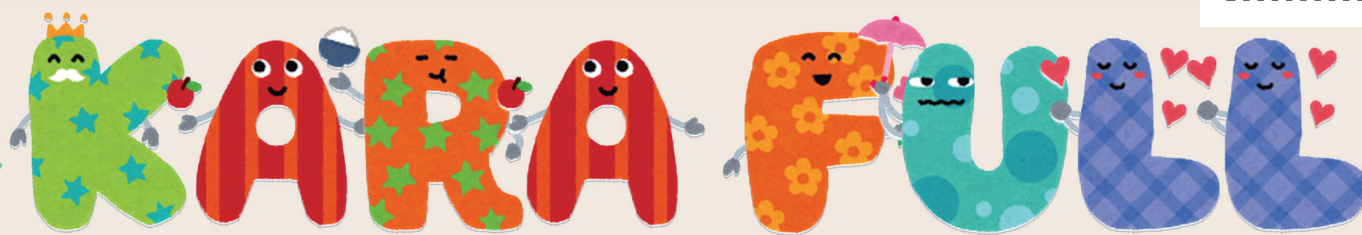
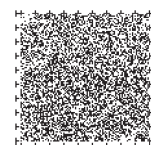


人権教育指導者向け学習資料



人権のいろ いっぱい いまKARA ここKARA わたしKARA

No.
22



テーマ ビジネスと人権

- 「ビジネスと人権」KARA 02
- 「日常の中にある『ビジネスと人権』」KARA 04
- 「企業における人権推進に関わる取組」KARA 10
- 「体験的な学び」KARA 14
- 「おすすめDVDの紹介」KARA 16

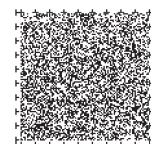
発行 令和7年8月 福岡県教育委員会
福岡県教育庁教育振興部人権・同和教育課
住所 福岡市博多区東公園7-7
TEL 092-643-3918
FAX 092-643-3919

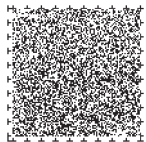


利用の際には必ず下記サイトを確認ください。

障害者OK 学校教育OK www.bunka.go.jp/jiyuriyo

※全ページの上に音声コードとその位置が分かる
切り欠きを付けています。
※県庁ホームページからスクリーンリーダーソフト
による読上げも可能です。





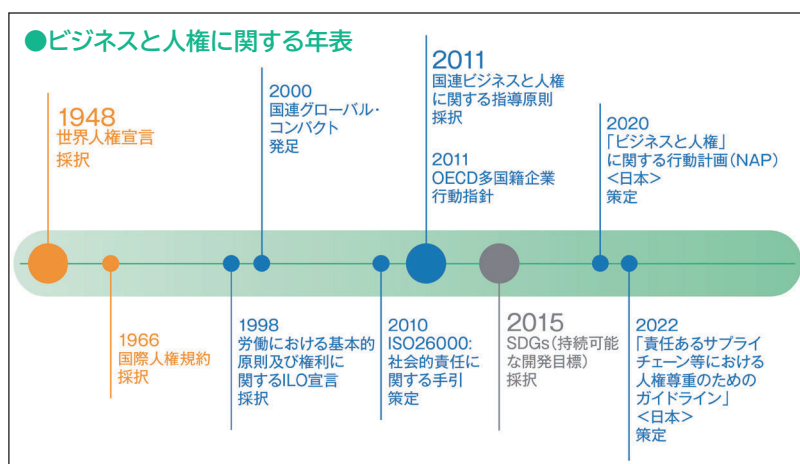
その1枚のシャツが、誰かの「当たり前の権利」(人権)を奪っているかもしれません

私たちの身の回りにある様々な商品。その背景には過酷な労働や、差別的な扱いを受ける人たちが存在することがあります。「ビジネスと人権」という言葉を初めて聞いたという方もいるかもしれません。しかし、これは企業や組織だけの話ではなく、消費者である私たち一人ひとりに関わるテーマです。今回は、私たちの仕事や暮らしと深く関係する「ビジネスと人権」について、考えていきます。

「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まり

本来、人権を保護するのは国家の責務ですが、国際的な巨大企業の出現等に伴い、企業活動が社会や人権に与える影響について関心が高まり、企業活動における人権の尊重を求める声が高まる中、平成23(2011)年に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」が全会一致で採択されました。

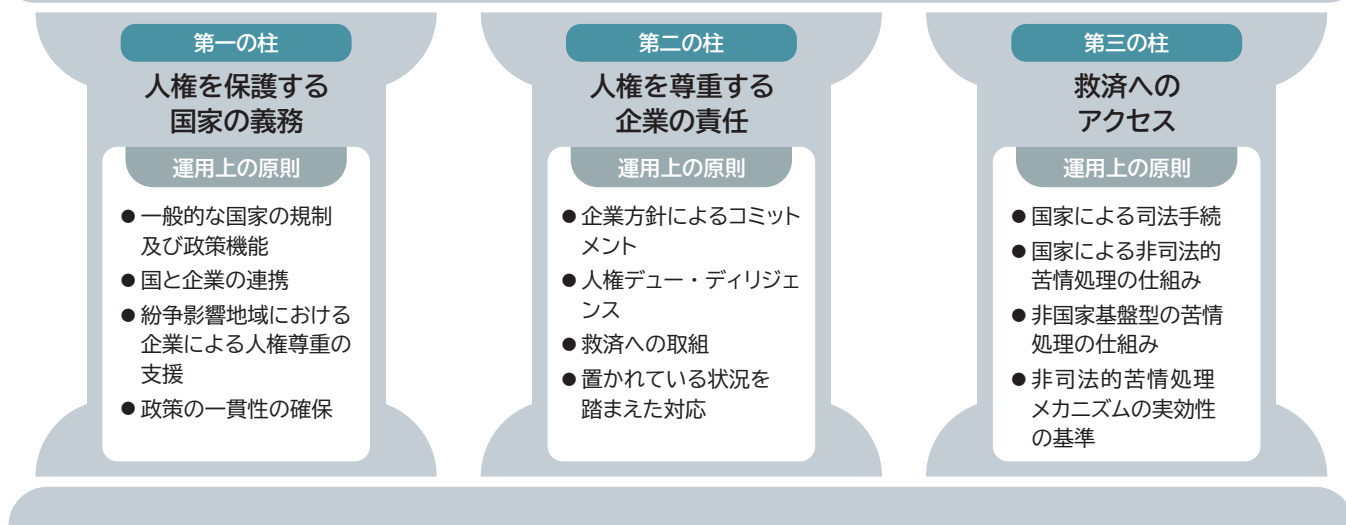
この指導原則は、人権を保護する義務は国家にあることを再確認した上で、企業も人権を尊重する「責任」がある



