



人権に関する CEOガイド

目次

ビジネスリーダーに対する 行動の呼びかけ	3
人権の尊重を通じて 人々の生活を変革する	8
人権に対するインパクトを 把握し、提示する	12
法令遵守を超えた 行動のためのドライバー	14
CEOのための 行動のポイント	20
WBCSDを通じて 行動を起こす	28

謝辞：WBCSDは、人権という重要な分野においてビジネスの理解と行動を促進するために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する先導的な専門拠点であるShiftと協働できることを大変嬉しく思います。私たちは、Shiftの社長兼共同創設者であるCaroline Rees氏に、本ガイドへの専門家としてのレビューと貢献に謝意を表します。

私たちは、WBCSDの全加盟企業およびGlobal Networkのパートナーに対し、アイデア形成とレビューのプロセスを通じて、洞察、経験、提案を共有いただいたことに感謝を申し上げます。
また、SocialSideのマネージング・ディレクターであるBeth Jenkins氏に対し、編集上の支援をいただいたことに感謝を申し上げます。

Shift

ビジネスリーダーに対する行動の呼びかけ

企業は、従業員、サプライヤー、消費者、パートナーおよび地域社会とのやりとりの中で、日常的に人権に影響を及ぼしています。

企業には、国際的な原則、基準、法律に定められている、人権を尊重する確固たる責任があります。企業に求められている行動は明確であり、その内容とは、これらの基準を満たすことによって、事業運営が人々に与える負のインパクトのリスクを大幅に減らすことです。ただし、ビジネスによる人権の尊重とは、「侵害しない」という要件以上のものです。

人権に積極的に取り組むことで、企業は開発に関する大きな壁をうち破り、世界で最も脆弱な立場にある何百万もの人々の生活に、正のインパクトをもたら

す可能性があります。人権はあらゆる企業の持続可能性に関するアジェンダで不可欠な部分となる必要があり、人々は、CEOがパーパス（存在意義）やインパクトの課題について、リーダーシップを発揮することを期待しています。

先駆的なビジネスリーダーたちは、この呼びかけに応えています。先見性のあるCEOは、人権パフォーマンスに関する水準を高め、企業文化に人権を根付かせ、サプライヤーやビジネスパートナーに対する明確な要求事項を定め、同業者、政府、市民社会と共に革新的な協力を推進していくための、明確なメッセージを送っています。

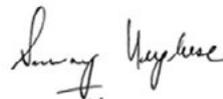
そうした企業は、法的および規制上のリスクを減らし、レピュテーションを高め、操業許可を守り、人材を獲得・保持し、顧客を獲得し、彼らの信頼とロイヤルティを得る

ことで、業績を向上させることとなります。その結果、投資家は人権にますます注意を払うようになり、そのことが企業の評価と資本コストに影響を与えています。

最も重要な点は、こうしたリーダーたちは、リスクと法令遵守を超えて会社を導き、事業運営によって影響を受ける人々の生活に、変革的で前向きな変化をもたらしていることです。

企業は、すべての人々の普遍的な人権の実現に貢献することによって、持続可能な開発目標（SDGs）に含まれている平和で包摂的な社会という、より幅広いビジョンに極めて重要な貢献をすることになります。

このCEOガイドは、私たちの仲間へ行動を呼びかけるものです。本ガイドでは、人権の尊重という企業責任をどのように果たしているかについての洞察を提供するとともに、この極めて重要な分野において、ビジネスリーダーたちが成功し、成功し続けるために取っている行動を共有しています。人権のためのビジネスリーダーシップの推進に、是非ご参加ください。



