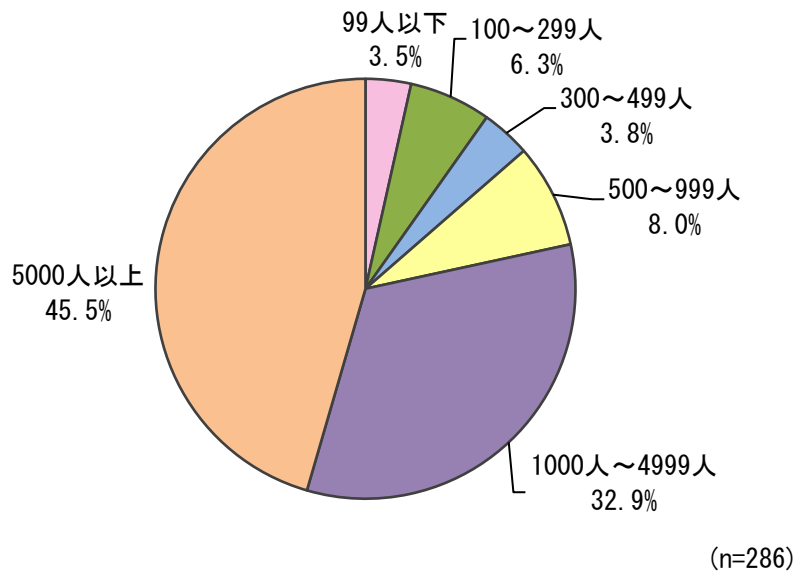
# 回答企業に関する基礎情報

- 回答企業のうち、製造業49%、非製造業51%。
- 従業員規模1,000人以上が78%（うち5,000人以上が46%、1,000人～4,999人が33%）。300人以上1,000人未満が12%、300人未満が10%。

## <業種>



## <従業員規模>



# 調査結果の主なポイント①

## 1. 企業行動憲章の実践状況

- 「企業行動憲章 実行の手引き」の各項目のうち、過去3年において最も重視した項目も、今後3年先において最も重視する予定の項目も、「7-1 グリーントランスフォーメーション(GX)の推進」が最も多く、次いで「6-1 多様な人材の就労・活躍」が多い。〔p.7参照〕
- 今後3年先において最も重視する予定の項目として、過去3年のトレンドより大きく増加した項目は、「7-1 GXの推進」「4-3 人権デュー・ディリジェンス(DD)の適切な実施」「6-1 多様な人材の就労・活躍」「1-1 デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進」「6-4 従業員のキャリア形成・能力開発」。〔p.7参照〕

## 2. Society 5.0 for SDGsへの取組み

- SDGsを活用した取組みについては、回答企業の8割以上が、「優先課題の決定」「事業活動をSDGsの目標にマッピング」「報告とコミュニケーション」を実施。〔p.14参照〕
- とりわけ、「報告とコミュニケーション」に取り組む企業（80%）は、前回調査（2020年、31%）から大きく増加。〔p.14参照〕
- SDGsの各17目標の取組み状況については、組織運営（社内的取組み）においては、「目標8：働きがい・経済成長」「目標5：ジェンダー平等」が多く、事業戦略においては、「目標13：気候変動対策」「目標12：つくる責任つかう責任」「目標7：エネルギー」「目標9：産業と技術革新」が多い。〔p.15参照〕

# 調査結果の主なポイント②

## 3. 人権に関する取組み

- 回答企業の76%が、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき取組み（一部実施や実施予定を含む）を進めており、前回調査（2020年）の36%から2倍以上の40%ポイント増加するなど、自主的取組みは着実に進展。従業員の規模別で見ると、5000人以上の企業の95%は取組みを進めている。〔p.21参照〕
- 人権問題に関する責任者については、回答企業\*の90%が決めており、うち、社長・役員クラスが責任を担う企業は94%。〔p.23参照〕
- 人権方針については、回答企業\*の91%が策定済みであり、前回調査(2020年、65%)から進展。〔p.24参照〕
- グローバルサプライチェーン上の人権リスクの把握は、主に、「国内外の労働組合や従業員との対話」「個人や地域社会が直接通報できる苦情処理メカニズム」を通して実施。〔p.27参照〕
- 自社の人権尊重の考え方や遵守すべき基準について、回答企業\*の94%が調達方針の中で明確化。〔p.30参照〕
- 人権に関わる問題を通報・相談できる窓口について、回答企業\*の90%が設置。〔p.32参照〕
- 人権を尊重する経営を実践する上での課題は、回答企業\*の約7割が「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」「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り組むべきか判断が難しい」と回答。〔p.33参照〕
- 人権を尊重する経営を実践するにあたっての政府等に対する主な要望としては、「企業の自主的な取組みを推進するツールの拡充」「海外における人権リスクに関する情報提供の推進」「企業の具体的な取組みを支援する相談窓口の設置」。〔p.34参照〕

\* 国連の指導原則に基づく取組みを進めている（一部実施や実施予定を含む）と回答した企業（215社）

# 企業行動憲章

(2017年11月8日 第5回改定)

(持続可能な経済成長と社会的課題の解決)

1条 イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

(公正な事業慣行)

2条 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

(公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話)

3条 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

(人権の尊重)

4条 すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

(消費者・顧客との信頼関係)

5条 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

(働き方の改革、職場環境の充実)

6条 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

(環境問題への取り組み)

7条 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。

(社会参画と発展への貢献)

8条 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

(危機管理の徹底)

9条 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

(経営トップの役割と本憲章の徹底)

10条 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

A decorative background consisting of numerous thin, curved lines in various colors (red, orange, yellow, green, blue, purple) that sweep across the top right of the page.

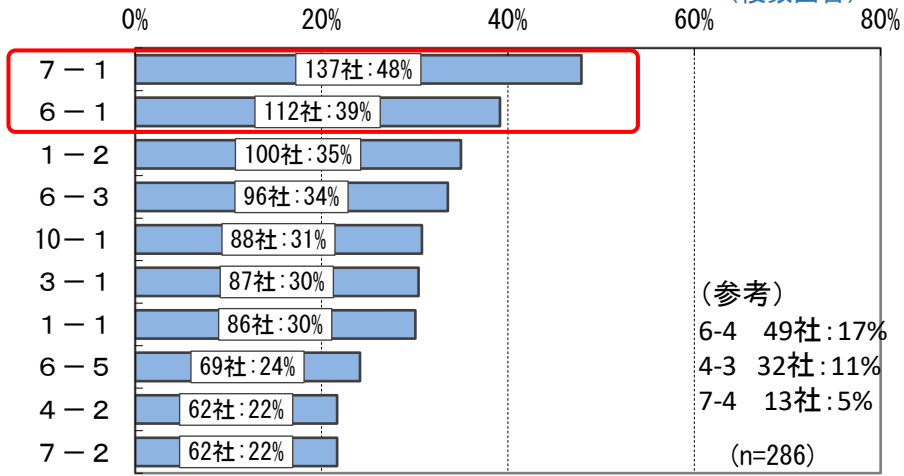
# I. 企業行動憲章の実践状況

# 企業行動憲章の実践状況(過去3年程度、今後3年程度先のトレンド)

◇ 2022年12月に全面改訂した「企業行動憲章 実行の手引き」の各項目について、「過去3年程度を振り返って特に強化した取組み」を聞くとともに、「今後3年程度を見据えて特に強化する取組み」を聞いた。加えて、なかでも、最も重視した項目/重視する予定の項目について、1社あたり最大10項目を選んでもらった。

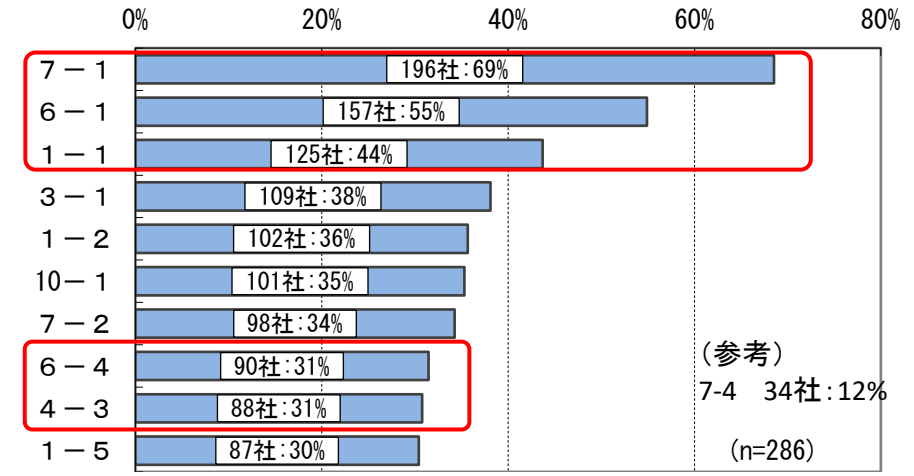
- 過去3年/今後3年先において、最も重視した/する予定の項目は、いずれも「7-1 グリーントランスフォーメーション(GX)の推進」が最も多く、次いで「6-1 多様な人材の就労・活躍」が多い。
- 今後3年の傾向として、過去3年の傾向より大きく増加している項目は、「7-1 GXの推進」(21%ポイント増)「4-3 人権デュー・ディリジェンス(DD)の適切な実施」(20%ポイント増)「6-1 多様な人材の就労・活躍」(16%ポイント増)「1-1 デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進」(14%ポイント増)「6-4 従業員のキャリア形成・能力開発」(14%ポイント増)。「7-4 生物多様性」は、上位10項目には入らなかったが、関心が高まっている(7%ポイント増)。

＜過去3年程度のトレンド＞(最も重視した上位10項目)  
(複数回答)



- (参考)
- 1-1 Society 5.0の実現に向けデジタルトランスフォーメーションを推進する
  - 1-2 商品・サービスの品質と安全性を確保する
  - 1-5 個人情報の保護を図りつつ、データの利活用を通じてデジタルトランスフォーメーションを推進する
  - 3-1 適正な開示を行うとともに、インベスターリレーションズ活動や株主総会を通じて、株主・投資家との建設的な対話に努める
  - 4-2 人権を尊重する方針を策定し、社内外にコミットメントを表明する
  - 4-3 事業の性質ならびに人権への負の影響リスクの重大性に応じて、人権デュー・ディリジェンスを適切に実施する

＜今後3年程度のトレンド＞(最も重視する予定の上位10項目)  
(複数回答)



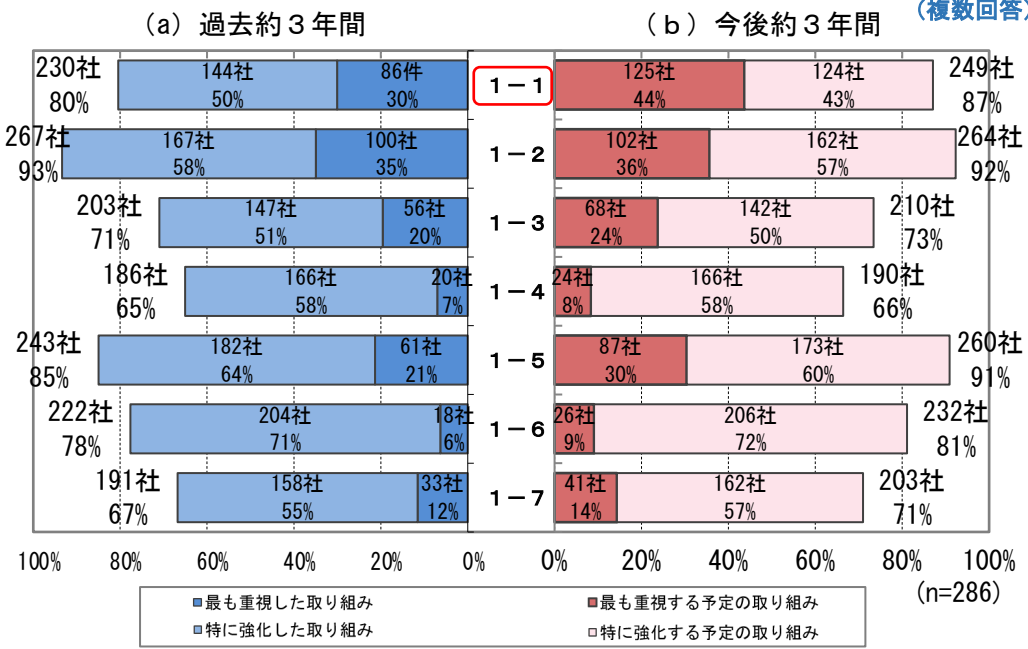
- 6-1 多様な人材の就労・活躍を促進する人事・処遇制度を構築・拡充し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進する
- 6-3 働き方改革を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進する
- 6-4 従業員の個性と主体性を尊重し、キャリア形成や能力開発・スキルアップを支援する
- 6-5 労働災害を防止するとともに、健康に配慮した経営を推進する
- 7-1 経済成長、産業競争力の強化に取り組みつつ、カーボンニュートラルの実現を目指し、経済社会全体の変革であるGXを推進する
- 7-2 資源の循環的・効率的な利用を推進することを通じ、環境負荷の低減と競争力の強化を図り、循環型社会の形成・サーキュラー・エコノミーの実現に取り組む
- 10-1 経営トップは、企業行動憲章の精神の実現に向けたコミットメントを表明するとともに、サステナビリティを経営に組み込む



# [参考] 「実行の手引き」各項目における取組状況①

## <第1章 持続可能な経済成長と社会的課題の解決>

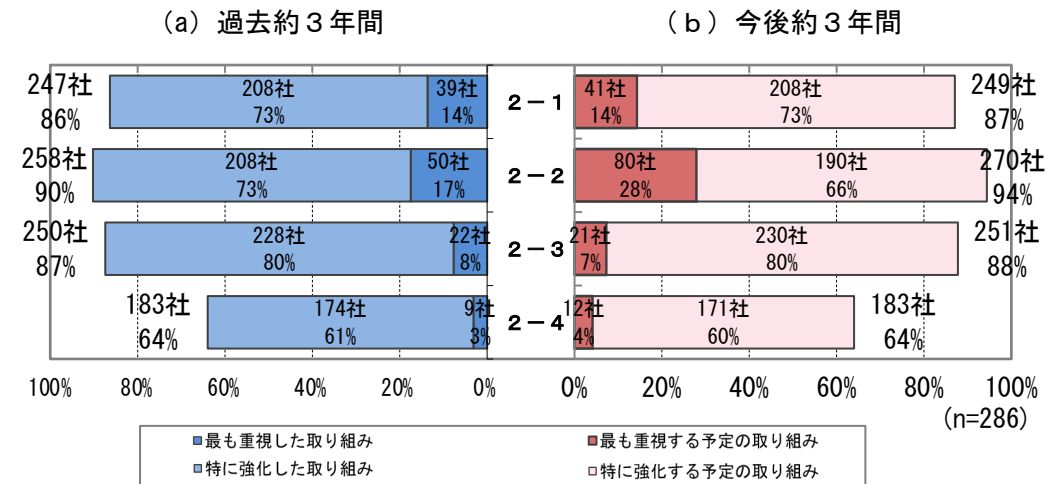
## 【「実行の手引き」の項目】



- 1-1 Society 5.0の実現に向けデジタルトランスフォーメーションを推進する
- 1-2 商品・サービスの品質と安全性を確保する
- 1-3 持続可能で強靱な社会インフラの開発・維持に努め、積極的に展開する
- 1-4 地域の状況や特性を踏まえて地域の産業基盤の強化に努める
- 1-5 個人情報の保護を図りつつ、データの利活用を通じてデジタルトランスフォーメーションを推進する
- 1-6 知的財産権の保護の重要性を浸透させるとともに、知的財産を適切に活用する
- 1-7 積極的なオープンイノベーションを促進するとともに、社会全体でスタートアップ振興に取り組む