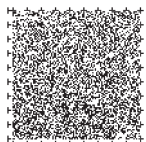
「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応(詳細版)」
令和6年3月(法務省)より

として、国際人権規約(「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」)及び国際労働機関(ILO)中核的労働基準に掲げられた権利を尊重することを求めるものであり、日本においても、この指導原則が政策に反映され、企業活動における人権尊重の促進を図ることを目的として、令和2(2020)年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」が策定されました。国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組を更に促進すべく、その2年後に、政府は「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ガイドライン」を策定しました。

ビジネスと人権に関する指導原則



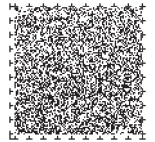
「ビジネスと人権とは?」 令和2年3月(外務省)より



このような流れの中で、各企業においても、それぞれ人権方針を策定し、人権デュー・ディリジェンスを導入・実践していくことが求められています。



「ビジネスと人権」については、令和7年6月6日に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画（第二次）」において、その国際的な要請の高まりについて言及されています。では、私たち一人ひとりの日常生活や人権教育・啓発とどのような関わりがあるのでしょうか。



SDGs（持続可能な開発目標）と「ビジネスと人権」

SDGsの17目標・169ターゲットには「人権」という言葉はほとんど出てきませんが、2030アジェンダの前文において、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女兒の能力強化を達成することを目指す。」と記載されていることから、SDGsに掲げられた全ての目標が人権の尊重を包含しており、人権はSDGs全体を支えるフレームワークにほかなりません。貧困の撲滅（生きる権利）、飢餓の撲滅（食べる権利）、教育の権利、ジェンダー平等、クリーンな水やエネルギーを得る権利、労働者の権利、格差解消（差別されない権利）、サプライチェーン上の権利、気候変動・環境汚染で生活を侵害されない権利、平和・法の下での平等、SDGsはその全てが権利をうたったものであり、人権がなければSDGsは成立しないといっても過言ではありません。特に企業は、ビジネス活動を通じて人々の生活に大きな影響力を与えるからこそ、その人権尊重に対する責任が明示された指導原則に沿って、SDGsが目指す世界の実現に寄与することが期待されています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）」令和6年3月（法務省）より

「ビジネスと人権」に関する用語解説

サプライヤー	商品やサービスを提供する企業や個人のことを指す。企業が製品を製造し、サービスを提供するためには、様々な原材料や部品が必要となる。これらを供給するのがサプライヤーの役割となる。
サプライチェーン	自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する一連の流れと自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する一連の流れを意味する。
人権デュー・ディリジェンス	企業が、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、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。
ステークホルダー	企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある関係先（個人又は集団）を指す。

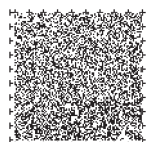
「ビジネスと人権」について考えていく上で、これまであまりなじみのなかった言葉もいくつか出てくるかと思います。これらの用語をチェックした上で、次のページからは次のような流れで、「ビジネスと人権」と私たちとのつながりについて整理していきましょう。

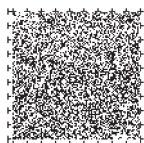


子どもたちに「ビジネスと人権」をどう伝えるか
P04 ~ P09

企業の取組の実際と人権教育
P10 ~ P13

「ビジネスと人権」を体験的に学ぶ
P14 ~ P15





寄稿

「ビジネスと人権」と「人権」を 子どもたちにどう伝えるか

一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）

特任研究員

まつ おか
松岡

ひで き
秀紀

さん



プロフィール

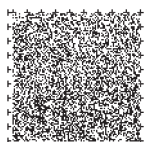
「ビジネスと人権」や「企業の社会的責任（CSR）」関連の調査研究、教材開発、アドバイザリー、セミナーやワークショップの講師などに携わっている。政府の「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）」では作業部会メンバーとして策定プロセスに携わった。

今回のテーマである「ビジネスと人権」という言葉を、最近見聞きされたことがあるかもしれません。国連の人権理事会で2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）が全会一致で承認されたことを機に、「ビジネスと人権」の考え方は非常に大きな影響を世界中で及ぼし続け、日本でも特に2020年代に入ってから急速に認知が広がってきました。

「ビジネス」とは企業や企業活動のことですが、学校を巣立っていく子どもたちのうちの多くが、将来働く現場でもあります。視点を変えると、消費という行動を通じて、生涯にわたり影響を受け続けます。つまり、子どもたち一人ひとりが、後に述べるように、企業活動から大きな影響を受けながら生きていくことになります。この「影響」は、「ビジネスと人権」でも重要なキーワードとなります。

以下では、身近な日常から話をはじめ、いくつかの具体的な人権の問題に言及したあと、「ビジネスと人権」の概要について理解を深めていきます。そして、子どもたちに「ビジネスと人権」を伝えることの意義

と、そこから拓ける可能性について考えていきたいと思います。



1 日々の生活から

今日の社会、そして私たちの日々の生活は、企業の事業活動と密接に結びついています。一日の生活を思い起こしてみます。朝起きて照明をつける。電気は企業から供給されています。服を着る。服を生産しているのは企業です。朝食をとる。食材は企業の生産物です。電車に乗る。公共交通の多くは民間企業によって運営されています。電車を降りてコンビニに寄る。コンビニは企業によって運営され、そこで買ったものも企業の生産物でしょう。スマートフォンで友人に連絡する。スマホは企業の製品、通信回線も企業のサービスです。...