Sunny Verghese
WBCSD 会長
Olam共同創業者兼CEO




Peter Bakker
WBCSD事務総長




José Manuel Entrecanales
Acciona 会長兼CEO




Vasco de Mello
Brisa 会長兼CEO




Philip Jansen
BT CEO




David MacLennan
Cargill 会長兼CEO




Fernando A. González Olivieri
CEMEX CEO



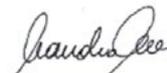

Suphachai Chearavanont
C.P. グループ CEO




Jean-Bernard Lévy
EDF 会長兼CEO




António Mexia
EDP CEO

Claudio Descalzi
Eni CEO



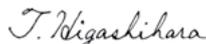

Keryn James
ERM CEO




Gilbert Ghostine
Firmenich CEO




山本 正巳
富士通 取締役会長

東原 敏昭
日立製作所 社長兼CEO




Sanjiv Puri
ITC Ltd 会長
兼マネージング・ディレクター




Steven Cahillane
Kellogg's 会長兼CEO



Ian McIntosh
Louis Dreyfus Company CEO



Andreas Eggenberg
Masisa 会長



Brad Smith
Microsoft Corporation 社長



Florent Menegaux
Michelin CEO



Andrea Álvares
Natura マーケティング・インベーション・
サステナビリティ 最高責任者



Magdi Batato
Nestlé 副社長兼オペレーション責任者



Marco Tronchetti Provera
PIRELLI 副会長兼CEO



Supattanapong Punmeechaow
PTT Global Chemical 社長兼CEO



Chansin Treenuchagron
PTT 社長兼CEO



Jacques van den Broek
Randstad CEO



Claudia Azevedo
Sonae CEO



Karl-Henrik Sundström
Stora Enso CEO



Bertrand Camus
Suez CEO



Dr. Heinz-Jürgen Bertram
Symrise CEO



João Castello Branco
The Navigator Company CEO



Patrick Pouyanné
Total CEO



Alan Jope
Unilever CEO



Antoine Frérot
Veolia CEO



Marceló S. Castelli
Votorantim Cimentos グローバル CEO



持続可能で包摂的な社会の実現に向けて

ビジネスと人権を、持続可能な開発目標(SDGs)の大きな文脈の中で捉えることが重要です。

経団連では、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱に、2017年11月に会員企業の行動原則である「企業行動憲章」を改定いたしました(p.26参照)。

Society 5.0 for SDGsで目指す社会は、社会全体の最適化と一人ひとりの個の尊重がともに図られる社会であり、SDGsの「誰ひとり取り残さない」という基本理念と軌を一にする社会でもあります。企業は、SDGsを事業戦略に統合するにあたり、ビジネスと人権を、その重要な要素と捉えたうえで取り組むことが必要です。

そのため、企業行動憲章では、第1条に、イノベーションを通じた持続可能な経済成長と社会的課題の解決を掲げるとともに、人権を尊重する経営に関する条文を新たに設けました。

人権を尊重する経営を行うことは現代の企業にとって必須であり、人権デューデリジェンスの実施は、その中核となるものです。企業が事業における人権リスクを特定し積極的に取り組めば、自社の国際競争力の向上および持続可能性の確保だけでなく、日本が世界から選ばれ、投資される国となることにも繋がります。

とは言え、人権問題は複雑で根深く、一企業で解決するのは困難です。日本でもビジネスと人権に関する指導原則を実現するための国別行動計画(NAP)が策定されつつありますが、策定過程を通して多様なステークホルダーの連携が強化されることを期待しています。

本ガイドには、人権尊重経営をリードするCEOの信念や企業の取り組みに関する情報が満載されており、日本企業が人権に取り組む上で大きな示唆を与えてくれます。

本ガイドが、あらゆる企業がビジネスと人権への取り組みを自分事としてとらえ、持続可能で包摂的な社会の実現に向けて、手を携える一助となれば幸いです。



日本経済団体連合会
企業行動・SDGs委員長
二宮 雅也

人々が安全で平和な暮らしができるように

人権の保護・尊重・救済は、SDGsの実現と同時に、企業の持続可能性にとっても不可欠な要素です。

SDGsは、国連の重要な使命である「持続可能な開発」と「包摂的な社会構築」を同時に実現する取組みとして高く評価されています。2015年にSDGsが策定されて以降、従来の国連・国際機関と各国との議論を超えて、多くの地方政府や民間企業、NGO等の多様なステークホルダーが、持続可能な開発や包摂的な社会を目指す取組みに関与しています。

そうした中で、企業はとくに重要な役割を果たすことが期待されています。企業には、持続可能な開発の実現に大きく貢献するとともに、組織の内部において人権を保障し、人々が安全で平和な暮らしができるよう努めていくことが求められています。

地球環境戦略研究機関(IGES)は近年、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)と連携しながら、SDGsとビジネスの関わりについて検討を行ってきました。そうした活動を通じて、日本においても、人権と真剣に向き合う企業が増えてきたことが明らかになりました。

例えば、東南アジアでは、パーム油や木材といった資源調達において、日本企業がNGOと協働して、環境保護とともに現地の人々の貧困解消、雇用創出を図る取り組みが見られます。また、障がい者や高齢者を積極的に雇用する中小企業や、シングルマザーにトレーニングの機会を提供することによって就労支援を行っている企業もあります。

今や、人権の保護・尊重・救済は、「誰一人取り残さない」ことを誓うSDGsの実現のみならず、企業自身の持続可能性を確保するためにも不可欠な要素です。

そうした観点から、本ガイドがWBCSDにより公表されたことは非常に意義深く、また、日本経済団体連合会との協力によって、その日本語版を発行できることを大変嬉しく思います。

本ガイドが、世界とともに日本において、人権を尊重した企業経営を実現するための一助となることを心より期待します。



地球環境戦略研究機関
理事長
武内 和彦

人権の尊重を通じて人々の生活を変革する

人権とは、すべての人々が差別なしに与えられている基本的な権利と自由のことです。

国際人権章典および労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に定められているように、人権は市民的、政治的、経済的、社会的、文化的な権利です。

人権には、職場で適正な処遇を受ける権利、報復を恐れずに意見や信念を表明する権利、プライバシーの権利、ハラスメント、虐待、差別から解放される権利が含まれます。また、私たちおよび家族が、健康で幸せに暮らすのに適切な生活水準の権利も含まれます。