※赤枠内の項目は、今後3年において最も重視する予定の項目として、過去3年のトレンドより大きく増加している項目(以降12頁まで同様)。

## <第2章 公正な事業慣行> (複数回答)

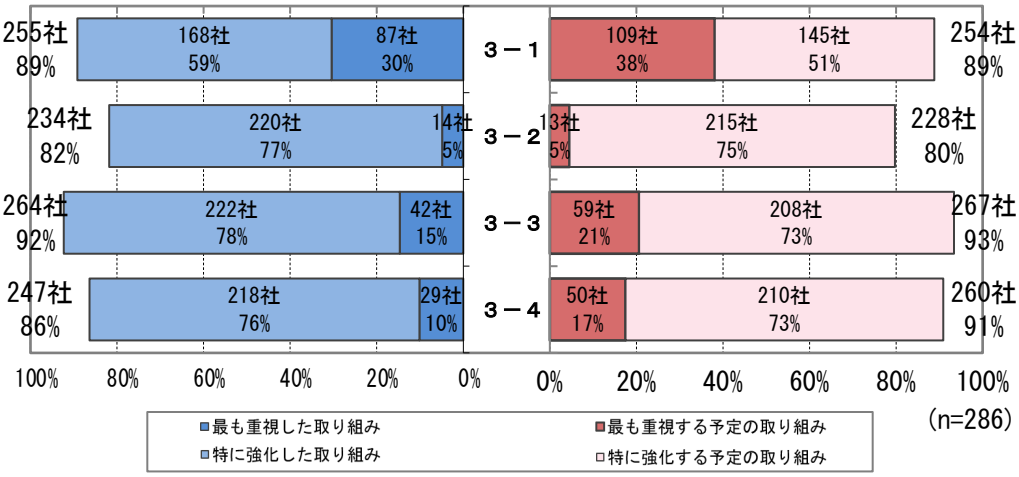


- 2-1 競争法の遵守につき、社内での徹底を図る
- 2-2 パートナーシップ構築宣言等の趣旨を踏まえ、適正な取引を徹底するとともに、持続可能な社会の発展を支える責任ある調達を促進する
- 2-3 不当な利益などの取得を目的とする贈収賄を行わない
- 2-4 政治、行政と透明度が高い関係を構築するとともに、政策本位の政治の実現を支援する

# [参考] 「実行の手引き」各項目における取組状況②

## <第3章 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話> [「実行の手引き」の項目]

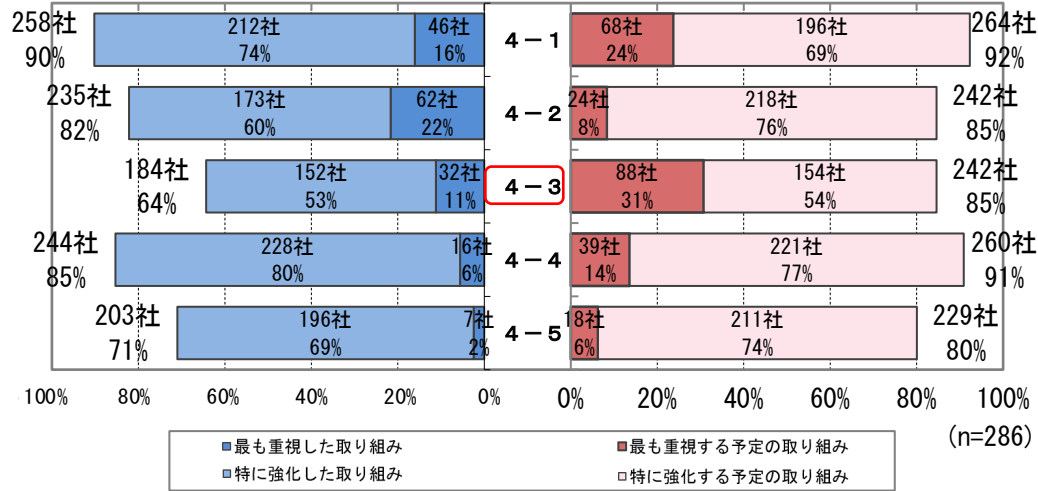
(a) 過去約3年間 (b) 今後約3年間 (複数回答)



- 3-1 適正な開示を行うとともに、インベスターリレーションズ活動や株主総会を通じて、株主・投資家との建設的な対話に努める
- 3-2 インサイダー取引の防止に努める
- 3-3 ステークホルダーとの対話・協働に向け、幅広いステークホルダーに対して、情報を適時、適切に発信する
- 3-4 幅広いステークホルダーとの双方向での継続的な対話を通じて信頼関係を構築する

## <第4章 人権の尊重> (複数回答)

(a) 過去約3年間 (b) 今後約3年間

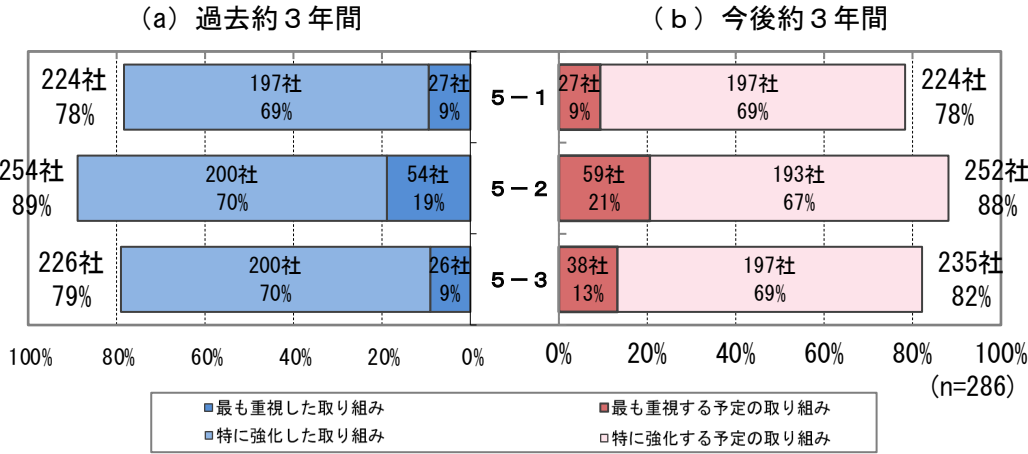


- 4-1 国際的に認められた人権を理解、尊重し、企業としての責任を果たす
- 4-2 人権を尊重する方針を策定し、社内外にコミットメントを表明する
- 4-3 事業の性質ならびに人権への負の影響リスクの重大性に応じて、人権デュー・ディリジェンスを適切に実施する
- 4-4 人権侵害の発生を未然に防止し、万一発生した場合には、速やかにその是正に努める
- 4-5 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する

# [参考] 「実行の手引き」各項目における取組状況③

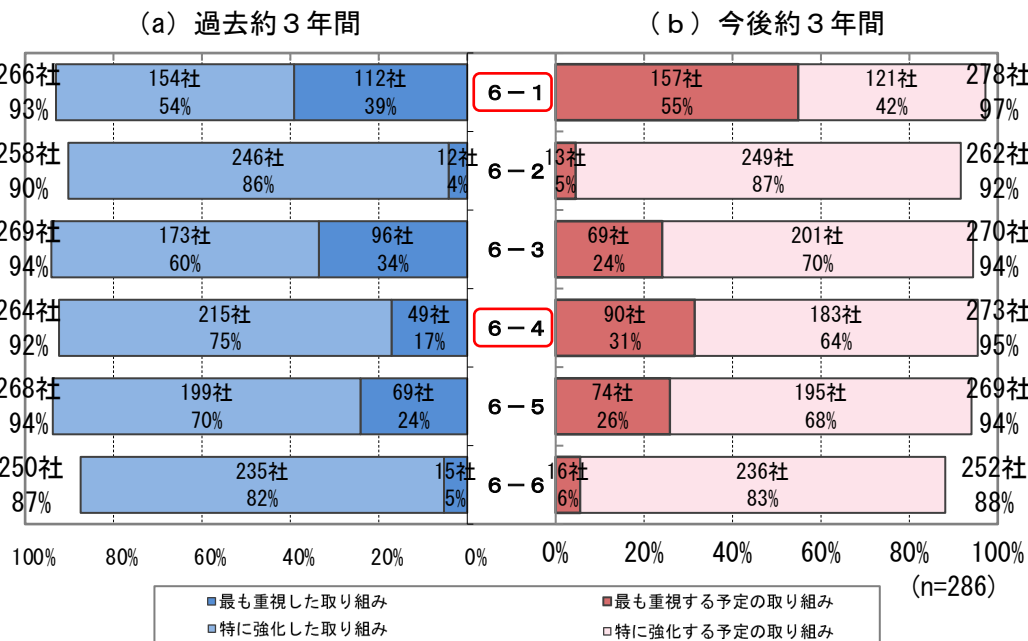
## <第5章 消費者・顧客との信頼関係> (複数回答)

## 【「実行の手引き」の項目】



- 5-1 商品・サービスに関する適切な情報を提供し、消費者の自立的な選択や判断を支援する
- 5-2 消費者・顧客からの問い合わせなどに誠実に対応し、商品・サービスの改良や開発などに反映する
- 5-3 消費者・顧客の多様性に配慮した商品・サービスを提供する

## <第6章 働き方改革、職場環境の充実> (複数回答)

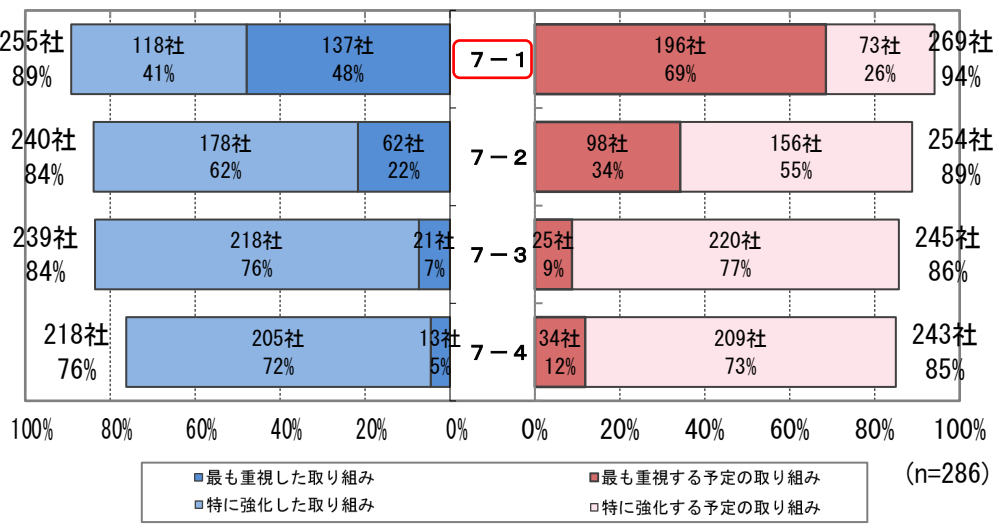


- 6-1 多様な人材の就労・活躍を促進する人事・処遇制度を構築・拡充し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進する
- 6-2 差別や不合理な格差のない雇用管理および処遇を推進する
- 6-3 働き方改革を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進する
- 6-4 従業員の個性と主体性を尊重し、キャリア形成や能力開発・スキルアップを支援する
- 6-5 労働災害を防止するとともに、健康に配慮した経営を推進する
- 6-6 従業員あるいは従業員の代表と誠実かつ建設的に対話、協議する

# [参考] 「実行の手引き」各項目における取組状況④

## <第7章 環境問題への取り組み> (複数回答)

(a) 過去約3年間 (b) 今後約3年間

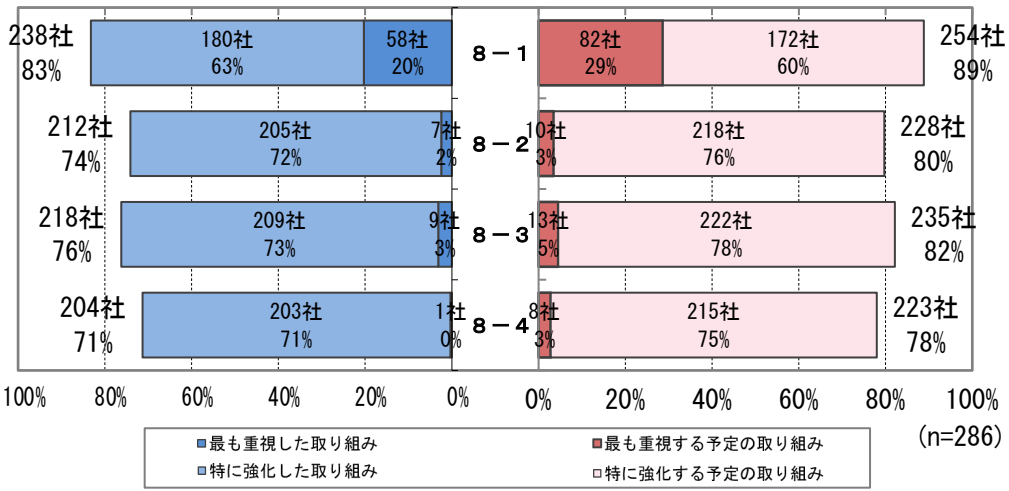


## 「実行の手引き」の項目

- 7-1 経済成長、産業競争力の強化に取り組みつつ、カーボンニュートラルの実現を目指し、経済社会全体の変革であるグリーントランスフォーメーションを推進する
- 7-2 資源の循環的・効率的な利用を推進することを通じ、環境負荷の低減と競争力の強化を図り、循環型社会の形成・サーキュラー・エコノミーの実現に取り組む
- 7-3 環境リスク対策に万全を期す
- 7-4 事業活動の基盤として必要不可欠であるとの認識のもと、自然保護、生物多様性の保全のための取り組みを推進する