こうして、私たちの日々の生活はおびただしい数の製品とサービスによって成り立っています。逆に言えば、それらを生産するおびただしい数の企業が存在し、それぞれが社会に製品やサービスを供給する事業活動を行っています。

2 企業活動と人権

さて、こうした企業活動と人権はどのように関係するのでしょうか。一見異なる世界のようにみえるこの両者は、しかし今日の世界で、これまた密接に結びついており、その認識はますます高まってきています。

先程も例示したスマホを考えてみましょう。成育に及ぼす悪影響などさまざまな議論がありながら、しかし実際に少なくないスマホのユーザーは子どもたちでもあります。スマホは、一般には1000から1500の部品で作られていると言われます。例えばもともとは地中に眠る鉱物を含む電子部品などが私たちの手にする製品となるまでの間には、採取、精錬から組み立てにいたるまでの複雑で長い工程があります。そして、おびただしい数の人々が工場やオフィスでその生産工程に携わっていることは想像に難くありません。さらに、製品となったスマホを運搬したり販売したりする段階でも、数多くの人々が携わっています。こうした工場やオフィス、運搬や販売でのその携わりかた、つまり労働は、どうなっているでしょう。世界中で、あるいは日本の中でも、適正な労働環境が守られているのでしょうか。そうとは言えない現実が世界中で問題になっています。

3 前世紀から続く問題

企業活動をめぐるこうした問題、つまり働く人や、さらには消費者や地域住民を含む社会の人々に及ぼす悪影響（「負の影響」と言います）の問題は、すでに20世紀後半からさまざまに指摘されてきました。1990年代半ばには、アメリカのスポーツシューズメーカーが、アジアの委託先工場での児童労働についてNGOなどから厳しい批判を浴び、全米のボイコット運動にまで発展しました（「ナイキ・ショック」とも言われます）。また、インド・ボパール除草剤工場から有毒ガスが流出して地域住民に甚大な被害を及ぼしたのは、さらに遡って1984年のことでした。最近では、2013年にバングラデシュで発生し、1100名を超える犠牲者を出したラナ・プラザビル崩落事故があります。欧米などから生産委託された縫製工

場が入るこのビルでの安全性を顧みない労働現場の問題は、アパレル企業のサプライチェーン上の問題として大きく取り上げられました。

地域社会との関連では、日本でも、1960年代に始まるいわゆる高度成長期を中心に公害が大きな問題になりました。その一つである水俣病の問題は、現在に至るまで、なお解決することなく続いています。企業が生産活動の中で排出したメチル水銀が原因となって、地域住民の命や健康、つまり人権に甚大な悪影響を及ぼすことになったこの問題は、前世紀から続く「ビジネスと人権」の問題であると言ってよいでしょう。

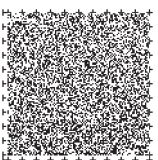
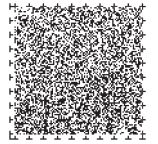
水俣病の問題はまた、環境汚染が人の命や健康に負の影響を及ぼしてしまった問題でもあります。こうした環境と人権の関係をめぐる問題は、日に日に身に迫る気候変動なども含め、国連でも2022年に「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」が採択されるなど、近年、世界中で改めて認識が広がってきています。

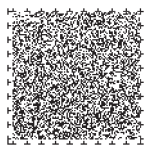
以上のような企業と人権をめぐる問題は、企業活動が日常的に続いている以上、現在でも、どこでも起こる可能性がある、あるいは起こっている、と言っても過言ではありません。

4 企業の取り組み

さて、日本の企業もこうした企業と人権に関わる問題に、企業の社会的責任（CSR）の課題として、あるいは法令遵守の課題として、さまざまに取り組んできました。障害者の問題をめぐっては、法令遵守の課題としての雇用や職場での「合理的配慮」の課題があります。女性の労働や性的マイノリティをめぐる課題もあります。セクハラやパワハラ、カスハラなどのハラスメントの問題も人権の課題です。人の採用をめぐっては、1970年代に始まり今もネット上などでかたちを変えて続く部落地名総鑑の問題に端を発した公正採用選考の課題があります。

こうして、概ね身近な職場での、場合によってはダイバーシティやSDGs等と、さま





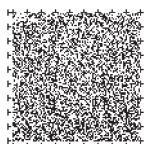
ざまな言葉でも語られるこうした人権をめぐる課題に、十分かどうかは別にして、日本の企業は従来からさまざまなに取り組んできました。

一方、冒頭に触れた2011年の国連「指導原則」以降、日本でも「ビジネスと人権」の考え方が徐々に広がってきました。とりわけ2020年代に入ってから急速に認知度が高まり、グローバルに展開する大企業を中心に、「人権方針」を策定したり、「人権デュー・ディリジェンス」（後述）を実施したり、といった取り組みが目立つようになってきました。次にこの流れについてみておきましょう。

5 「指導原則」とその影響力

前述のような、前世紀から世界中で続いてきた企業活動による人々への負の影響への対処は、国連などの場でも大きな課題となってきました。そして21世紀に入り、この問題に関する国連事務総長特別代表に任命されたハーバード大学のジョン・ラギー教授が中心となって進められたのが、2011年に国連人権理事会で全会一致で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」に結実する一連の流れです。

ジョン・ラギーを中心とするグループは、「指導原則」の承認に至る過程で、企業の関わる人権侵害について広範な調査研究を行い、世界各地に足を運んで多くの関係者と会合を重ねました。こうした取り組みによって各方面から賛同を得ることとなった「指導原則」は、その後、世界中で非常に大きな影響を及ぼしてきました。多国籍企業と言われる世界のグローバル企業がこの「指導原則」に沿って取り組みを進め、また「指導原則」を実施するための行動計画が、日本を含め多くの国で策定されてきました。「ビジネスと人権」と表現される考え方は、この「指導原則」に代表される枠組みで語られる内容のことを言っています。次にこの「ビジネスと人権」の考え方の概要をみておきます。

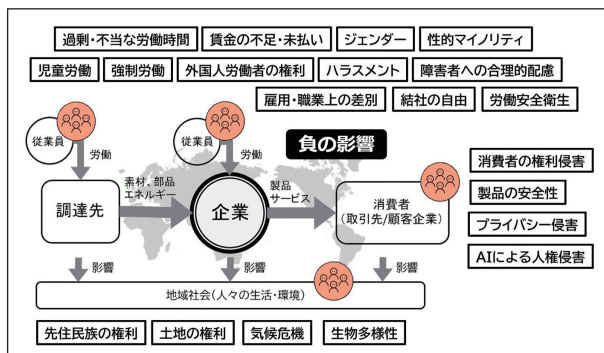


6 「ビジネスと人権」の考え方

「ビジネスと人権」の考え方全体の中で「保護、尊重、救済」は基本となる非常に重要なキーワードです。①国は企業活動が及ぼす人権侵害から人々を保護しなければならないとする「国家の人権保護義務」、②企業は事業活動において人権を尊重すべきとする「企業の人権尊重責任」、③人権侵害があった場合に救済に有効に結びつけるための仕組みを整備すべきとする「救済へのアクセス」は、「指導原則」の「3つの柱」とも言われます。