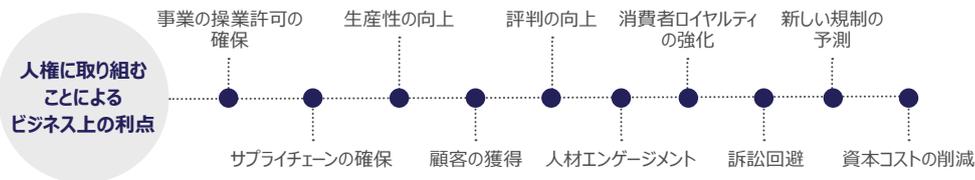
企業には、人権の尊重に対する責任があります。

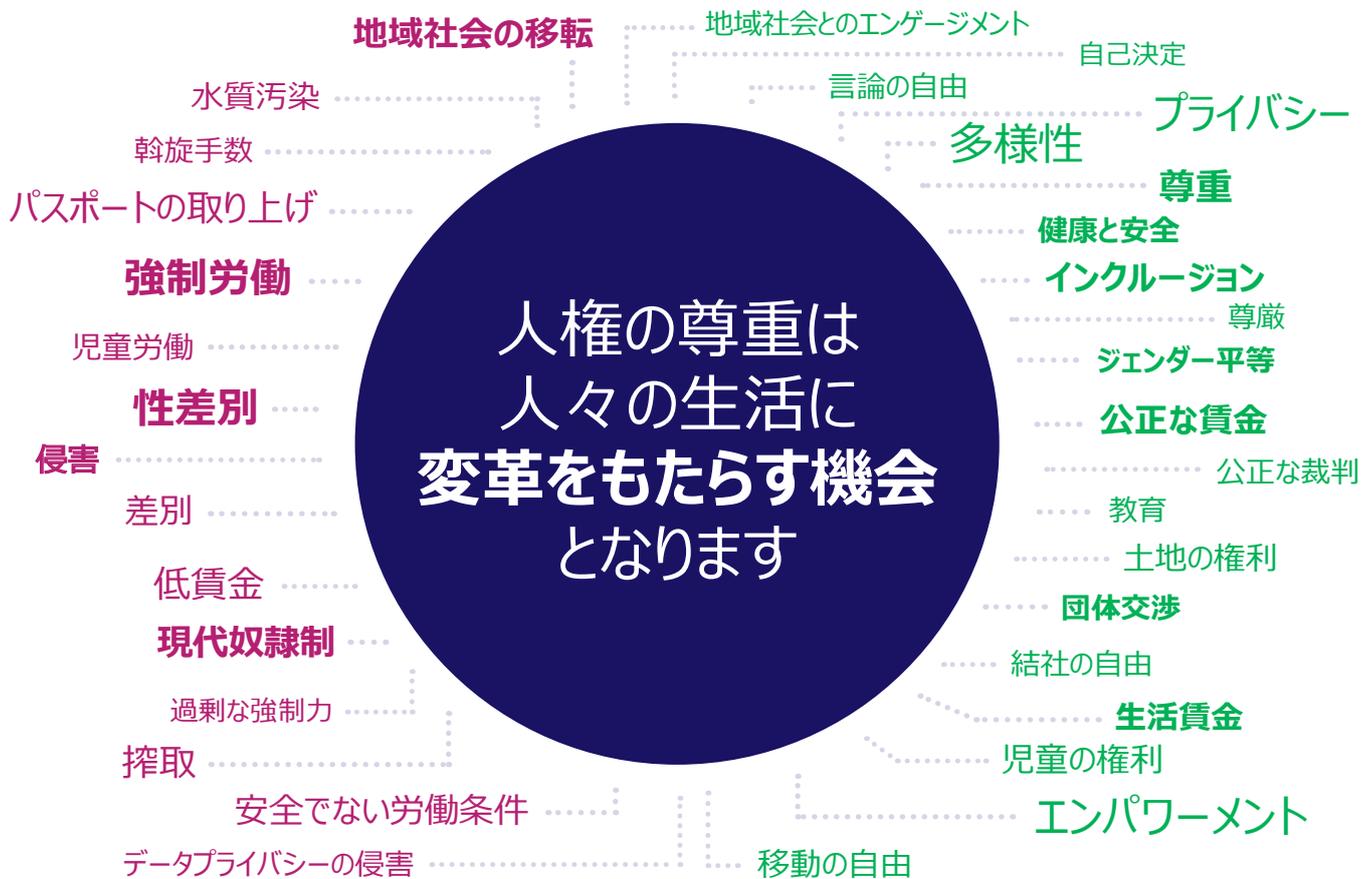
国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」は、人権の尊重に対する企業の責任を定めています。この原則は広く認識され、国内法での採用が増えています。企業の運営と取引関係に人権の尊重を根付かせることは、人々の人権を侵害することへの関与を避け、ビジネスが依拠している地域社会やステークホルダーとの信頼関係を築く上で、最も効果的な方法です。

人権の尊重は、人々の生活に変革をもたらす機会となります。

職場やバリューチェーンにおいて体系的に人権問題に取り組むための行動を起こすことで、企業は人々を貧困、差別、虐待から解放し、世界で最も脆弱な立場にいる人々の生活を変革することができます。