## <第8章 社会参画と発展への貢献> (複数回答)

(a) 過去約3年間 (b) 今後約3年間

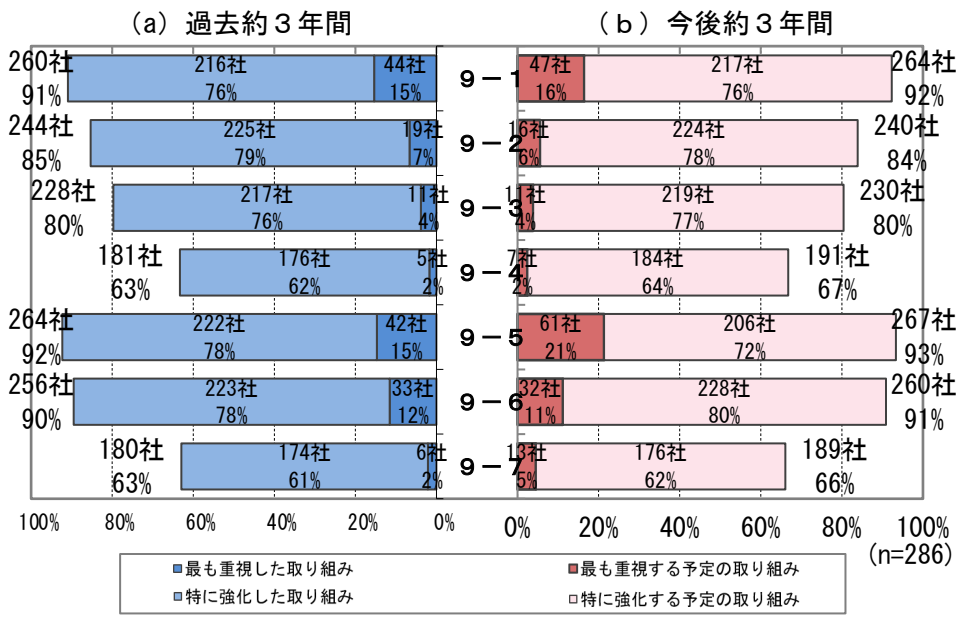


- 8-1 国内外の社会的課題について情報を収集し、企業のパーパス(存在意義)や経営理念、サステナビリティに関する優先課題などを踏まえ、社会貢献活動の目的や分野、活動領域、具体的な活動等を決定する
- 8-2 社会貢献活動の目的や社会のニーズにあわせて、投入できる経営資源、効果的な推進体制、具体的な手法を選択する
- 8-3 NPO・NGO、地域社会、行政、国際機関、スタートアップや社会起業家をはじめとする他企業など、幅広いステークホルダーと連携・協働する
- 8-4 重要なステークホルダーの一つである、従業員による自発的な社会参加を推進・支援する

# [参考] 「実行の手引き」各項目における取組状況⑤

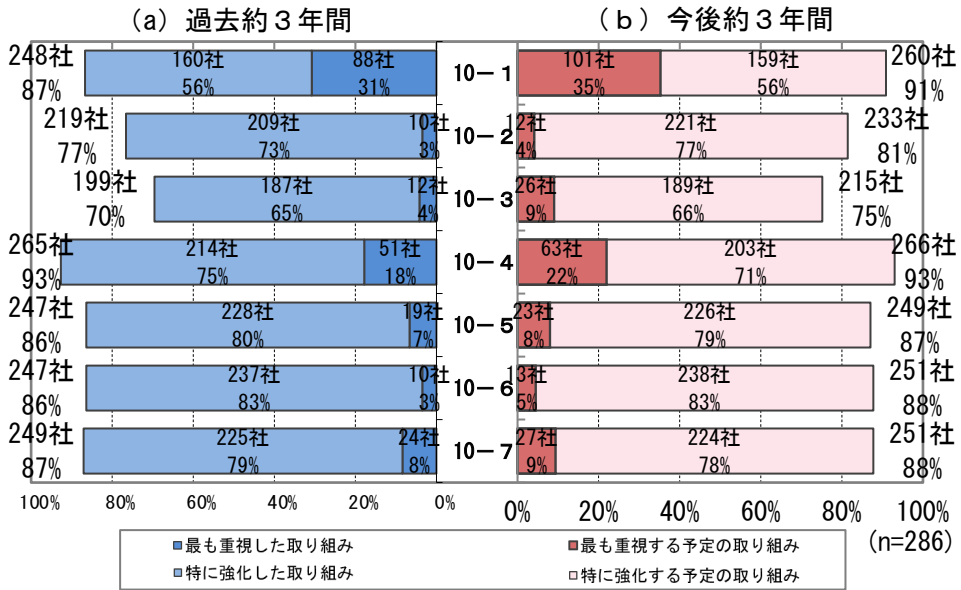
## <第9章 危機管理の徹底> (複数回答)

## 「実行の手引き」の項目



- 9-1 組織的な危機管理体制を整備する
- 9-2 反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出し、社内体制を確立する
- 9-3 反社会的勢力による被害防止のために、全社をあげて法に則して、関係団体とも連携して対応する
- 9-4 テロの脅威に対する危機管理と対策に取り組む
- 9-5 サイバーセキュリティの確保に努める
- 9-6 災害発生時に備えた体制を構築し、対応する
- 9-7 経済安全保障の確保に取り組む

## <第10章 経営トップの役割と本憲章の徹底> (複数回答)



- 10-1 経営トップは、企業行動憲章の精神の実現に向けたコミットメントを表明するとともに、サステナビリティを経営に組み込む
- 10-2 自社・グループ企業に企業行動憲章の精神の浸透を図る
- 10-3 持続可能で強靱なサプライチェーンを構築するため、サプライチェーンに企業行動憲章の精神に基づく行動を促す
- 10-4 経営の健全性、効率性、透明性、実効性を確保するガバナンス体制を確立する
- 10-5 企業倫理の徹底のための全社的な取組み体制を整備し、実効性を高める
- 10-6 通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン(相談窓口)を整備・活用し、企業行動の改善につなげる
- 10-7 万が一緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮のもと、速やかな事実調査と原因究明、再発防止に努める。社会への迅速かつ確かな情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う

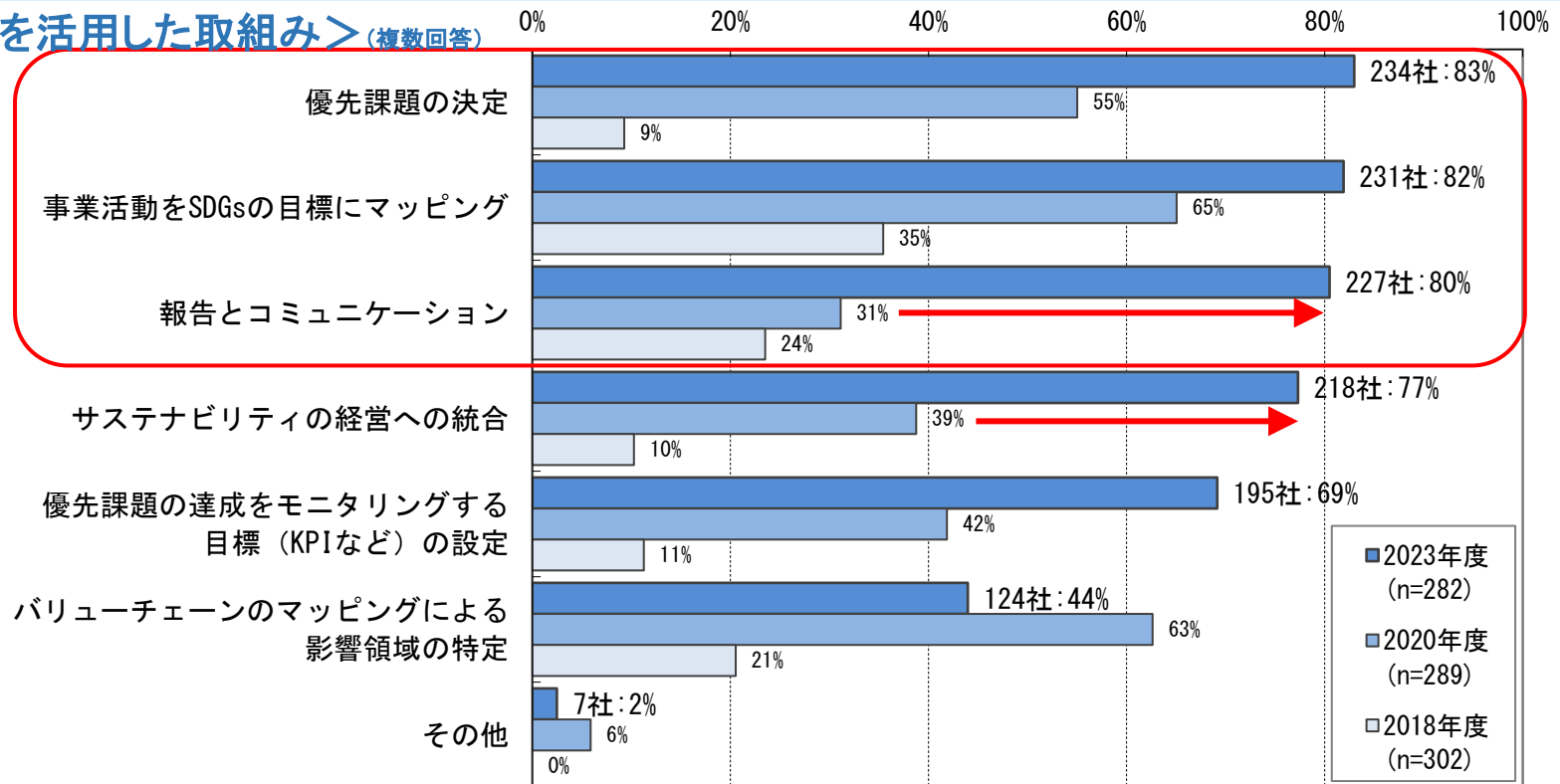
A decorative graphic consisting of numerous parallel, curved lines in various colors (red, orange, yellow, green, blue, purple) that sweep upwards from the bottom left towards the top right, creating a sense of movement and energy.

## Ⅱ. Society 5.0 for SDGsへの取組み(第1条)

# 1. SDGsを活用した取組み

- SDGsを活用した取組みは、「優先課題の決定」(83%)、「事業活動をSDGsの目標にマッピング」(82%)、「報告とコミュニケーション」(80%)の順に多く、いずれも8割以上の回答企業が実施。
- 前回調査(2020年)と比較して、回答企業の割合が大きく増加した項目は、「報告とコミュニケーション」(49%ポイント増)。その他の取組みも進んでいることから、結果として、「サステナビリティの経営への統合」(38%ポイント増)と回答した企業が増加した。
- 金融資本市場をはじめ各ステークホルダーにおける意識の高まりを背景に、情報開示および幅広いステークホルダーとの建設的対話(企業行動憲章第3条)が重視されるとともに、サステナビリティを経営に組み込む(同第10条)企業が増えていることが推測される。

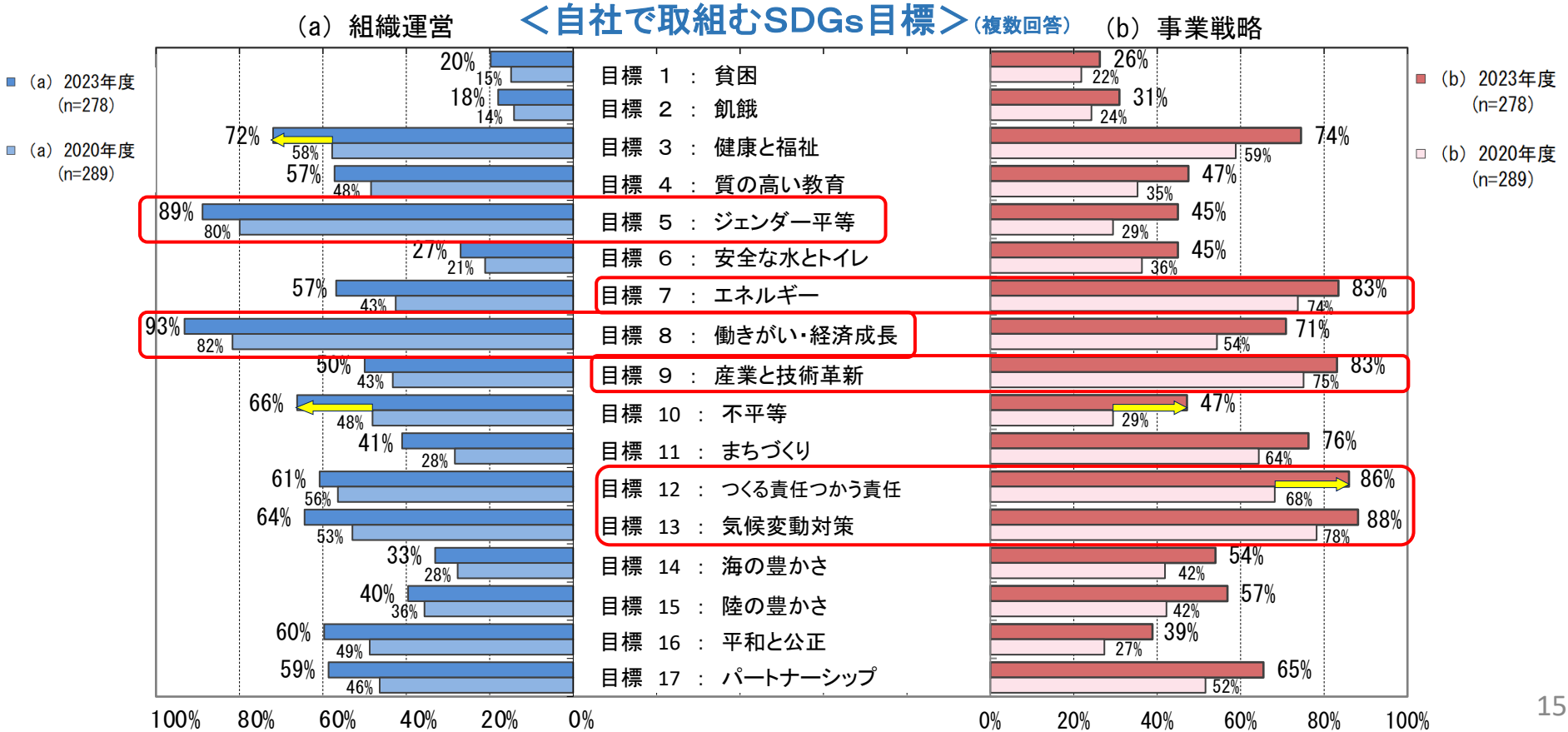
## <SDGsを活用した取組み> (複数回答)



※その他の回答としては、社員の理解や実践を促進するためのプロジェクト実施や人事評価への反映、社外向けサイトでの情報発信、お客様のSDGs推進をサポートするビジネスの開発・提供など