②の「企業の人権尊重責任」は、事業活動において人権へ負の影響を及ぼさない（＝人権を侵害しない）責任です。企業はまず、あらゆる事業活動に「人権リスク」はないか、つまり事業活動によって人権を侵害する可能性はないかを確認して問題を特定することが求められます。そして、特定した人権侵害を防止、軽減する取り組みと、取り組みを自ら評価し、また公開することも求められます。この一連の取り組みを「人権デュー・ディリジェンス」と言いますが、実際に人権侵害が起こっていれば、その状態を是正して救済に結びつける仕組み（グリーンバンス・メカニズムと言います）を作ることが求められます。企業内の仕組みとしての相談窓口や通報システムなどがこれにあたります。

なお、「あらゆる事業活動」とは、身近な職場だけでなく、取引先との関係で事業活動が間接的に関与している場合も含まれることに注意を要します。それは、「川上」「上流」と言われるサプライチェーンから、「川下」「下流」と言われる製品・サービスの消費に至るまでのすべてを含みます。イメージとしては、下記のような図になるでしょう。



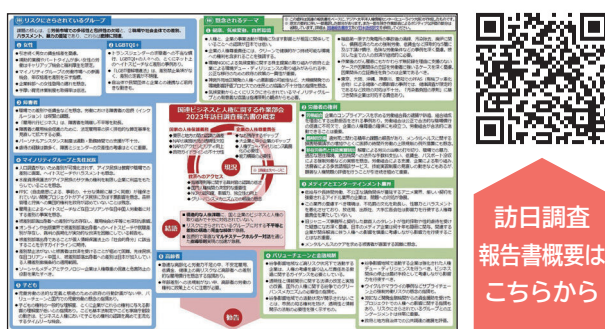
【図1】負の影響イメージ図

実際にはこれ以外にも、洗い出してみれば数えきれないほどの人権侵害の「可能性」が出てくるわけですが、企業には、人権侵害の深刻度などを考慮した優先順位によって対処する取り組みが求められることになります。

7 国連の訪日調査

「ビジネスと人権」で対処が求められる範囲が、こうして企業の直接的・間接的な事業活動のすべてにわたるということは、前述のような、これまで日本企業が取り組んできた主として職場における課題も、当然ながらその中に含まれるということです。つまり、「ビジネスと人権」は突然海外から入ってきた異質なものではなく、問題の捉え方の切り口や対処方法がこれまでと少し異なっている、と捉えるべきでしょう。

2023年7月から8月にかけて国連のビジネスと人権作業部会のメンバーが訪日調査を行いました。その報告書(図2)では、女性、性的マイノリティ、障害者、アイヌ、部落差別、ヘイトスピーチ、子ども、高齢者、外国人労働者等々、従来から取り組まれてきた身近な問題に多くの紙幅が割かれています。つまり、課題となっている問題の多くは重なっているということです。



【図2】訪日調査報告書概要
ヒューライツ大阪 HPよりダウンロード可能

8 国際的に認められた人権

一方、さまざまな人権課題へのアプローチのしかたとして、「指導原則」は「国際的に認められた人権

権」に基づいて考えることを求めています。

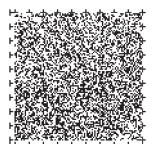
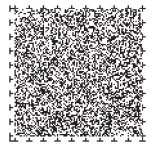
「国際的に認められた人権」とは、世界人権宣言及びそれが条約化された国際人権規約をはじめ、ILO中核的労働基準、人権に関する諸条約などで積み重ねられてきた人権の考え方の中で、「国際人権基準」とも言われます。こうした国際人権基準に基づいて、それぞれの人権課題では、「誰の」どのような「人権」(人としての権利と自由)に負の影響を及ぼしているか、を分析する必要があります。

例えば、ハラスメントでは健康への権利(世界人権宣言第25条)や労働の権利(第23条)などが、児童労働では教育を受ける権利(第26条)などが、部落差別では職業選択の自由(第23条)や結婚の自由(第16条)などが問題となります。世界人権宣言第2条の「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。」は、こうした権利ベースの考え方が重要であることを示しています。

9 子どもたちに「ビジネスと人権」を伝えるということ ①: 子どもたちの将来のために

最初に述べたように、子どもたちは生涯にわたり、企業活動から大きな影響を受け続けます。その多くは可能性も含めた「負の影響」、つまり企業活動による人権侵害です。したがって、子どもたちに「ビジネスと人権」の考え方を伝えることは、何よりも、自分を大切に、自分の人権を守る視点を伝えるということであるでしょう。将来の、あるいは今もアルバイトで働いているかもしれない現場の労働環境や、消費者として食べたり使ったりする製品やサービスの安全性、つまり健康という人権の問題など、子どもたちがこれから出合っていく問題は数えきれないほどあります。

また、卒業後に企業社会に入っていくということは、社会や地球環境に対して責任





をもって事業活動を行うべき企業の業務の一翼を担うということでもあります。今からしっかりした視点を伝えておくことは、責任ある社会人を育む上でも大切なことであるでしょう。このことは、自分の人権を守る視点と相まって、人権を「自分の問題」として考える契機にもなります。同時に、自分を大切にし、自分の人権を守ることは、だからこそ他者も大切にし、他者の人権を尊重することにつながっていくはずです。

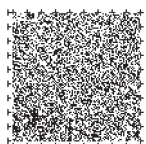
10 子どもたちに「ビジネスと人権」を伝えるということ ②: 人権教育のために

「ビジネスと人権」では、「国際的に認められた人権」に基づいて、権利ベースで考えることが重要であることを前に述べました。このことは、「ビジネスと人権」の文脈を超えて、あらゆる人権を考え、また伝えていく際にも重要な視点を提供しています。