すべての人々の人権の実現に貢献することで、企業はSDGsの達成に向けて、極めて重要な貢献をすることになります。





国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の3本柱

保護

国家には、企業を含む第三者による人権侵害から人々を保護する義務があります。

国家は適切な政策、立法、規制、司法判断を通じて、人権侵害を予防、調査、処罰、是正することが求められています。

尊重

企業には、人権を尊重する責任があります。

企業は自らの活動や取引関係に起因する人権への悪影響に取り組まなくてはなりません。

救済

影響を受けた人々が、救済にアクセスできるようにする必要があります。

負のインパクトが発生した場合、国と企業は、救済に確実にアクセスできるようにするための役割を担っています。

企業による人権尊重の責任には、以下が含まれます。

- 自社の運営。ジョイントベンチャーおよびその他の形態の連携を含む。
- バリューチェーンにおける公的および民間機関との取引関係。サプライヤー、労働者供給業者、販売業者、ビジネス顧客を含む。



人権の尊重と促進は、私たちのパーパスと価値観を実現する様々な方法のひとつです。社会に正のインパクトをもたらすという長期的なコミットメントの一環として、自社の運営とサプライチェーン全体にわたって、人権デューデリジェンスのプロセスを私たちの方針と手順に統合しました。

Magdi Batato
Nestlé 副社長
兼オペレーション責任者



企業には、人権の尊重と救済の主要事項をどのように実施することが求められているか*

方針

人権の尊重に**コミットする**
企業文化に人権方針を**根付かせる**

人権デューデリジェンス

潜在的および実際の人権へのインパクトを**特定する**
事実に基づいて**行動する**
インパクトの予防、緩和における企業のパフォーマンスを**追跡する**
企業の取り組みを**伝達する**

救済

運用レベルの苦情処理メカニズムを**確立する**
救済を**提供**、または協力する

意義のある対話によって、
ステークホルダーを
エンゲージメントさせる

* www.shiftproject.org/respect をもとに編集



雇用主として、人権を**確実に遵守することに加え、特に小規模農家が標準であるLDCでは、農業サプライチェーンにおける課題をよく認識しています。こうした課題に取り組む上で、私たちの行動規範と整備されつつある方針、社員とサプライヤーへの人権の遵守に関する研修が役立っています。**

Ian McIntosh
LDC CEO



人権に対するインパクトを**把握し、提示する**

**企業はバリューチェーンの
いかなる段階においても、
人権に対する正と負のインパクトを
もたらす可能性があります。
こうしたインパクトを把握し、
提示することは意義のある
活動の基盤となります。**

人権リスクは産業ごと、また企業ごとによっても異なります。右の概要では、4つの産業に最も関連の深い人権を示しています。



2014年、**Stora Enso**は全社的な人権アセスメントを実施し、グローバル人権行動計画を策定しました。Stora Ensoは、行動計画の取り組みにおいて、アセスメントと進捗状況の調査結果を世界で初めて公開した企業の一つとなりました。

それ以来、Stora Ensoは人権に関する8つの最優先事項を特定し、運営全体を通じて会社のデューデリジェンスの重点としています。



私たちは人権行動計画の作成に真剣に取り組み、多くのことを学びました。今日、最優先事項である人権は、地域に関係なく、私たちがすべての主要な決定を評価する際のレンズとなっています。

Karl-Henrik Sundström
Stora Enso CEO



2018年、**Eni**は事業運営における人権尊重へのコミットメントを一つの文書で表すことを決定しました。

複数の部署の従業員、ステークホルダー、専門家が、Eniの人権の尊重に関する声明の策定プロセスに関与しました。2018年12月には、この参加型のプロセスの最終段階として、声明がEniの取締役会で承認を受けました。



Eniの人権の尊重に関する声明は、私たちの顕著な人権課題を反映しています。それはビジネスと人権の基準を一層改善していくというEniの行程において、基本的な道標となっています。

Claudio Descalzi
Eni CEO



2018年、**Firmenich**は全社的な人権アセスメントの実施後、人権基準が運営と主な取引関係全体にわたって確実に組み込まれるよう、強固なグローバル行動計画を打ち出しました。

Firmenichは多様性と包摂性に関するコミットメントを発表したことで、ジェンダー平等の分野で世界をリードするビジネスの認証基準を設けているEDGEから、昨年、世界で7番目かつ業界初のジェンダー平等雇用主として、世界的に認証を受けた企業となりました。



多様性に富み、包摂的な職場を確保することは、ビジネスと社会において、Firmenichが創造性とイノベーション、そして他社との違いを生み出すための能力の鍵となります。多様性に富んだチームは、優れた成果を一貫して生み出します。