# 2. SDGsの17目標への取り組み状況

- ◇ SDGsの17目標の取り組み状況について、「組織運営（社内的取組み）」と「事業戦略」に分けて聞いた。
- 組織運営に関わる目標では、前回調査（2020年）と同様、「目標8:働きがい・経済成長」（93%）「目標5:ジェンダー平等」（80%）が多い（いずれも8割超）。前回調査より回答が大きく増加した項目は、「目標10:不平等」（18%ポイント増）「目標3:健康と福祉」（14%ポイント増）。
- 事業戦略に関わる目標では、「目標13:気候変動対策」（88%）「目標12:つくる責任つかう責任」（86%）「目標7:エネルギー」（83%）「目標9:産業と技術革新」（83%）が多く、8割以上の企業が取組んだ。前回調査より回答が大きく増加した項目は、「目標10:不平等」（18%ポイント増）「目標12:つくる責任つかう責任」（18%ポイント増）。
- 組織運営と事業戦略のいずれにおいても「目標10:不平等」が増加していることから、社会的包摂や機会均等、途上国支援等、人権尊重への関心が高まっていることが推測される。

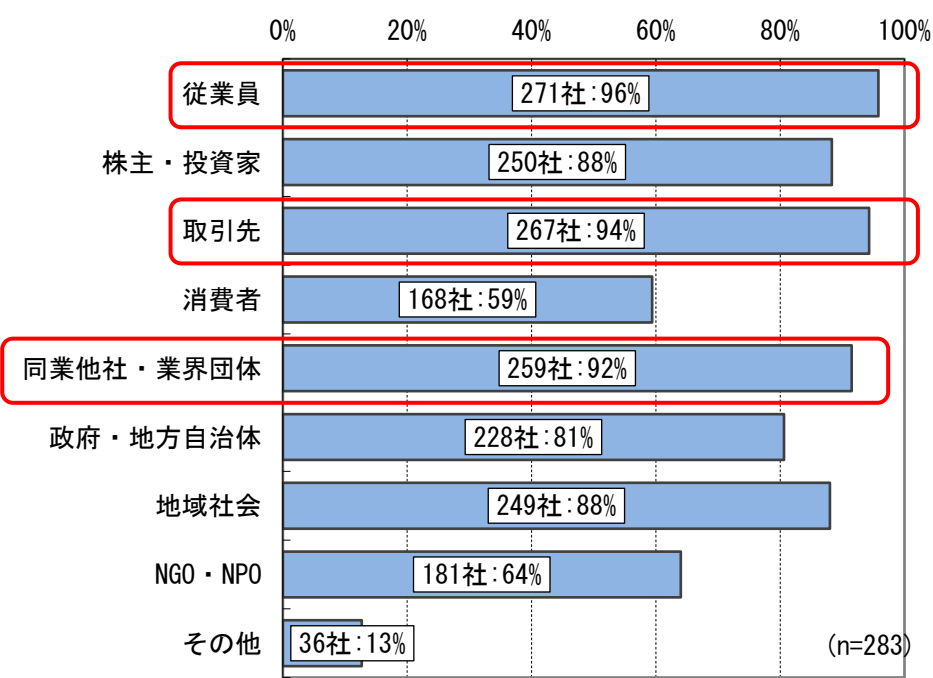




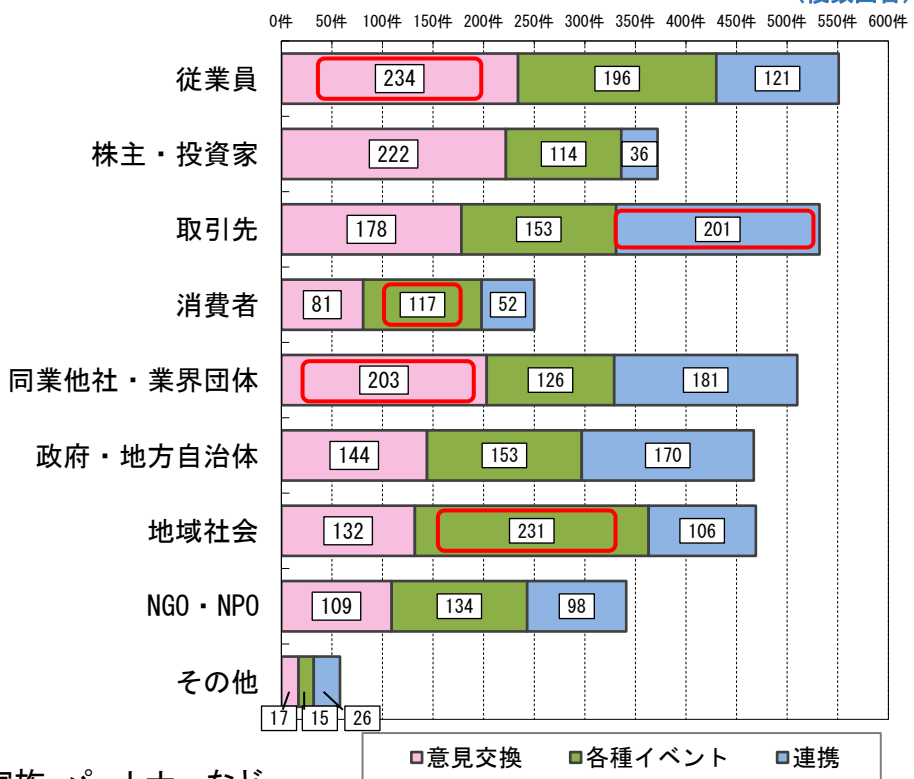
# 3. ステークホルダーとの対話・協働 ①

- ステークホルダーとの対話・協働において、どのような主体と取り組んでいるか聞いたところ、「従業員」(96%)、「取引先」(94%)、「同業他社・業界団体」(92%)の順に回答企業が多い。取引先との対話・協働の実施率の高さから、サプライチェーンにおいて価値創造や社会課題解決に向けた取組みが推進されていると推測できる。消費者との対話・協働は約6割に達するものの、より一層の推進が課題。
- ステークホルダーごとにどのような対話や協働を実施しているか聞いたところ、従業員や同業他社・業界団体とは「意見交換」が、消費者・地域社会とは「イベント（工場見学、お祭り、社会貢献事業等の主催・共催・参加）」が、取引先とは「連携（本業での連携・協働事業等）」がそれぞれ最も多い。目的やステークホルダーの特性に合わせた形で対話・協働を実施している。

＜対話・協働しているステークホルダー＞ (複数回答)



＜ステークホルダーごとの対話・協働の形式内容＞ (複数回答)

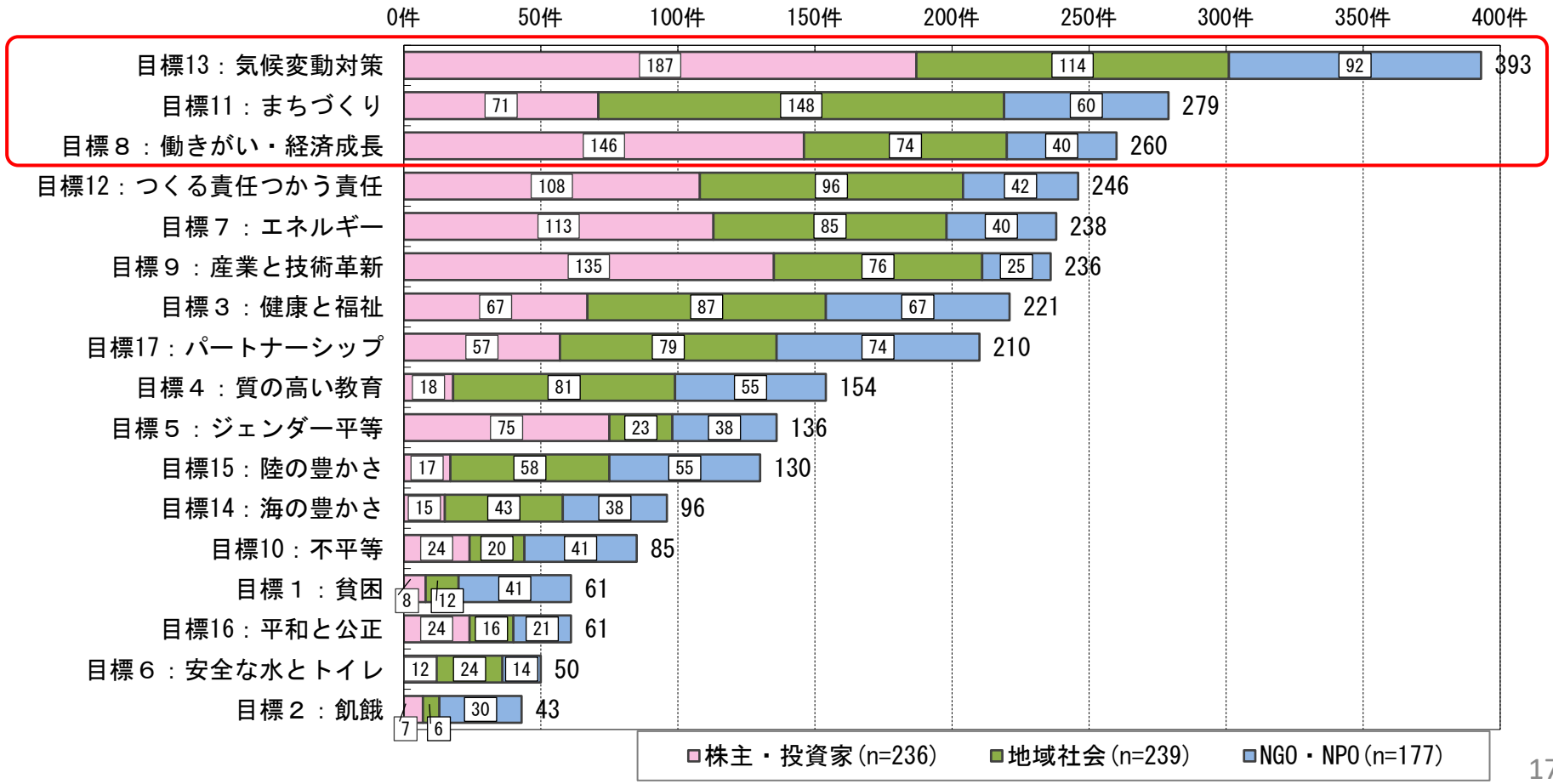


※その他のステークホルダーとしては、大学や研究機関や従業員の家族・パートナーなど。  
 その他の形式内容については、従業員や消費者に対する満足度調査の実施や情報提供、お客様センターの設置など

# 3. ステークホルダーとの対話・協働 ②

- 企業が対話・協働しているステークホルダーのうち、株主・投資家、地域社会、NGO・NPOについて、特に重視しているSDGs目標について聞いたところ、「目標13：気候変動対策」、「目標11：まちづくり」、「目標8：働きがい・経済成長」の順に回答企業数が多い。
- いずれのステークホルダーとの対話・協働においても、総じて「目標13：気候変動対策」が重視されている。ステークホルダーごとに見ると、「株主・投資家」とは「目標8：働きがい・経済成長」、「地域社会」とは「目標11：まちづくり」、「NGO・NPO」とは「目標17：パートナーシップ」が重視されている。

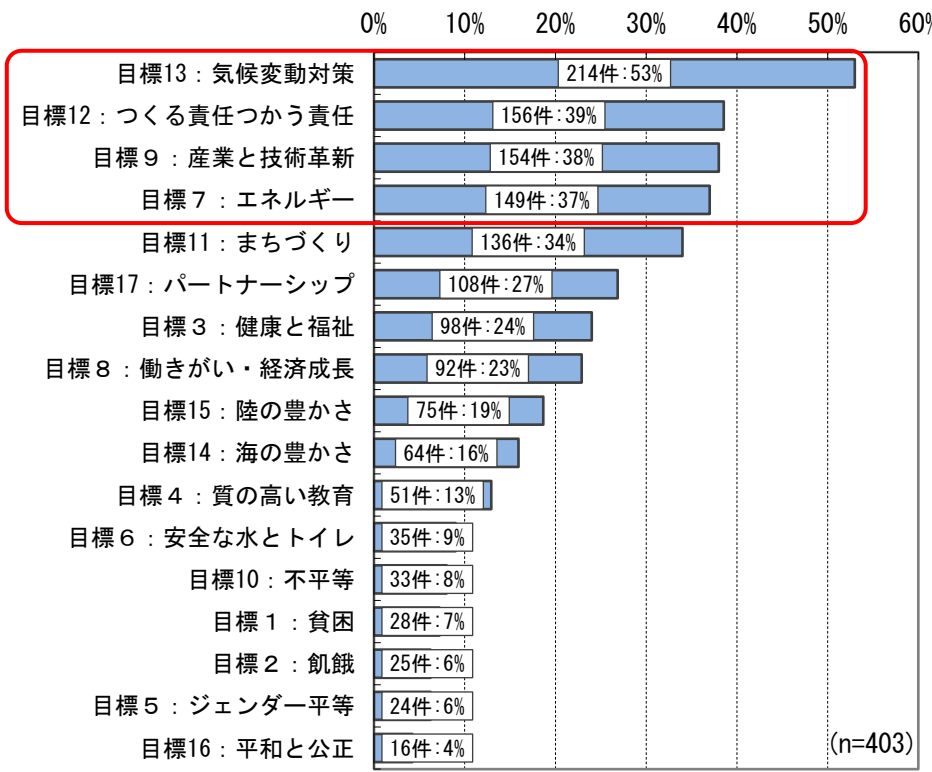
＜株主・投資家、地域社会、NGO・NPOとの対話・協働において重視しているSDGs目標＞ (複数回答)



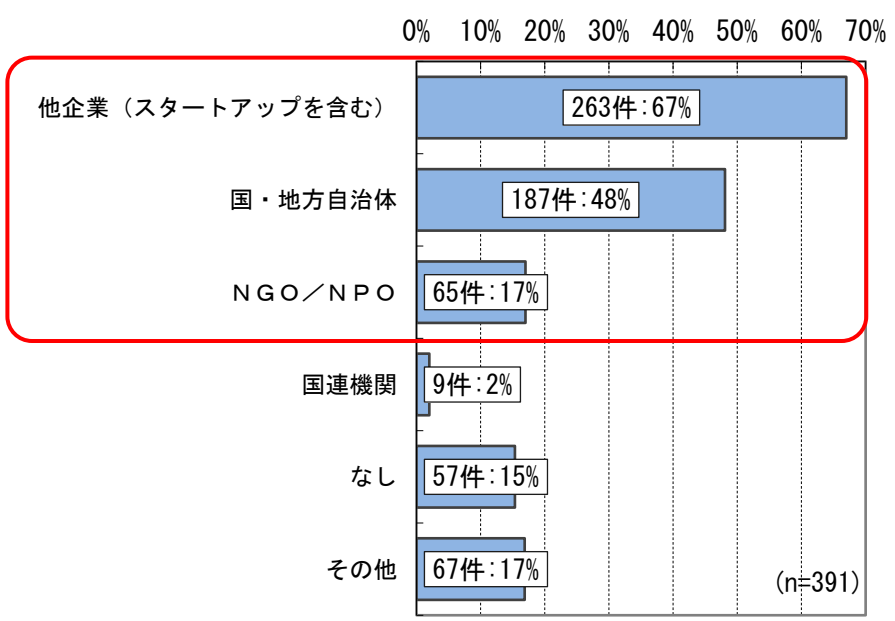
# 【参考】SDGsに貢献する代表的な事業の取組事例 概要 [詳細は別冊参照]

- ◇ 2023年は、2030年のSDGs達成の折り返し地点にあたる。企業は、自社の活動が環境や社会に与える影響を把握し、また、取組みの具体的な進捗を評価するとともに情報を開示することが求められている。そこで、各社がSDGs達成に向けてどのような取組みを行っているか調査した。
- SDGsに貢献する代表的な事業の取組事例で、かつ評価を実施している事例（1社あたり最大3事例）を聞いたところ、**208社から計421事例が寄せられた。**
- 421事例のうち、「目標13:気候変動対策」（53%）、「目標12:つくる責任つかう責任」（39%）、「目標9:産業と技術革新」（38%）、「目標7:エネルギー」（37%）に関する事例が多い。
- 連携先は、「他企業」（67%）、「国・地方自治体」（48%）が多く、「NGO・NPO」（17%）と続く。


＜該当するSDGs目標＞ (複数回答)



＜主な連携先＞ (複数回答)



※その他の連携先としては、教育機関や消費者など

A decorative background consisting of numerous thin, curved lines in various colors (red, orange, yellow, green, blue, purple) that sweep across the upper right portion of the slide.