人権侵害を受ける当事者は、具体的にどのような人権、つまりどのような「人として当たり前の権利」（権利と訳されるrightは「正しい」「当然の」「当り前の」といった意味の言葉でもあります）が充足されていないのか、侵害されてしまっているのかと、いわば権利にさかのぼって、あるいは権利に分解して捉えることで、人権課題の解決への道筋をより具体的に考えることができるはずです。

さまざまな人権課題は「差別」として現れ、また語られることも多くあります。そこでは、偏見などによる不合理な理由で人を区別し、人権の考え方の前提になっている人間の「尊厳」を傷つけてしまうのですが、その場合も、差別によって、すべての人に認められるべき権利が不当にないがしろにされ、侵害されている、という視点が重要になります。

このような視点から考えることは、人権を「思いやり」や「心がけ」で語ることから一歩踏み出す可能性をはらんでいます。「思いやり」や「やさしさ」はとても大切ですが、同時に、「上から目線」の一方的なものになってはいないかと、「思いやっている自分」を自省してみる必要もあるでしょう。ま



た、「人として当たり前の権利」はないがしろにされたままになっていないかと考える必要もあるでしょう。ないがしろにされず、人権が保障されるためには、意識や心の問題だけではなく、社会の仕組みや制度を問い直すことも必要になります。

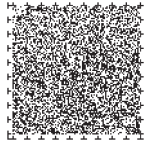
こうして、子どもたちへの人権教育が、「思いやり」や「やさしさ」「心がけ」で語られがちであったとすれば、「ビジネスと人権」はそれを超え、人権は長い歴史の中で人間が作り出したルールであり、世の中の仕組みの問題であることを伝える可能性も提供していると言えるでしょう。

11 教員と学校にとっての「ビジネスと人権」

最後に、教員自身、あるいは学校にとっての「ビジネスと人権」の可能性について考えておきます。「ビジネスと人権」では、企業の事業活動が関係する人々に及ぼす「負の影響」に着目し、その可能性があれば防止・軽減し、実際に負の影響（人権侵害）が生じていれば、その状態を是正して被害者の救済につなげることを求めるものであります。

学校では日々さまざまな教育活動が行われています。教員の皆さんはそれを担う重要な役割を担っておられるわけですが、翻って考えてみると、学校は子どもたちに教育を提供するという、広い意味での「事業活動」を日々行っているとも言えます。そこで、企業の事業活動と同様に、子どもたちや教員、職員など関係する人々の人権に「負の影響」を及ぼしていないかどうか、と考えることもできるでしょう。例えばハラスメントはどうでしょう？ 学校現場でも、企業と同様にいつでもハラスメントが起こる可能性があることは、少し考えてみればすぐに納得できます。あるいは、関係する人々の人権を尊重するようなやり方で学校運営をしていく、という視点で考えてみることもできるでしょう。そうした場合に、問題の解決に向けて「ビジネスと人権」の考え方は有効な視点を提供するはず

コラム


「水俣病問題から見る
『ビジネスと人権』」

民間教育事業者が提供する無料映像授業サービスの動画における水俣病に関する説明で、妊娠中の母親が摂取したメチル水銀が胎盤を通じて胎児に取り込まれ、生まれてきた子どもが水俣病を発症するという事例について、水俣病が「遺伝する」と表現し、誤った情報を伝えていました。この事案を受けて、令和7年6月3日付で、環境省、経済産業省、文部科学省の連名で、関係団体に宛てた周知依頼文書が出されました。そこには、次のようなことが明記されています。

「本件事案は、単に誤情報の提供という問題のみならず、これまで水俣病発生地域の方々が苦しまれてきた差別・偏見をさらに助長しかねない、人権にも関わる大変重大な事案です。」

同文書には「教材作成に当たっての注意喚起について」という項目において、「同じような事態が起こることを防止するため、教材作成やそのチェックを担当する社員への必要な教育、社内チェック体制の構築・強化に努めてください」と明記されています。

参照：「水俣病に関する教材作成に係る周知について（依頼）」 令和7年6月3日
環境省大臣官房環境保健部企画課特殊疾病対策室
経済産業省 商務・サービスグループ サービス政策課 教育産業室
文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課

上記で述べられている「社員への必要な教育、社内チェック体制の構築・強化」こそが、まさに「人権デュー・ディリジェンス」の重要な要素ではないでしょうか。

水俣病問題について、前述の寄稿文において松岡さんは「人権に甚大な悪影響を及ぼすことになったこの問題は、前世紀から続く『ビジネスと人権』の問題であると言ってよいでしょう」と提起されています。ビジネス活動を通じて人々の生活に大きな影響（正と負の両面）を与えるからこそ、その人権尊重に対する責任が、いま改めて問われていると考えます。



松岡さんのお話を通して「ビジネスと人権」と私たちの日々の生活や取り組んでいることとのつながりが見えてきたでしょうか。次ページからは、JR九州の人権デュー・ディリジェンスの取組を、下に示している人権教育推進の基本的視点とのつながりをもとに見ていきましょう。

人権教育推進の基本的視点



人権としての教育
十分な学習の機会を提供することを目的とした取組



人権についての教育
人権問題解決のために必要な知識を身に付ける取組

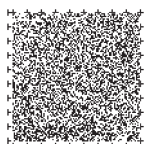


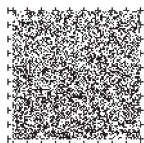
人権を通じての教育
誰もが自らの大切さを認められているような環境をつくる取組



人権のための教育
人権尊重の社会づくりに向けた主体的な行動につながる取組

「人権教育研修会資料集」 令和4年4月（福岡県教育委員会）をもとに作成





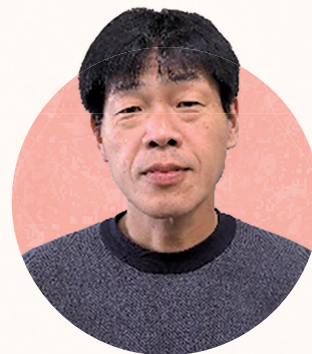
JR九州では、本誌に寄稿していただいた松岡さんの助言をもとに、「JR九州グループ人権基本方針」を策定し、人権デュー・ディリジェンスを実施されています。その取組の具体と、方針策定の経緯や現在の課題等について、JR九州の北村さんにお話をいただきました。