Gilbert Ghostine
Firmenich CEO



法令遵守を超えた行動のためのドライバー

ビジネスと人権に関する情勢は着実に進展を遂げており、最低基準を上回る企業行動を起こすための後押しとなっています。

CEOは次の4項目に、特に注意を払うべきです。

規制が期待を法的強制力のあるものにします

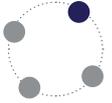
人々の関心が高まっています

人権に関する企業の行動を推進する4つの力



投資家の期待が高まっています

取引関係が注目を浴びています



人々の関心が高まっています

企業は人権を尊重することで、自らのパーパスと価値観に沿い、信頼を確保し、顧客、従業員、ステークホルダーとの関係を強化できます。

人権侵害に関するデータや事例は、入手がますます容易になっています。

例えば、[Alliance 8.7](#)および[世界奴隷指数](#)は、強制労働と児童労働の蔓延状況について、グローバルな推定値を発表しています。世界奴隷指数は、強制労働により製造されたリスクのある製品を最も消費している国を明らかにしています。

こうした情報は主要メディアでも取り上げられるようになってきました。消費者、従業員、将来の従業員、投資家、および政府がそれらを見ることができます。特定の事件についても同じことが言えます。アパレル産業は、1,100人以上が死亡したバングラデシュのラナ・プラザビルの崩落事故によって、メディアで大きく取り上げられました。

AP通信社は、東南アジアの漁業部門における強制労働の報道で、ピューリッツァー賞を受賞しました。この問題については、ガーディアン紙およびニューヨークタイムズ紙も報道しています。#metoo運動は様々な業界で、企業やリーダーたちに影響を与えています。また、数多くのプライバシー関連のスキャンダルにより、人々の巨大IT企業への反発が強まっています。

企業やCEOに対して、人々の期待が高まっています。

[2019エデルマン・トラストバロメーター](#)によると、あらゆる年齢層で約4分の3の人々が、会社のパーパスと社会への貢献を共有する際には、CEO自らが前面に出ることを期待していることが明らかになりました。

Naturaによるオーストラリアのエシカル美容ブランドAesopの買収（2013年）と、The Body Shopの買収（2017年）に関する決定には、3社間で共有されたパーパスと、経済・社会・環境の持続可能性への共通のコミットメントが強力な動機となりました。Naturaは3つのブランドを組み合わせる力を活用することで、会社の価値観を共有するグローバルな消費者市場にサービスを提供し、環境問題や人権問題にプラスの変化をもたらすことを目指しています。



取引関係が注目を浴びています

自社の人権に関する
パフォーマンス、進捗状況、
さらには課題を含めて
コミュニケーションをとることで、
取引関係は確かなもの
となり、強化されます。

企業の顧客は、自らが購入する原材料や製品が責任ある形で生産されたものであるかについて、関心を高めています。

企業はサプライチェーンに至るまで人権方針を推進しています。このことは、他のビジネスに顧客をもつ企業も新しい基準に対応していく必要があり、それを怠れば取引関係を断たれるリスクを負うことを意味します。

同時に大企業も人権の実践という観点から、現在と将来のビジネスパートナーや共同の請負業者を評価する必要があります。人権の尊重は、市場にアクセスする上で主要な条件となりつつあります。



EDF Groupは、強力かつグローバルな国際事業を展開するグループとして、人間の尊厳を守り、適正な労働条件を提供することを標準とする意思と責任を持っています。私たちは自らの事業運営において模範となり、サプライヤー、下請業者、パートナーにも同程度の高水準を求めることで、これを実践しています。

Jean-Bernard Lévy
EDF 会長兼CEO





投資家の期待が高まっています

人権アプローチを
開示する企業は、資本
へのアクセスが拡大し、
資本コストが削減される
ようになります。

人権の実践は、企業の財務 パフォーマンスに影響します。

誤った取り組みは、レピュテーションを損い、訴訟や株価の低下、プロジェクトの放棄などにつながってきた一方、積極的な取り組みは、コストを削減し、生産性を向上させました。

[Boston Consulting Group](#)による300社以上を対象とした定量分析では、重要な人権問題に関する企業のパフォーマンスが、自社の価値と利潤に多大な影響を及ぼすことが統計上明らかになりました。

格付機関は、人権パフォーマンスを持続可能性の評価に組み込んでいます。

例えば、[ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス](#)で企業選定に用いられるRobecoSAMの評価には、UNGPを参考にした基準が含まれています。

投資家は、自らの声を届けるために、
団結しつつあります。

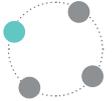
資産合計5兆米ドルを超える85以上の投資家が、[国連指導原則報告フレームワーク](#)および、独立の公開格付けである[企業の人権ベンチマーク](#)を支持しています。類似のイニシアチブである[機関投資家の労働分野での共同イニシアチブ \(Workforce Disclosure Initiative\)](#)は、資産合計13兆米ドルにのぼる110の投資家により支援されています。

投資家は、企業パフォーマンスを
資本コストに織り込みつつあります。

Danone、EDF、Olam、Philips、Royal DSM、Stora Ensoといった企業は、社会、環境、ガバナンスのパフォーマンスに基づく条件で、信用供与契約を交渉しています。