## Ⅲ.人権に関する取組み(第4条)

# 【参考】「ビジネスと人権」に関する国内外の動きと基本的なフレームワーク

## 【海外】

- ◇ 2011年、**国連人権理事会**において「**ビジネスと人権に関する指導原則**」を全会一致で支持。同原則は、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセス、の3本柱から構成。
- ◇ 欧米諸国では近年、法規制により企業に人権尊重を義務付ける動き。

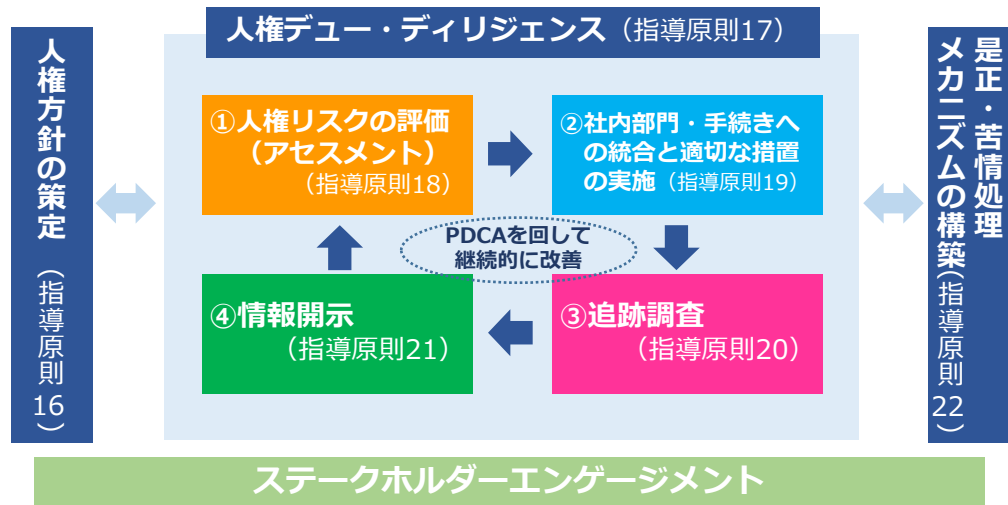
## 【日本政府】

- ◇ **2020年10月**、「『**ビジネスと人権**』に関する**行動計画（NAP）**」を策定。全企業に人権DDの実施を期待。
- ◇ **2022年9月**、「**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**」を策定。国連指導原則等の国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組みについて、具体的に解説。
- ◇ 2023年4月、経産省は「**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**」を公表。

## 【経団連】

- ◇ 2017年の「**企業行動憲章**」改定に際し、「**第4条 すべての人々の人権を尊重した経営を行う**」を新設。
- ◇ 2021年12月および2022年12月、「**企業行動憲章 実行の手引き**」「**第4章 人権の尊重**」の改訂とともに、国連指導原則に準拠する形で「**人権を尊重する経営のためのハンドブック**」を策定・改訂。企業の自主的取組みを推進。

### <企業の人権尊重の取組みの全体像>

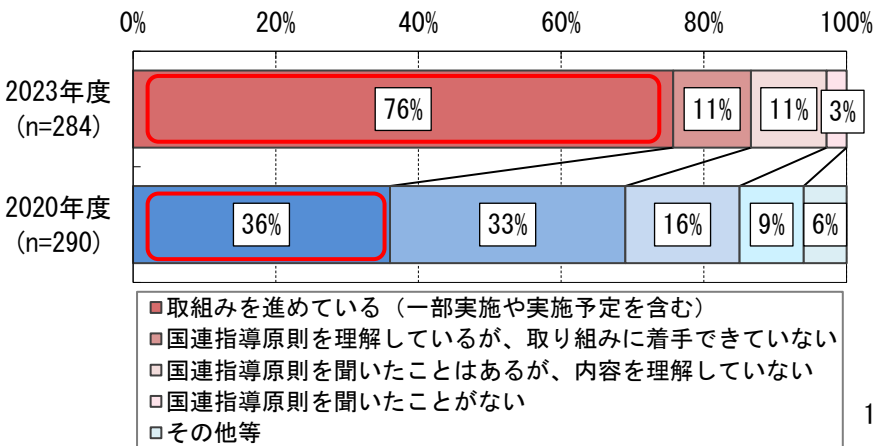


\* 人権デューディリジェンス（DD）：企業のサプライチェーン上の人権侵害リスクを特定し、防止・軽減する試み

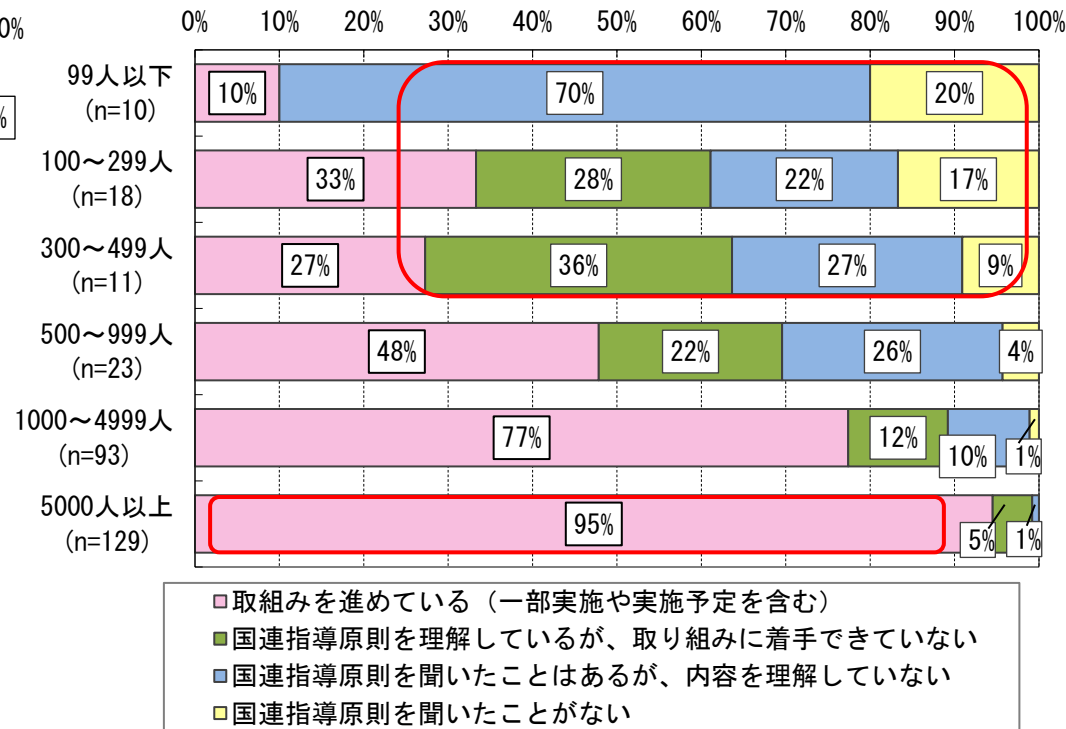
# 1. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取組み

- **国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき取組みを進めていると回答した企業は、76%と、前回調査（2020年）の36%から2倍以上の40%ポイント増加するなど、自主的な取組みは着実に進展。**
- 従業員の規模別で見ると、**5000人以上の企業の95%は取組みを進めている**。一方、499人以下の企業は「取組みに着手できていない」、「内容を理解していない」割合が多い。
- **中小企業における指導原則の周知・実践を図るため、政府や公的機関による支援の強化が必要である。**

### <「指導原則」に関する取組み状況>



### <従業員規模別>



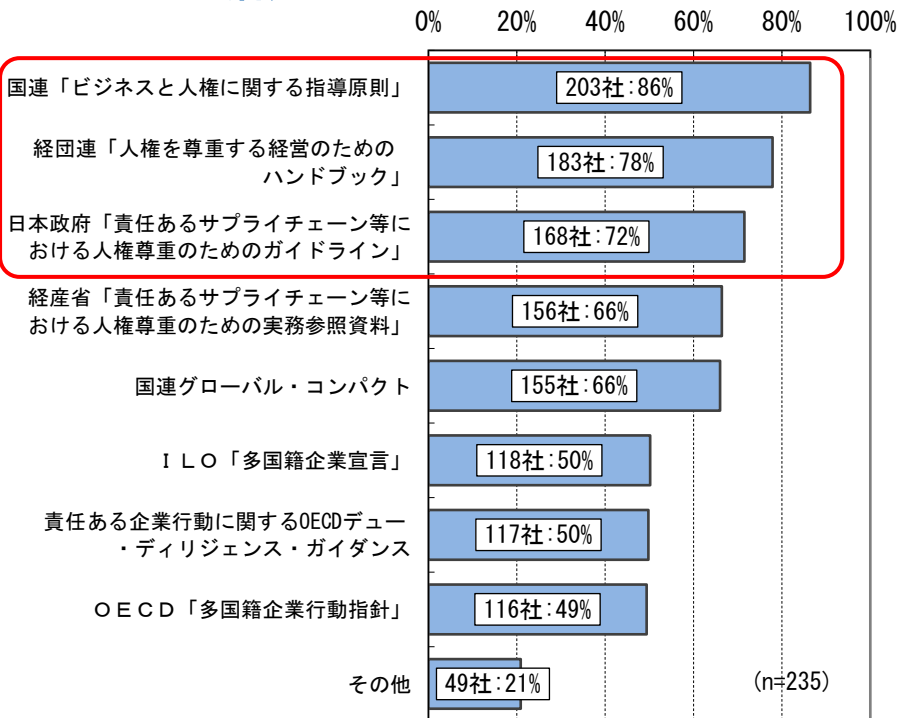
#### 解説：国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

- ✓ 2011年国連人権理事会会で採択された、国家および企業が尊重すべき人権に関するグローバル基準。法的な拘束力はないが、**企業と人権に関する事実上の基準文書**となっている。①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセス、の3本柱から構成される。
- ✓ 企業には、自らの事業活動に関連して人権を侵害しないこと、特に、人権への負の影響(人権リスク)を特定、防止、軽減、対処するという**人権デューデリジェンス(人権DD)**が求められている。

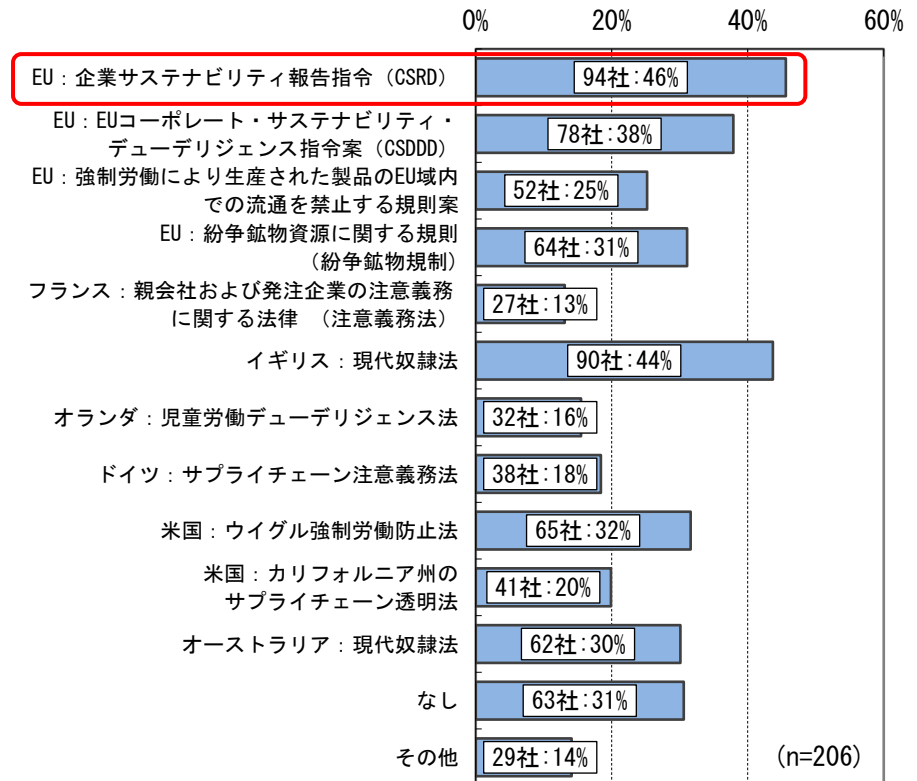
## 2. 活用文書、海外法令への対応

- 「ビジネスと人権」の取組みを進める上で活用している文書は、前回調査(2020年)同様、「国連『ビジネスと人権に関する指導原則』」(86%)が最も多く、「経団連『人権を尊重する経営のためのハンドブック』」(78%)、「日本政府『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』」(72%)が続く。
- 近年、欧米を中心に「ビジネスと人権」に関する法制化が急速に進展するなか、企業が対応している(対応予定を含む)ビジネスと人権に関する海外の法令について聞いたところ、EU「企業サステナビリティ報告指令(CSRD)」(46%)が最も多く、イギリス「現代奴隷法」(44%)、EU「コーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンス指令案(CSDDD)」(38%)が続く。

### <「ビジネスと人権」の取組みを進める上で活用しているツール> (複数回答)



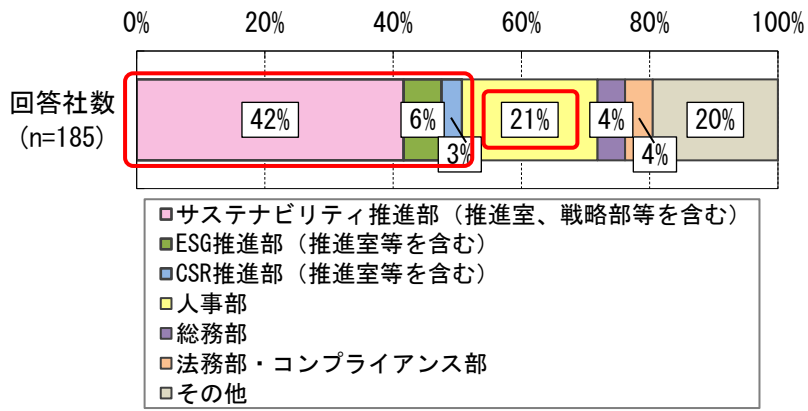
### <対応している(予定含む)海外法令> (複数回答)