プロフィール

きた むら こう じ
北村 公次 さん

九州旅客鉄道株式会社 総務部人権推進室 / 室長



1993年同社に入社。2011年8月から2023年7月まで12年間、労働組合の活動に専念するため、休職。その間、労働者の権利を守るため、各省庁や政党への要請行動に取り組む。2023年8月に会社へ復職。現在在籍する総務部人権推進室に配属される。2025年4月から同室の室長となり現在に至る。

国連の指導原則や政府の行動計画が企業に求めている取組は、「方針によるコミットメント」「人権デュー・ディリジェンスの実施」「救済措置」の3つです。これをもとに、JR九州では、次のようなことに取り組んでいます。

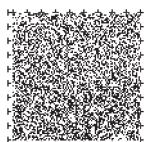
A 方針によるコミットメント	人権方針の策定
B 人権デュー・ディリジェンス・プロセス	負の影響の特定・分析・評価 (人権リスク・アセスメント)
	(潜在的な負の影響に対する) 防止・軽減措置の実施
	教育・研修の実施
	社内環境／制度の整備
	サプライチェーンの管理
C 是正措置／救済	モニタリングの実施
	外部への情報公開
	(実際に引き起こされた負の影響に対応するための) 苦情処理メカニズムの整備

ここからは、人権尊重の社会づくりに向けた取組と前ページの人権教育推進の基本的視点とのつながりを考えながら、JR九州の取組について見ていきましょう。

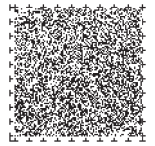


人権デュー・ディリジェンスを実施することになった経緯

JR九州グループは2022年3月に「JR九州グループ人権基本方針(以下、基本方針)」を策定し、2022年度以降人権デュー・ディリジェンスを実施しています。当社グループも、アジアの一部で事業を展開しているものの、基本的には国内を中心とした内需型産業であり、当時はビジネスに人権の視点を取り入れるといったグローバルな考え方は存在しなかったのではないかと思います。しかし、当社グループも2016年に株式を上場し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」で企業に求められている取組を行うことの必要性が認識され、そのことが基本方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの取組につながったものと認識しています。



当社グループは、基本方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスを次のようなPDCAサイクルをもとに実施しています。（以下の資料は「JR九州グループ統合報告書2024」をもとに作成）



人権デュー・ディリジェンスの実施におけるPDCAサイクル

P 人権リスクの特定

人権のための教育

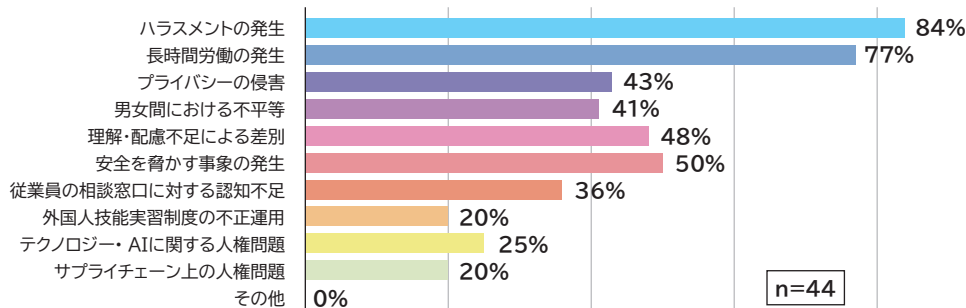
- JR九州従業員・グループ会社・取引先へのアンケート結果等をもとに、影響度と発生可能性の観点から特定・評価
- 人権リスクの特定を含む人権推進の取り組み方針の策定にあたっては、社外取締役や社外有識者との意見交換を実施
- 「JR九州グループ人権及び企業倫理委員会」での審議を経て、次年度の人権リスクを特定
- 委員会での決議事項については、必要に応じて取締役会に報告

JR九州では、様々な人権リスクの特定のための仕組みや組織を確立しています。このような取組の工夫が、人権が尊重される社会づくりに向けた具体的な行動へとつながっていくのではないのでしょうか。



グループ会社アンケート結果（人権リスク関係）

人権を通じての教育



アンケート調査を通じて、人権リスクを把握することで、誰もが自らの大切さを認められていることを実感できるような環境づくりに向けた取組 **人権を通じての教育** につながられています。

D 予防・軽減策の実施

人権としての教育

eラーニングや各種研修の実施

人権についての教育

研修実績

	JR九州	グループ会社
eラーニング	5,844名	829名
階層別研修	763名	8,314名
ハラスメント研修	1,061名	1,281名
社外研修	250名	302名
グループ会社研修	—	12社

研修用短編動画の作成と活用

- 落書き発見時の対応に関する動画（5分程度）を作成し、研修等で活用

取引先への人権推進の取り組み説明

- 九州商和会通常総会において、資材取引先95社の皆さまに「JR九州グループ人権基本方針」を説明
- 2024年度は建設セグメント各社の取引先にも説明



ハンドブックや社内報等による情報発信

人権を通じての教育

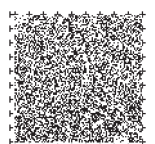
人権及び企業倫理ハンドブックの作成

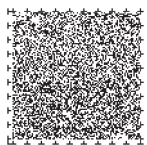
- 企業倫理と人権推進の取り組みを一体的に行うため、既存の「人権推進ハンドブック」と「企業倫理ハンドブック」を統合し、内容をブラッシュアップ
- 当社グループ全従業員（アルバイト等は除く）に配付



従業員やお客さま等からの「声」の活用等

各種研修会については、従業員の皆さんが自分自身がもつ権利について知る機会 **人権としての教育** にもなっていますし、お客様も含めたすべての人たちの人権を守るための知識を得る機会 **人権についての教育** にもなっています。





取組の効果を検証するための追跡調査も行われています。グループに関わる全て人の大切さを認識し、尊重していることを具体的な取組を通して形にすることは、誰もが安心して過ごすことができる環境づくり **人権を通じての教育** につながります。

C 取組み効果の追跡調査

アンケート調査

人権を通じての教育

JR九州従業員アンケート[主な設問項目]

- 職場で引き起こす可能性がある人権リスク
- 人権侵害を受けた際の相談先 等

グループ会社アンケート[主な設問項目]