BNP Paribasは2017年、「顧客を知る (Know your Customer)」ツールに新しい機能を加えた結果、銀行が顧客と提携する前に、潜在的な人権問題がないかを調べることができるようになりました。また、BNPはアジアにおいて強制労働を行っていると思われる企業の事例があるように、既存の関係の見直しを進めています。

顧客との対話の試みが成功しなかった場合、BNP Paribasは顧客の取引限度額を凍結しました。



規制が期待を法的強制力のあるものにします

すでにUNGPの実施を開始した企業は、規制の動きの一步先を行っていることとなります。

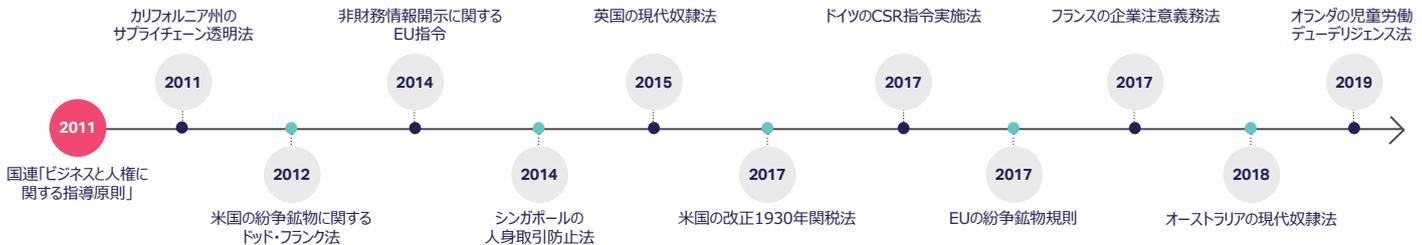
ソフトローがハードローに転換しつつあります。オーストラリア、フランス、ドイツ、

英国、米国は人権に関する情報開示とデューデリジェンスについての法律を採択しています。UNGPの実施を進めるために、一層の法制化が予想されています。そうした中で33カ国がビジネスと人権に関する国別行動計画を既に策定している、もしくは策定を進めています。

法律は現在、報告要件を超えつつあります。ごく最近制定された法律では、人権デューデリジェンスの計画と手順を確立し、その実施状況と効果について報告することを企業に義務付けるようになっていきます。

それらの法律はまた、企業が十分な人権デューデリジェンスを実施していることを実証できない場合などには、企業に法的責任を問う方向に進んでいます。

国連人権理事会では、**法的拘束力のある国際条約に関する協議が、現在行われています。**交渉では論争が繰り広げられています。こうした動きは、企業による人権の尊重に関する考え方が根本的に変わる時代に世界が突入したことを示唆する多くの指標の一つと言えます。





Michelinは早い時期から、従業員の幸福度を向上させるためのプログラムの提供と環境整備を先駆的に行ってきました。

Michelinは、従業員、地域社会、顧客さらには一般の人々を問わず、全世界の事業活動の中心に人権を据えています。人権の尊重はMichelinのDNAの一部となっています。

Florent Menegaux
Michelin CEO



ビジネスにおける変化の速度が増す中で、正しい方法でビジネスを行い続けることが重要です。その中核には人権の尊重と推進があり、Unileverは全力で取り組んでいます。私たちの基準を守り、さらにパフォーマンスレベルを高めていくことが、Unileverで働く人々、そしてUnileverと共に働く人々を含む、全員の責任と考えています。

Alan Jope
Unilever CEO



Veoliaの存在意義は、環境サービスの提供を通じて人類の進歩に確固たる貢献をすることです。人権の尊重を指針とする、国連の持続可能な開発目標(SDGs)に対する私たちの確固たるコミットメントに、他の企業も参加するよう奨励します。

Antoine Frérot
Veolia CEO



CEOのための行動のポイント

自社の組織内外で人権の尊重を推進するために起こすべき行動は数多くあります。



自社にとって最も重要な人権を把握する



トップが率先する



ステークホルダーを透明性ある形でエンゲージメントさせる



コンフォートゾーン(居心地のいい領域)を超えて協力する



自社にとって最も重要な人権を把握する

国際基準は企業に対して、人々への危害が最も深刻になると考えられる人権へのインパクトを優先することを求めています。

通常、それらはビジネスにも最も大きなリスクをもたらします。

- 特に、会社の製品やサービス、運営およびサプライチェーンの影響を受ける人々の意見を聞くことにより、**人々へのリスクを特定し、その相対的な深刻度を評価します。**
- 産業（例えば、電子機器や電気自動車のバッテリー製造におけるコバルトのサプライチェーン）や、人々の関心度（例えば、#metoo運動）に応じて、**新しい注目の話題を継続的に追跡します。**
- 直面する課題と、改善のための会社の継続的な取り組みについて、**コミュニケーションをとる準備をします。**



Symriseのモデルプロジェクトでは、サプライチェーンの最初の段階で私たちと共に働く人々の生活の質が
いかに向上しているのか、自身の目で確かめ、理解するために、現場を訪問することは、私自身の義務と考えています。