### 3. 社内体制 (指導原則に基づく取組みを進めている(一部実施や実施予定を含む)企業への質問項目)

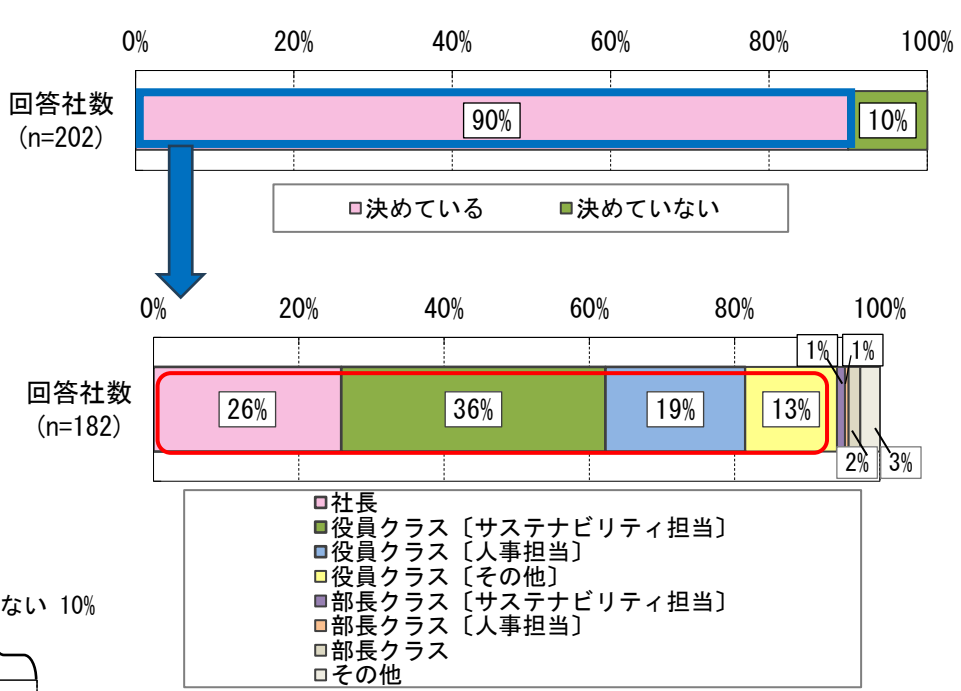
- 人権問題を統括的に担当する部署は、「サステナビリティ推進部」(42%)が最も多く、「人事部」(21%)が続く。サステナビリティ推進部、ESG推進部、CSR推進部を合計すると、約5割の企業でサステナビリティ関連の部署が担当。
- 人権問題に関する「社内横断的な組織・会議体」は、90%の企業が設置。
- 人権問題に関する責任者について、回答企業の90%が決めている。責任者のクラスとしては、「役員〔サステナビリティ担当〕」(36%)、「社長」(26%)の順に多く、社長・役員クラスが責任を担う企業は94%。

#### <人権問題を統括的に担当する部署>

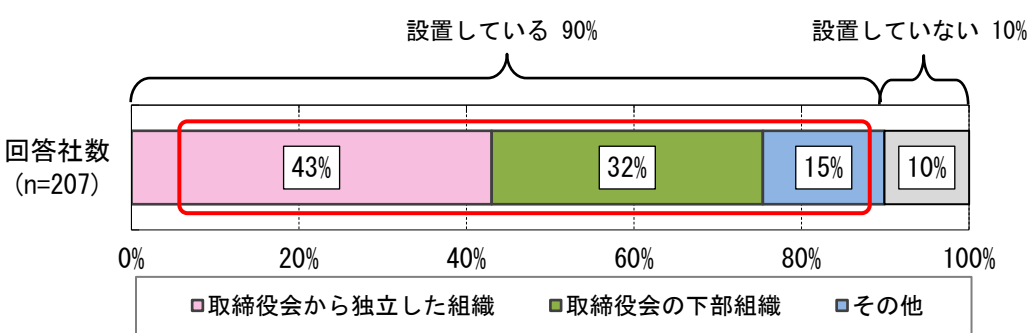


※その他の回答としては、調達部門や組織横断的なタスクフォースチームなど

#### <人権問題に関する責任者>



#### <社内横断的な組織・会議体の設置>

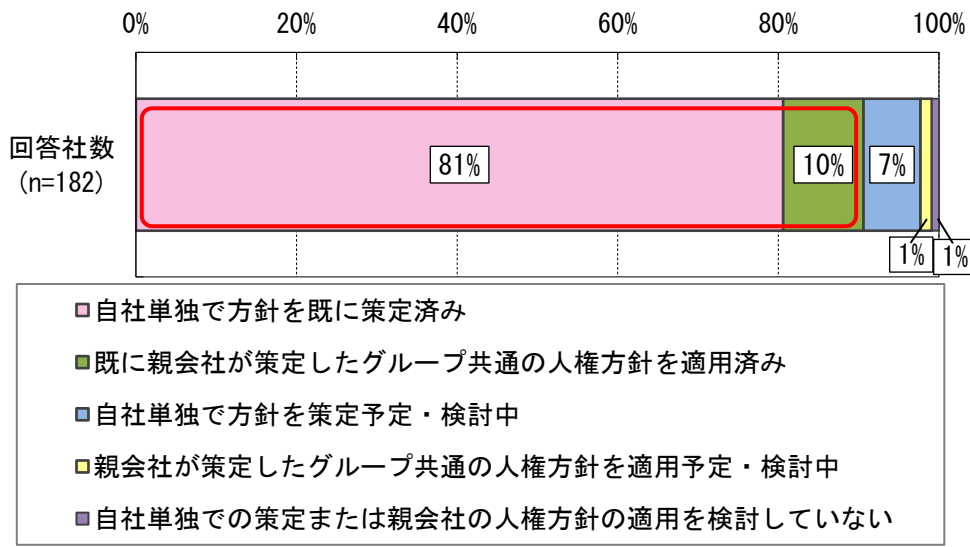




# 4. 人権方針の策定 (指導原則に基づく取組みを進めている(一部実施や実施予定を含む)企業への質問項目)

- 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。
- 自社の人権方針に基づいた対応に関する情報発信の状況について、回答企業の9割以上が、自社および国内の子会社・グループ企業に対して実施しているほか、約7割の企業が海外の子会社や国内の取引先に対して実施している。
- 「ビジネスと人権」に関する研修会は、自社の役員・管理職・従業員を対象に実施している企業が約8割、国内の子会社・グループ企業を対象に実施している企業も66%。一方、海外の子会社や国内の取引先に対する実施割合はそれぞれ4割、約2割にとどまっている。

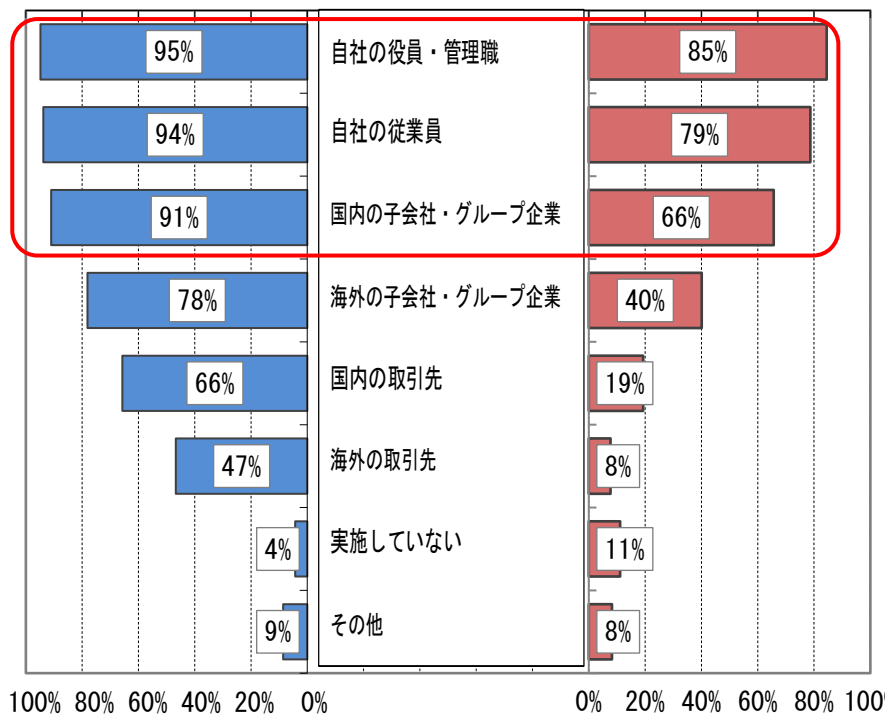
## <人権方針の策定状況>



## <人権に関する情報発信および研修会> (複数回答)

(a) 人権方針等に関する情報発信の実施 (n=210)

(b) ビジネスと人権に関する研修会の実施 (n=207)



## 【人権方針に関する情報発信や研修会の実施にあたり、工夫した・工夫している点】

### ■ e-ラーニング、研修会を通じた周知・啓発

- 自社の行動規範に「人権」に係る内容を定め、社内へ周知。
- 自社の役職員向けのe-ラーニングの実施や説明動画の配信。
- 国内外の正社員だけでなく**契約社員も対象**に。
- 入社時から**キャリアの節目で実施する階層別研修、新任取締役研修等での必修項目**として実施。
- 人権方針の周知については、**社内は月例、グループ会社はグループ会社社長会で説明会を実施**。
- 各店・事業所、グループ会社の**役職員と家族を対象に**、人権啓発標語の募集事業を実施し、**身近なところから人権意識の啓発に取り組んでいる**。
- ビジネスと人権について、事例をもとに社員同士で議論する場を設定することで、**主体的に人権を考える機会**の場を提供。
- **社会動向と自社の課題をつなげて**より深く考えてもらえるようにしている。

### ■ 研修資料・内容

- 海外拠点の従業員向けに、**英訳して資料を展開**（8カ国語で展開する事例もあり）。
- **わかりやすい用語やニュース等で報道されている情報を用いた研修資料**の作成。
- **人権尊重の取組みの背景、意義をわかりやすく伝える**。
- 従来の人権啓発活動との関連性にも考慮しながら、その延長線上にある社会課題解決に向けた取組みであることを理解してもらえるようにしている。

### ■ 外部専門家との協働

- サステナビリティ委員会にて経営層に対して有識者による講話を実施。
- **経営陣とNGOのエンゲージメント**を実施。

### ■ 取引先への働きかけ

- サプライチェーン行動規範においても、人権の尊重を規定し、**取引先に対しても行動規範を周知、遵守することを要請**。
- 主な取引先への人権セミナーの実施。
- 取引先にあわせて**研修内容をカスタマイズ**して実施。

## 【人権方針に関する情報発信や研修会の実施にあたり、苦勞した・苦勞している点】

### ■ 「ビジネスと人権」の理解と啓発

- 「ビジネスと人権」の理解浸透が十分ではない。また、取り組みの必要性について理解を得るのが難しい。
- 国内外のグループ会社への効果的な周知・啓発に課題。
- 取引先に個人事業主等への周知・実践を依頼する際、画一的な方法で進めることができない。
- 到達基準がなく、どのレベルまで対応すればよいのか分からない。
- 人権問題に関する情報はデリケートであり、日々状況が変化することから、適切な言葉選びや表現の工夫が求められる。

### ■ 研修コンテンツ

- e-Learningの受講率向上に向けた、研修の実施時期と受講時間の考慮が難しい。
- 研修受講者の習熟度を把握することが難しい。
- 社員に人権を身近に感じてもらうための適切な事例の調査や解説の検討に時間と労力がかかる。
- 海外グループ企業での教育において、多言語の翻訳や国ごとの法令を理解、考慮した上でのコンテンツづくりが難しい。
- 経営陣への研修に対して、どのような外部講師を呼ぶべきか、伝えるべき内容の選定が難しい。
- 政府の人権に関する担当は、分野ごとに担当省庁が分かれており、「ビジネスと人権」の全体的な概要を理解できる公式の啓発コンテンツがない。また、コンテンツの内容が難しく、使いづらいため、自分たちでコンテンツを試行錯誤しながら作成している。

### ■ 業務との関連性

- 従業員が事業分野における負の影響を把握することで、自分事化させ、どのように事業のプロセスに組み込むかが課題。
- 事業部門が追求する売上等には直結しないため、営業や生産の現場が重要性を理解して能動的に動くことが難しい。

### ■ 取引先への対応

- アセスメント未回答の取引先に対しての今後の取り組み。
- アセスメント結果の良くない取引先への指導・支援方法が今後の課題。
- 取引先への情報発信や啓発の進め方。
- 小規模の取引先に人権の取り組みの意義について理解してもらうことが難しい。
- 取引先、パートナー企業の数が多く、状況把握に苦勞している。

### ■ グローバル展開に対する課題

- 従業員の理解を深めるため、宗教や政治体制が異なる地域でも適用可能な教育内容の提供。

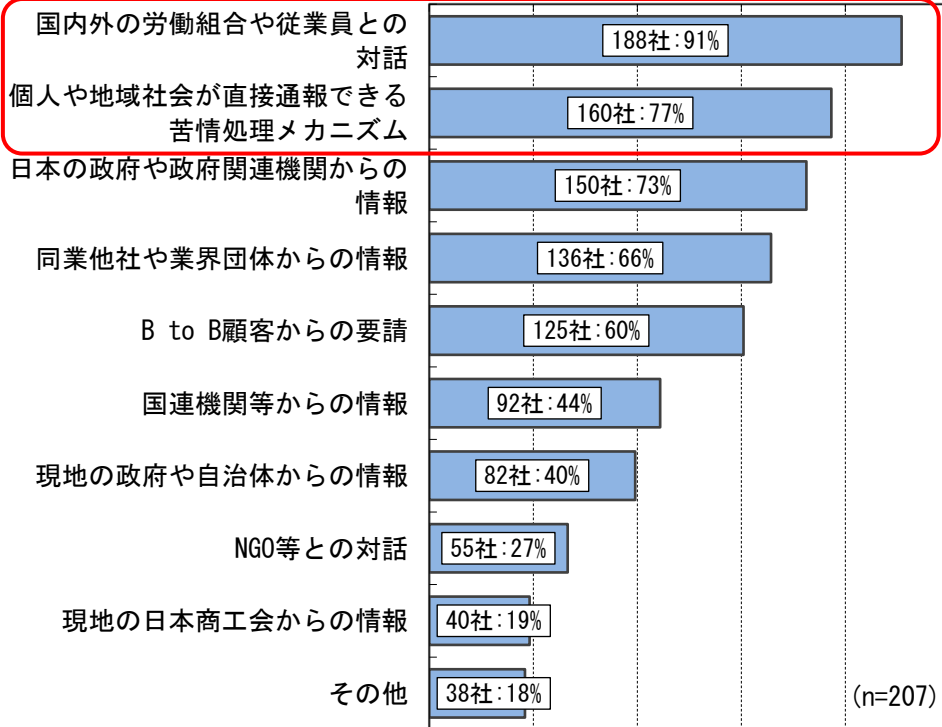
## 5. サプライチェーンにおける人権リスク

(指導原則に基づく取組みを進めている(一部実施や実施予定を含む)企業への質問項目)