- 人権リスクの予防・軽減策の実施状況
- 報告・相談窓口の周知状況
- 障害者差別解消法（合理的配慮の提供の義務化）への対応状況
- 自社に起因して取引先で引き起こす可能性がある人権リスク
- 当社グループで引き起こす可能性がある人権リスク 等

取引先アンケート[主な設問項目]

- 取引先で把握している当社グループの人権侵害事象
- 当社グループに起因して引き起こす可能性がある人権リスク
- 当社グループの人権推進の取組みへの理解・支持 等

ヒアリング等の実施

人権としての教育

人権を通じての教育

外国人技能実習生及び外国人労働者へのヒアリング[ヒアリング対象者]

JR九州ファーム(株) 11名、JR九州サービスサポート(株) 2名、JR九州リテール(株) 2名

[ヒアリング内容]

- 就労環境に対する不満や悩み
- 私生活での困りごと 等



外国人技能実習生や外国人労働者の皆さんへのヒアリングを通じて、いわゆる「当事者」との対話を通じて、人権リスクの特定に取り組まれています。このことは、外国籍の皆さんの権利を保障すること **人権としての教育** につながります。また、そこで得た情報を次の取組に生かすことは、自らの大切さを認められていることを実感できるような環境づくりに向けた取組 **人権を通じての教育** にもつながります。



A 情報開示

人権のための教育

- JR九州ホームページ等で情報開示



https://www.jrkyushu.co.jp/company/esg/human_rights/

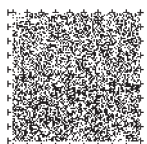
人権の尊重

取組の情報公開を行うことは、組織としての取組に責任を負うとともに、人権が尊重される社会づくりに向けた啓発 **人権のための教育** につながります。

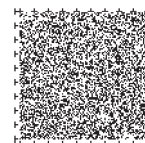
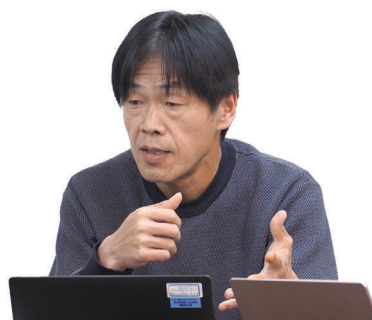


【人権教育推進の基本的視点】KARA

本県では、「福岡県人権教育・啓発基本指針（改定）」（平成30年）において、「人権が尊重される心豊かな社会を実現するためには、一人ひとりが様々な人権問題を自分の問題として捉え、問題解決のため自ら判断し、行動できるようにすること、それを可能にする社会的な環境や条件の整備が重要である」としています。JR九州では、人権デュー・ディリジェンスを実施するプロセスの中で、まずは従業員自身の人権が守られる環境を整えることを大切にしています。そのような環境の中で、自己肯定感が高まることで誰かの人権を守るための意欲や行動につながっていくのではないのでしょうか。



ビジネスと人権の社内浸透の ために取り組んでいることと、 その中で見えてきた課題



基本方針を策定して人権デュー・ディリジェンスも開始しましたが、「仏作って魂入れず」となっているはいけません。先ほども述べたように、当社グループは2022年3月以降、現在の取組を開始したため、まずは社員やサプライヤーへの周知活動に注力しました。

具体的には、JR九州及びグループ会社の社員には、eラーニングや階層別研修等を通じて周知を図りました。また、グループ会社の経営層に対しては、この3年間で全ての会社での説明が終了しました。そして、サプライヤーに対しては、当社グループが多様な業種・業態の企業群であることに

鑑み、毎年対象のセグメント(グループ分け)を決めて、周知活動を行っています。この3年間で鉄道資材の取引先と建設セグメント各社の協力会社の皆さまに説明して理解を求めてきました。2025年度は駅ビルのテナント様に説明することにしております。当社グループには多くのサプライヤーが存在するため先は長いですが、当社グループの人権推進の取組の理解浸透を図り、支持を拡大していくために、愚直に一步步周知活動に取り組んでいきたいと考えています。

課題としては、現在の取組を開始して3年しか経過していませんので、正直、人権意識を高める取組までは実施できていませんし、人権デュー・ディリジェンスにおいてもグループ全体の取組というよりも人権推進室だけの取組になってしまっている感がありますので、他部署やグループ会社との連携を強化して、認識を一致させたくて取組の実効性を高めていくことが必要であると考えています。

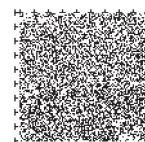
2025年度のeラーニングや階層別研修では、人権意識を高めてもらうことを企図して、ケーススタディを多く取り入れています。人権意識と言っても人によって感度も違うわけですから、人権意識を高めていくためには、人権について考える機会を定期的に設けることが重要ではないかと考えています。近年、国内でも企業の人権侵害への誤った対応が報じられ、社会問題となっていますが、企業として、人権意識や感度を高める取組の重要性を改めて考えさせられたところです。日常生活において、「人権」とは当たり前の権利であるため考察する機会は少ないと思いますが、他社の事例も参考にしながら、社員の人権意識の向上に資する取組を行っていきたいと考えています。

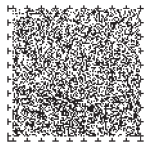


ポイント

JR九州グループに求められていることは、部落差別(同和問題)に対し、従業員一人ひとりが正しい知識・認識を基に行動することです。

ケーススタディの事例
「JR九州グループ 人権及び企業倫理ハンドブック」より





普段見過ごされがちな「人権」について、それぞれが見つめなおすことから始めてみてはいかがでしょうか。この機会に、ご自身の職場における人権リスクについてチェックしてみましょう。（今回は自治体職員、教職員向けのチェックリストを例示しています。）

自治体職員向けチェックリスト
住民に信頼される行政サービスのために

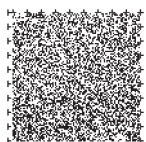
チェック項目		はい	いいえ
1	住民に対する窓口対応や支援で、人種、国籍、性別、障がいの有無などを理由とした差別的な扱いをしていませんか？		
2	ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ等）防止の方針があり、実効的に運用されていますか？		
3	会計年度任用職員や外部委託スタッフも含め、働きやすい職場環境が確保されていますか？		
4	外国籍住民や障がいのある方に配慮した情報発信や対応ができていますか？		
5	苦情・相談を受け付ける仕組みが整い、誰でも安心して利用できるようになっていますか？		
6	発注する契約や委託業務において、その内容やプロセスが発注先・業務委託先で働く人々の人権を考慮したものになるかどうか、また、取引先に人権尊重に取り組んでいただくよう要請、促進・支援するような視点はありますか？		
7	「人権」に関する研修を、定期的実施していますか？		
8	「多様性」や「人権尊重」の観点を、すべての政策・施策に反映させる意識がありますか？		