Dr. Heinz-Jürgen Bertram
Symrise CEO



Symrise CEOのDr. Heinz-Jürgen Bertram氏は長年にわたり、マダガスカルで高品質のバニラを生産する人々と同社との関わり合いを積極的に支援してきました。同社は農家のノウハウの上に成り立っており、多くの分野で彼らの生活条件を改善しています。この取り組みの基礎となっているのは、バリューチェーン全体において人権が保証され、両者が密接な協力関係から便益を得られるようにすることです。



トップが率先する

真摯に人権に向き合う組織横断的な企業文化を醸成するためには、透明性の向上、支援の提供、資源配分において、CEOがリーダーシップを発揮することが重要です。

- 共通のビジョンを提示するために、研究開発から調達、販売、マーケティングにいたる組織全体の**社員に対して、明確で疑う余地のない人権に関するメッセージを送ります。**
- 人権にインパクトをもたらしうる慣習があるビジネスパートナーとの取引において、**社員が明確な目標を設定できるような権限を与えます。**
- 社員が人権問題に効果的に対処し、率直に議論するのに必要な**パフォーマンス目標、インセンティブ、リソースを提供します。**



**是非この日を機会に、
自らの業務がそこに関わる
人々の権利を尊重しているか、
という視点で振り返り、
その確信を持って
日々行動していきましょう。**

東原 敏昭

日立製作所 社長兼CEO

2018年12月10日の年次の人権に関するメッセージより



日立製作所の社長兼CEOである東原敏昭氏は、2014年以来毎年、12月10日の世界人権デーに人権メッセージを送っています。2018年は国内外約258,000人の役員と従業員が、人権に関する世界の潮流、日立の人権方針と活動、および個々の役員と従業員による人権尊重の重要性に関する社長メッセージを電子メールで受け取りました。



ステークホルダーを透明性ある形でエンゲージメントさせる

人々は、パーパスやインパクトの課題について、CEOが前面に出ることを期待しており、人権はその中でも最も差し迫った問題です。

- 社員が自ら意識し、準備をし、進んで行動することによって、**自社が市民と社会との関係を大切にしていることを示します。**
- ステークホルダーの考え方を理解し、自社の決定や活動が彼らの生活に違いをもたらす可能性があることを認識するために、**自社のビジネスがインパクトを及ぼしうるステークホルダーの意見に直接耳を傾けます。**
- 投資家、同業者、政府の担当者といった**ステークホルダーに自社の人権に関するメッセージを共有します。**



**国連ビジネスと人権
フォーラムで、Totalの
人権への取り組みを共有
できたことは誠に光栄です。
民間部門を「参加させる」
ことは、人権の尊重を
全世界で推進するために
不可欠です！**

Patrick Pouyanné
Total CEO



国連ビジネスと人権フォーラムは、ビジネス関連の人権問題についての世界最大の年次会合です。本会合には政府、企業、市民社会、国連機関、学術界、メディアから、2,000人以上の参加者が集まります。世界人権宣言70周年となる2018年には、Total CEOのPatrick Pouyanné氏が、フォーラムの開会式で講演しました。同氏は、フォーラムの聴衆と議論を交わした、数少ない多国籍企業CEOの一人となりました。



コンフォートゾーン(居心地のいい領域)を超えて協力する

多くの人権問題は、地域特有で体系的なものであり、これらに対処するには様々な能力、多大なリソース、そして強い影響力が必要とされます。

- サプライチェーン上のインセンティブを大きく変えるのに必要な影響力を生み出すために、業界の**他のCEOの関与を促します**。
- 政府、国際的な非政府組織および市民社会を含め**ステークホルダーとの対話とパートナーシップを確立します**。
- このような解決困難な問題について、根本原因を考え、目立った変化を起こす力を備えた独自の協力関係を進展させるよう、**チームにインセンティブを与えます**。

BP、Equinor、Shell、TotalのCEOたちは、エネルギー業界において、人権に関するサプライヤーアセスメントのための共同枠組を策定することを発表しました。望まれる成果は、サプライヤーがどのように人権を尊重しているかを、より容易かつ効率的に示せるようにし、参加企業がエネルギーサプライチェーンにおいて、労働条件を改善できるよう支援することです。実施されるアセスメントは、合意された基準に基づき、第三者組織を通じて参加企業に共有されます。



私たちは、人権の尊重に関する共通の期待を強化し、業界のサプライチェーンにおける現代奴隷制のリスクを評価し対処するための能力を強化することによって、この協力関係が関係者全員に便益をもたらすだろうと考えます。

Bob Dudley
BP CEO



拘束労働および強制労働を根絶する取り組みの一つとして、Randstadは、斡旋手数料に関する不正行為を禁止する提言を策定・交渉する上で、国際労働機関（ILO）および主要なステークホルダーと深く関わってきました。2019年3月にILOの理事会により提言が採択された後、それらはRandstadのビジネスと人権方針の改訂版に織り込まれ、同社のガバナンスの一部となりました。