- グローバルサプライチェーンにおける人権リスクの把握方法は、前回調査(2020年)同様、「**国内外の労働組合や従業員との対話**」(91%)が最も多く、次いで「**個人や地域社会が直接通報できる苦情処理メカニズム**」(77%)、「**日本の政府や政府関連機関からの情報**」(73%)。
- 人権リスクを認識する企業活動としては、「**従業員の雇用・就労**」(96%)が最も多く、「**調達**」(87%)、「**生産**」(68%)と続く。

### <人権リスク等の把握方法> (複数回答)

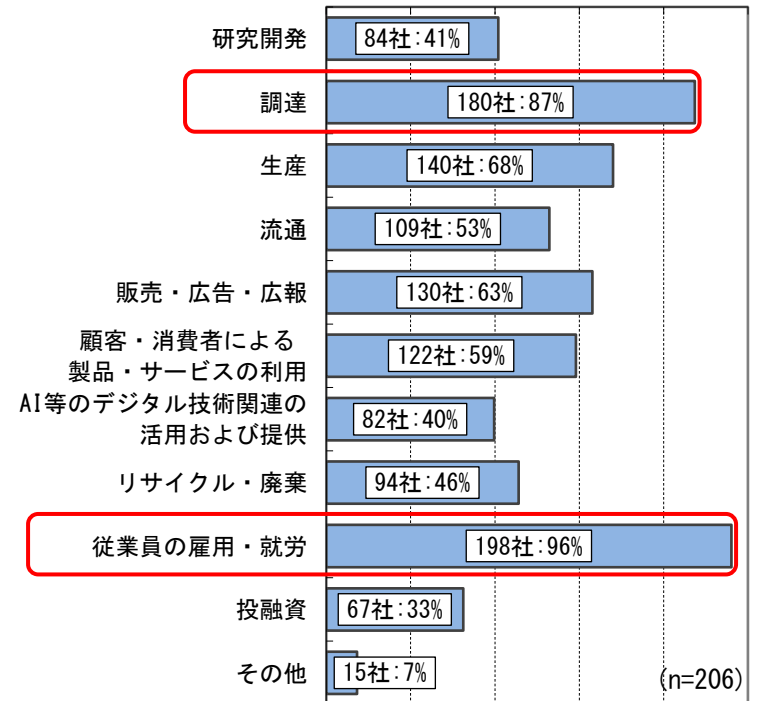
0% 20% 40% 60% 80% 100%



※その他の回答としては、コンサルタントや弁護士事務所からの情報、専門家との対話など

### <人権リスクを認識する企業活動> (複数回答)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



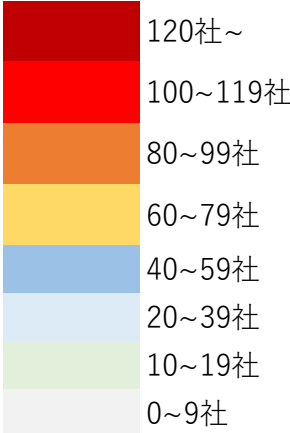
※その他の回答としては、地域社会など

**【参考】重要度が高いと認識している人権リスク①** (指導原則に基づく取組みを進めている(一部実施や実施予定を含む)企業への質問項目)

各社が人権リスクの評価(アセスメント)を実施した結果、重要度が高い(\*)と認識している人権への負の影響と、その影響を受けている権利保持者について調査。

\*実際に人権侵害が発生している場合のみならず、人権侵害が発生する可能性がある場合も含む

		人権への負の影響										ア〜コ のいずれかを 回答した企業社数	
		(ア) (安全衛生) 職業上の安全健康	(イ) 強制労働	(ウ) 児童労働	(エ) 過重労働	(オ) 差別	(カ) 職場における ハラスメント	(キ) 侵害 ブライバシーの	(ク) 結社の自由	(ケ) 賄賂・腐敗	(コ) その他		
権利保持者	A群	①自社・自グループの従業員	129	52	36	115	98	138	69	60	53	11	152
		②取引先(川上)の従業員	105	98	94	89	74	75	44	52	52	21	125
		③取引先(川下)の従業員	72	52	42	69	52	54	34	28	37	12	93
		④消費者・生活者	15	6	6	5	38	9	51	4	11	23	77
	B群	⑤女性	51	16	11	24	92	103	27	14	9	6	116
		⑥LGBTQ	32	9	7	15	92	87	34	11	8	6	105
		⑦高齢者	41	8	5	19	55	41	23	10	7	7	79
		⑧子ども(未成年者を含む)	24	30	75	15	23	13	16	7	6	6	84
		⑨障害者	53	13	8	22	92	70	33	13	8	5	105
		⑩先住民・少数民族	19	22	17	18	44	26	19	11	10	25	66
		⑪外国人労働者(移民労働者や技能実習生、留学生を含む)	78	80	34	70	88	77	34	28	14	12	110
		⑫外国人(生活者、消費者)	15	9	4	8	45	17	19	4	5	7	54
		⑬非標準的雇用労働者(非正規雇用労働者)	60	33	17	50	64	63	29	21	11	7	84
		⑭その他	5	3	1	4	5	6	2	2	3	5	11
①〜⑭のいずれかを回答した企業社数		142	119	106	133	129	146	97	77	67	46		
⑮わからない										22			
⑯ない										5			



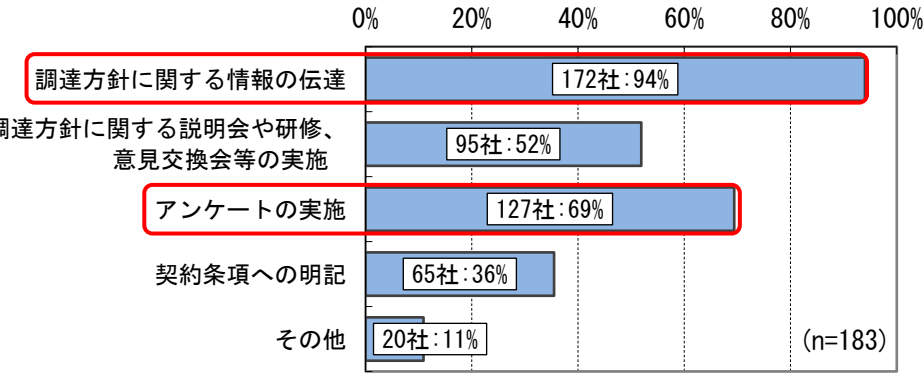
## 【参考】重要度が高いと認識している人権リスク② (指導原則に基づく取組みを進めている(一部実施や実施予定を含む)企業への質問項目)

- 重要度が高いと認識されている人権リスクは、(カ)職場におけるハラスメント、(ア)職業上の安全健康（安全衛生）、(工)過重労働。
- (キ)プライバシーについては、自社・自グループの従業員および消費者・生活者へのリスクが認識されている。
- 自社・自グループの従業員に対する重要リスクとして認識されているものは、(カ)職場におけるハラスメント、(ア)職業上の安全健康（安全衛生）、(工)過重労働、(オ)差別。
- 取引先の従業員についても、(ア)職業上の安全健康（安全衛生）、(イ)強制労働、(ウ)児童労働、(工)過重労働等が重要リスクとして認識されている。
- 女性、LGBTQ、障害者については、(カ)職場におけるハラスメント、(オ)差別が、外国人労働者については、(オ)差別、(イ)強制労働等が重要リスクと認識されている。
- 上記の結果より、以下が推測される。
  - AI等のデジタル技術の進展に伴い、消費者・生活者の差別やプライバシーの侵害が新たな人権リスクとして認識されている。
  - 自社・自グループの従業員だけではなく、取引先および社会的に立場の弱い者（外国人労働者、女性、LGBTQ、障害者、非標準的雇用労働者）の人権リスクにも関心・問題意識が集まっている。
  - 人手不足の解消やグローバル化に伴う多様な人材の活用を目的に需要が高まる「外国人労働者」や、多様な働き方として増加している「非正規労働者」に対する負の影響に関心・問題意識が集まっている。
  - 企業において、幅広いライツホルダーを認識して人権の負の影響に対処する、という行動が広がりつつある。新たな人権リスクや深刻な人権リスクを見落とさないために、今後も適切な視点の拡大と掘り下げが必要である。

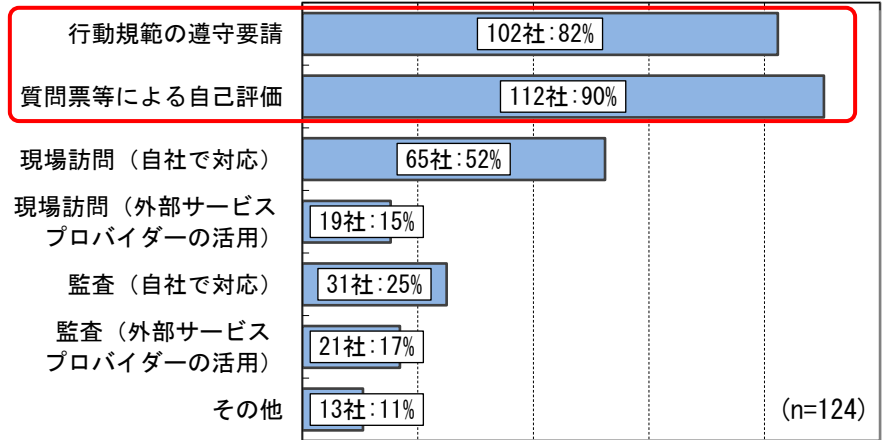
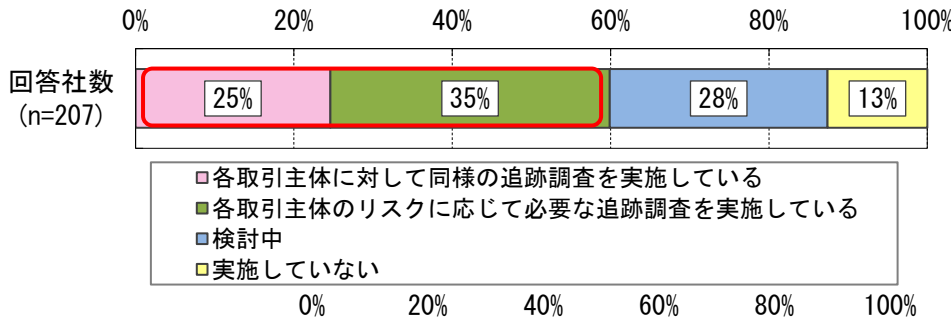
# 6. 取引先への働きかけ (指導原則に基づく取組みを進めている(一部実施や実施予定を含む)企業への質問項目)

- ◇ 人権DDにおいては、取引関係を通じて、自社がどこまで影響力を行使できるかを特定し、人権への影響の深刻さ、取引関係の性質などを考慮しながら、働きかける必要がある。
- **自社の人権尊重の考え方や遵守すべき基準等について、回答企業の94%が調達方針の中で明確化。**調達方針を浸透させる取組みとしては、「情報の伝達」(94%)が最も多く、「アンケートの実施」(69%)、「説明会・研修・意見交換等の実施」(52%)と続く。
- **追跡調査の実施状況**について、各取引主体に対して「リスクに応じて必要な追跡調査を実施」(35%)、「同様の追跡調査を実施」(25%)であり、**合わせて回答企業の60%が実施。**
- **追跡調査の方法**としては、「質問票等による自己評価」(90%)、「行動規範の遵守要請」(82%)が多い。

＜調達方針を浸透させるための取組み＞ (複数回答)



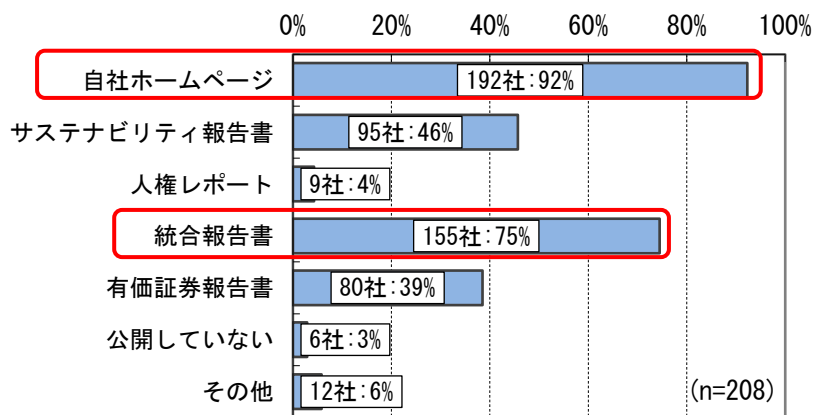
＜追跡調査の実施状況および実施方法＞ (複数回答)



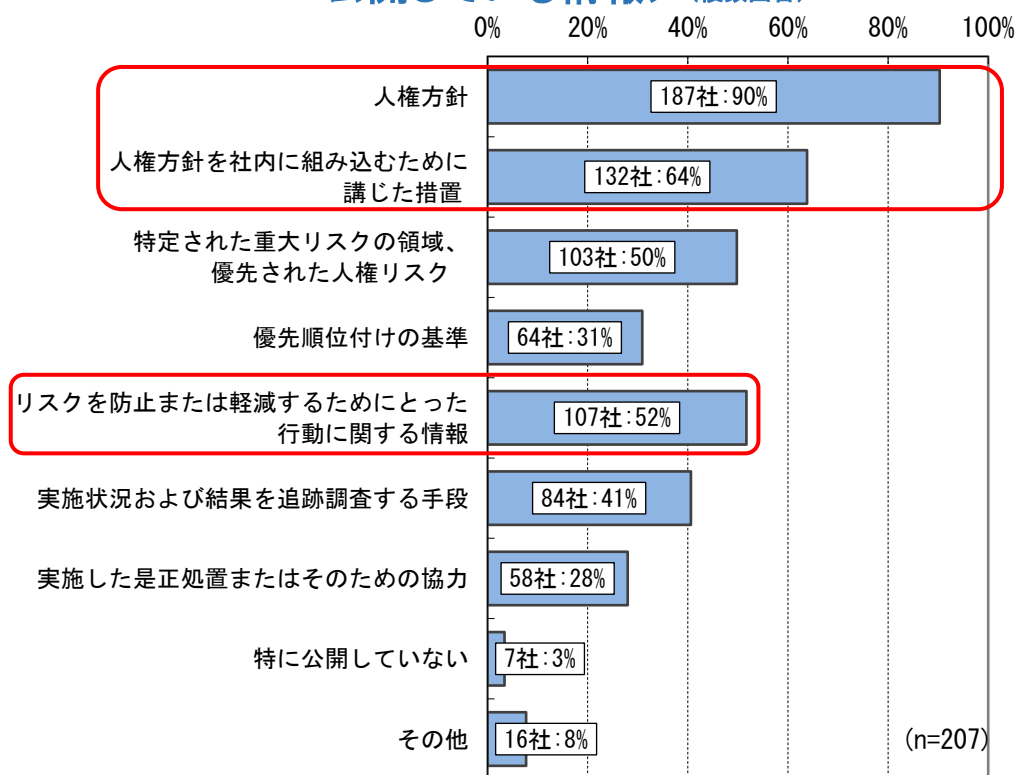
# 7. 情報開示 (指導原則に基づく取組みを進めている(一部実施や実施予定を含む)企業への質問項目)

- 人権に関する取組みや課題等の公表媒体は、「**自社ホームページ**」(92%)、「**統合報告書**」(75%)が多い。「**有価証券報告書**」で公開している企業も39%。
- 公表している情報については、「**人権方針**」(90%)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**」(64%)、「**リスクを防止または軽減するためにとった行動に関する情報**」(52%)が続く。

＜公開媒体＞ (複数回答)



＜人権に関する取組み・課題について  
公表している情報＞ (複数回答)





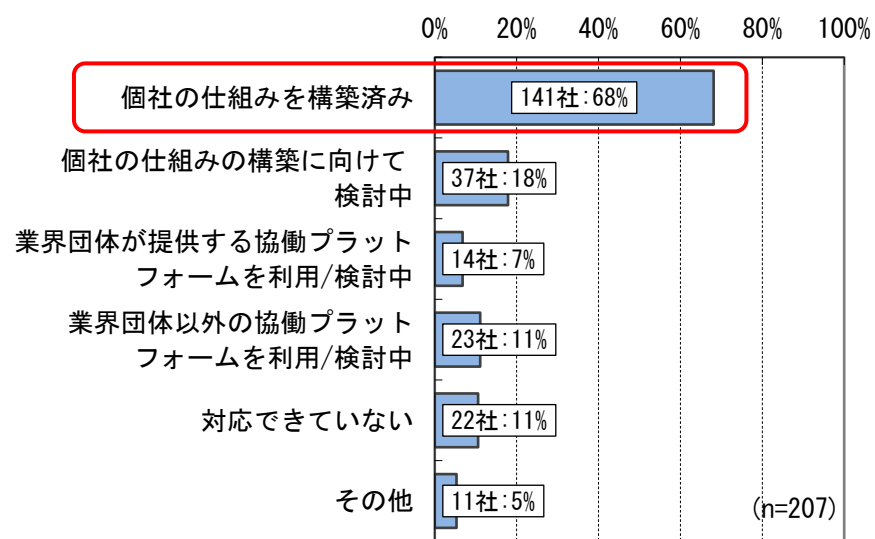
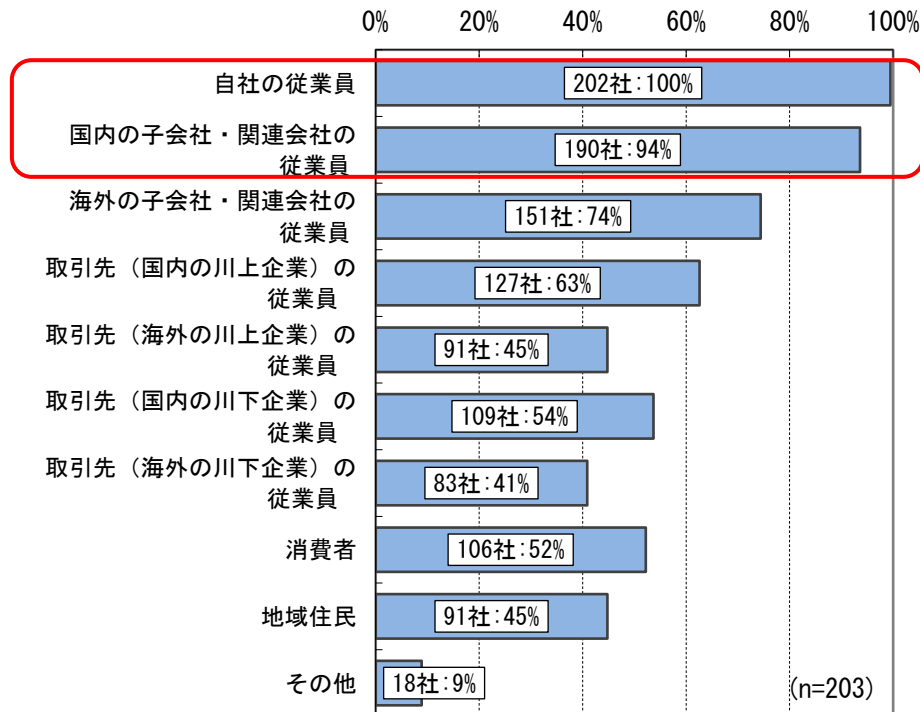
## 8. 是正・苦情処理メカニズムの構築

- ◇ 国連「指導原則」では、人権侵害を受けた人々が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段に容易にアクセスできるようにすることを求めている。
- 人権に関わる問題を**通報・相談できる窓口を設置している企業は、90%**。うち、利用できる対象者の範囲は、「自社の従業員」(100%)、「国内の子会社・関連会社の従業員」(94%)。**人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い者を含めた、幅広いステークホルダーが利用できる仕組みへの改善が課題である。**
- **人権侵害発生時の救済の仕組みは、回答企業の68%が「個社の仕組みを構築済み」**。一社だけでの構築が難しい場合は、業界団体等が提供する協働プラットフォームの利用も考えられるが、利用はあまり進んでいない。

### <人権に関する問題の通報・相談窓口の利用対象者> <是正・苦情処理メカニズムの構築・利用状況>

(複数回答)

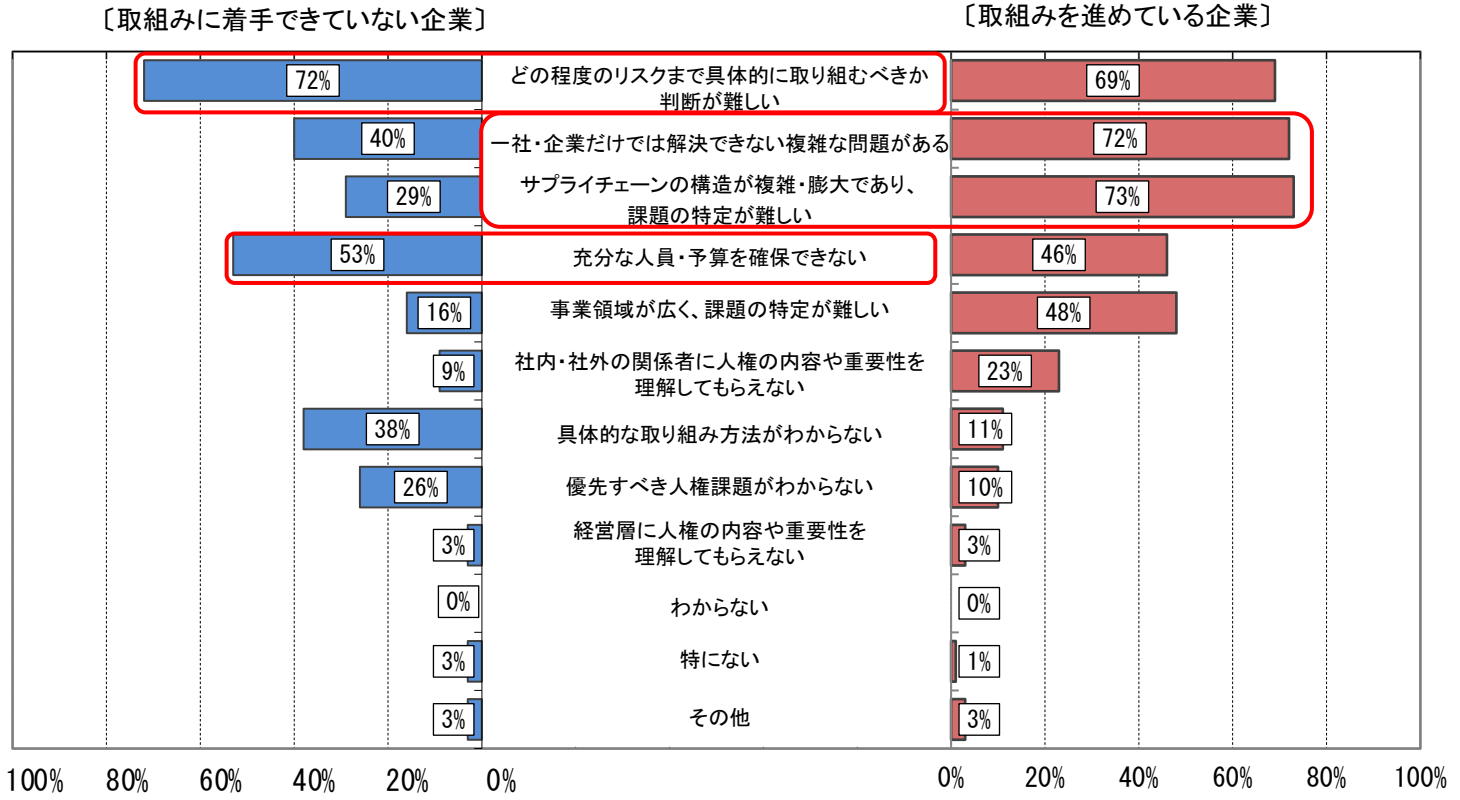
(複数回答)



# 9. 人権を尊重する経営を実践する上での課題

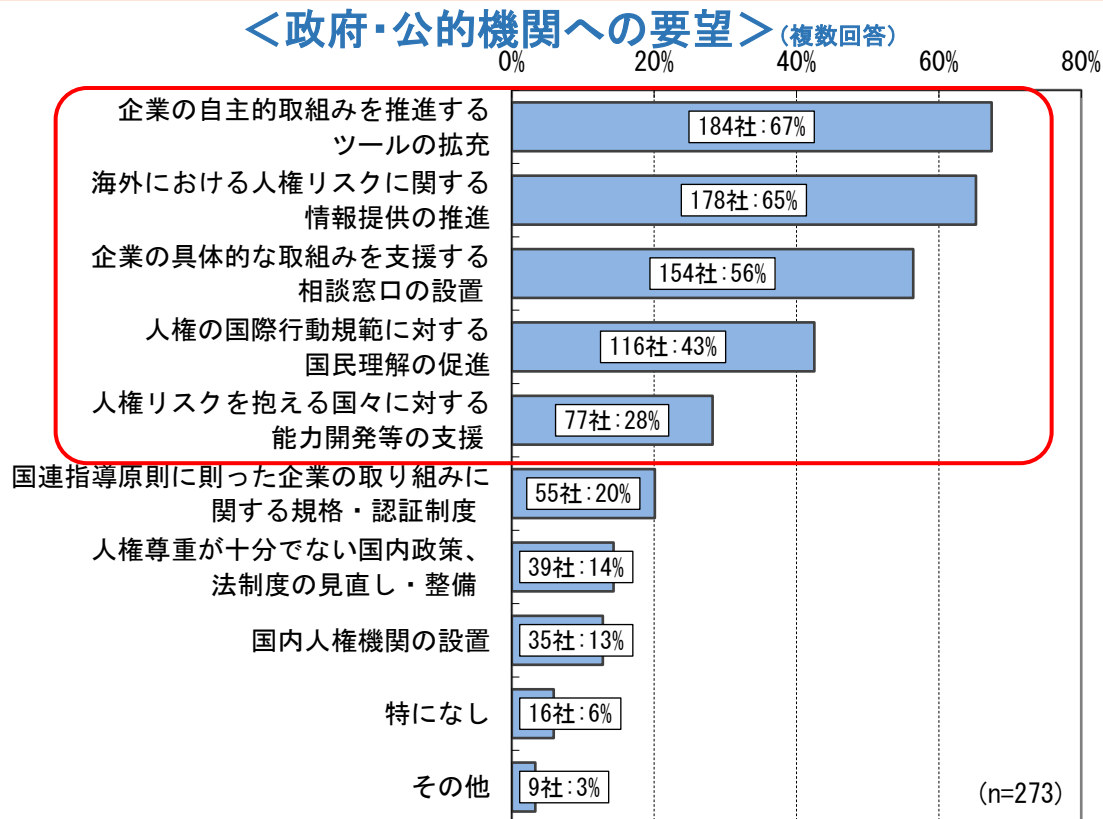
- 人権を尊重する経営を実践する上での課題について、「国連『指導原則』に基づく取組みを進めている企業」では、「サプライチェーンの構造が複雑・膨大であり、課題の特定が難しい」(73%) が最も多く、「一社・企業だけでは解決できない複雑な問題がある」(72%)、「どの程度リスクまで具体的に取組むべきか判断が難しい」(69%)と続く。
- 他方、「国連『指導原則』に基づいた取組みに着手できていない企業」における課題としては、「どの程度のリスクまで具体的に取組むべきか判断が難しい」(72%)、「十分な人員・予算を確保できない」(53%)の順に多い。

＜国連「指導原則」に基づいた取組み状況別の企業の課題＞ (複数回答)



# 10. 政府・公的機関への要望

- ◇ 「指導原則」の第一の柱では、企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務が定められている。根本原因が途上国の構造的な問題にある場合など、一企業だけでは解決できない問題については、他企業や業界団体などと連携して、政府や国際機関に働きかけることも必要となる。
- 企業が人権を尊重する経営を実践するにあたって、**政府・公的機関に対する要望**としては、「**企業の自主的な取組みを推進するツールの拡充**」（67%）が最も多く、「**海外における人権リスクに関する情報提供の推進**」（65%）、「**企業の具体的な取組みを支援する相談窓口の設置**」（56%）が続く。また、「**人権の国際行動規範に対する国民理解の促進**」（43%）や「**人権リスクを抱える国々に対する能力開発等の支援**」（28%）も挙げられた。



※「人権尊重が十分でない国内政策、法制度の見直し・整備」の具体的な内容としては、外国人技能実習制度などが挙げられている。

【参考】国内外のサプライチェーン上における人権DDの取組事例 概要 [詳細は別冊参照]

- ◇ 企業は、人権デュー・ディリジェンス (DD) に自主的な取組むことが求められている。そこで各社が国内外のサプライチェーン上でどのような人権DDの取組みを行っているかを調査した。
- **国内外のサプライチェーン上における人権DDの取組事例 (1社あたり最大3事例) を聞いたところ、136社から計191事例が寄せられた。**
- 191事例のうち、「機械、電気機器、輸送用機器、精密機器」(33件)、「繊維、紙・パルプ・紙加工品、化学」(29件)、「建設業」(20件)の業種に関する事例が多い。

＜寄せられた事例の業種＞