市場のリーダーとして、率先して模範を示すことは、私たちの責任です。適正な仕事を確保するために、労働者がお金を支払うようなことは、決してあってはなりません。

Jacques van den Broek
Randstad CEO



テクノロジー企業が参加する反人身取引イニシアチブを通じて、Amazon、AT&T、BT、Microsoft、Nokia、Salesforce.org、Vodafoneは、人身取引を防止・撲滅し、被害者をエンパワーすることに役立つテクノロジーの利用を進めるために、専門知識と、イノベーションおよび世界的な展開のための能力を共有しています。人身取引は、世界で推定4,000万人に影響を及ぼしている犯罪であり、民間部門のエンゲージメントが不可欠です。企業およびグローバルな反人身取引専門家が一丸となり、有望なテクノロジーの開発と、規模を拡大するための機会の特定と調査を行っています。

人身取引は複雑な問題であり、単独で取り組むことはできません。だからこそ私たちは、人々の生活に本物の違いをもたらすために、テクノロジー業界の他社と協働しています。

Philip Jansen
BT CEO

Microsoftは、自社のテクノロジーと事業運営がもたらす潜在的な人権へのインパクトに対処するため、全世界で日々取り組みを進めています。しかし、私たちのコミットメントはそこで終わりません。私たちは、人々の生活を向上させるために独自のテクノロジーを活用するとともに、人権の実現と維持のために、グッド・ガバナンスの促進、法の支配の推進、そして、あらゆるところで人々や政府と関わることに努めています。

Brad Smith
Microsoft Corporation 社長

安全で、責任ある、持続可能なサプライチェーンは、人々と人権を尊重します。私たちの集団的な行動、つまり産業界、地域社会、政府、非政府組織と共に起こす行動は、地方の生活を向上させ、収入を増大させ、子どもも大人も成功するための機会をあらゆる面で持てるようにしています。

David MacLennan
Cargill 会長兼CEO

企業行動憲章は、経団連の会員企業がその精神の実現を誓う、責任ある**企業行動に関する10条から成る原則**です。

2017年11月18日の改定では、Society 5.0 for SDGsを柱にしました。あわせて、企業行動憲章の精神を自主的に実践していく上での基本的姿勢や具体的なアクション・プランの例、参考となるコラムなどを記載した「実行の手引き」も改訂しました。

右は、人権を尊重した経営に関する条文と、実行の手引きの項目です。

第4条 人権の尊重 すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

4-1	国際的に認められた人権の理解、尊重
4-2	人権尊重の方針の明確化 事業活動へ反映（方針の策定、人権デューデリジェンス、負の影響の是正）
4-3	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へ貢献
コラム	人権デューデリジェンス 1. 自社の事業が人権に与える影響のアセスメント 2. アセスメントの結果を活かす仕組みの構築 3. 取り組みの追跡・評価 4. 取り組みの外部への公表・報告

企業行動憲章、同実行の手引きのURL
<http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2017.html>



WBCSDを通じて行動を起こす

WBCSDは、企業が単独では解決できない複雑な持続可能性の問題に取り組むために、様々な企業を結び付け、リーディング企業の意見を形成・強化し、企業行動を拡大しています。

人権の分野では、次の目的のため、WBCSDのメンバーとパートナーを招集しています。



課題を共有し、解決策を構築するため、**同業者および専門家を結び付けます。**



持続可能な開発目標 (SDGs) に貢献するために、ビジネスに**人権を根付かせます。**



より幅広いシステムと部門のイニシアチブに、**信頼できる人権の視点をもたらします。**



人権を尊重し、推進するための行動を促すにあたって、**ビジネスリーダーの関与を得ます。**

人権のための
ビジネスリーダー
シップの推進に、
是非ご参加
ください。



最新情報を得る

WBCSDのBusiness and Human Rights Gatewayは人権に関するダイナミックな状況を企業に提供します。このウェブページを通じて、人権分野の情報に素早くたどり着くことを支援するリソース、ツール、ニュース、洞察に、簡単にアクセスすることができます。

<https://humanrights.wbcsd.org/>



主なWBCSDの連絡先



Filippo Veglio
People マネージングディレクター
veglio@wbcسد.org



Kitrhona Cerri
Social Impact ディレクター
cerri@wbcسد.org



Davide Fiedler
Social Impact マネージャー
fiedler@wbcسد.org

本ガイドはWBCSD事務局と加盟企業およびパートナーの幹部の方々による協力の賜物であり、大多数のWBCSD加盟企業とそのパートナーの意見を表すものとなっています。しかしながらそのことは、WBCSDの全加盟企業および全パートナーが、本ガイドの文言すべてに同意することを意味するものではありません。

免責事項：本翻訳版は情報提供を目的としたものであり、オリジナル版と本版との間に差異や矛盾が生じた場合には、オリジナル版の内容を優先します。また、翻訳により不利益等を被る事態が生じた場合には、翻訳者はいかなる責任も負わないものとします。

**持続可能な開発のための
世界経済人会議**

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2B
CP 2075 1211 Geneva 1
Switzerland