教育関係職員向けチェックリスト
子どもも教職員も安心して学び・働ける学校に

チェック項目		はい	いいえ
1	性別、国籍、家庭の経済状況などにかかわらず児童生徒が、公平に学べる環境は整っていますか？		
2	教職員間や児童生徒との間で、パワハラ・セクハラ・いじめ・差別事象など、人権侵害に関わる事案が起きた場合に迅速に対応する体制がありますか？		
3	教職員自身の労働環境（長時間労働、メンタルヘルス等）にも配慮していますか？		
4	特別支援教育や外国にルーツをもつ児童生徒への対応に、理解と支援体制がありますか？		
5	人権について、授業や学校行事などで扱う機会がありますか？		
6	教材や掲示物などに、無意識の差別（性別役割、ステレオタイプ等）が含まれていないか確認していますか？		
7	保護者や地域住民が関わる学校行事や会議等において、誰もが参加しやすい配慮がありますか？		
8	学校全体で「自他の人権を守る意識」を共有する取組（校内研修や職員会議など）がありますか？		

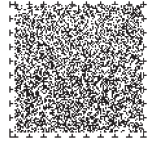
判定の目安（共通）

- 「はい」が6つ以上：人権意識も高く、人権尊重の取組も概ね実践できている状態です。
- 「はい」が3～5つ：改善できるポイントがあります。重点的に取り組みましょう。
- 「はい」が2つ以下：人権リスクが高い状態です。見直しと対策が急務です。





前ページのような表を使って個人でチェックしても、なかなか把握できない問題もあるかと思います。ここで紹介しているような企業でのワークショップの例を参考に職場研修を行う中で、グループごとにチェックを行うなどして、職場全体で課題意識を共有することも有効な手立てになります。



ワークショップ

初級ワークショップ

30分

「自社における重要な人権リスク」の検討

- 形式** 少人数のグループで意見交換（15分）
その後、各グループから全体への議論内容を発表（15分）



議論内容

自分の担当事業や部署、取引先とのやり取りの中で発生しやすい深刻な人権侵害として、どのようなものが考えられるでしょうか？

- ・回答例：「ハラスメント」「サプライチェーン上の人権問題」
これらに対して、自社はどのように対応すべきだと思いますか？
- ・回答例：「早期発見できる仕組みの構築」

狙い

自社や担当事業／部署が関与している又は関与している可能性のある人権侵害を想像し、深刻さを理解してもらうとともに「自分事」として捉えてもらう

「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応～概要版を活用した研修実施の手引～」（法務省）より

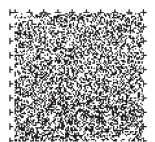
「企業が配慮すべき主要な人権リスク」として下記のような項目が挙げられています。このような人権リスクを参考にしながら、ワークショップを行うことで、普段見過ごしていた皆さんの職場における人権リスクに気づくことができるかもしれません。

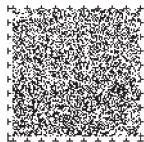


企業が配慮すべき主要な人権リスク

1 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	10 居住移転の自由	居住移転の自由	19 表現の自由	表現の自由
2 労働時間	過剰・不当な労働時間	11 結社の自由・団体交渉権	結社の自由・団体交渉権	20 先住民・地域住民の権利	先住民・地域住民の権利
3 安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）	安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）	12 外国人労働者の権利	外国人労働者の権利	21 環境・気候変動	環境・気候変動に関する人権問題
4 社会保障	社会保障を受ける権利	13 児童労働・こどもの権利	児童労働・こどもの権利	22 知的財産権	知的財産権
5 パワハラ	パワーハラスメント（パワハラ）	14 テクノロジー・AIに関する人権問題	テクノロジー・AIに関する人権問題	23 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
6 セクハラ	セクシュアルハラスメント（セクハラ）	15 プライバシーの権利	プライバシーの権利	24 サプライチェーン管理の不徹底	サプライチェーン上の人権問題
7 マタハラ／パタハラ	マタニティハラスメント（マタハラ）／ パタニティハラスメント（パタハラ）	16 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利	25 紛争等の影響を受ける地域	紛争等の影響を受ける地域における人権問題
8 ケアハラ	介護休業等ハラスメント（ケアハラ）	17 差別的対応・表現	差別	26 救済へのアクセス	救済へアクセスする権利
9 強制労働	強制労働	18 ジェンダー	ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題		

「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）」令和6年3月（法務省）より





人権教育・啓発DVDの紹介 ～ 令和6年度購入分 ～

福岡県教育委員会では、人権教育・啓発に関するDVDを貸出しています。今回は「職場の力を育む人権シリーズ」のDVDを紹介します。ぜひ一度視聴してみませんか？きっと、新たな気づきが生まれるはずです。



01

D 0622

県教育委員会への
DVD問合せ番号

『話す力 ～ハラスメントを防ぐ！対話のアップデート～』

この作品は、「セクハラ・アルハラ」「パワハラ」「ケアハラ」をテーマに取り上げ、異なる意見や経験を持つ人々が、互いを理解し、尊重するためには、どのようなコミュニケーションをとることが大切かなどについて考えることができます。

ハラスメントを未然に防ぐために必要な対話をアップデートし、職場における「話す力」を育むことをめざしたドラマ形式の内容となっています。



対象 一般

【23分間】

02

D 0623

県教育委員会への
DVD問合せ番号

『聴く力 ～相手を想う傾聴コミュニケーション～』

この作品は、「障害者」「外国人」「部落差別」「LGBTQ+」「ジェンダー」といった人権課題をテーマに、異なる想いや悩みを抱える人々に気づき、相手の声に耳を傾けることの重要性について考えることができます。

職場では、多様な背景を持つ人々が共に働いています。自身の言動で他者が傷つくことがないように、働く仲間を互いに尊重し、相手の心の声を聴くことを大事にしていくために「聴く力」を育むことをめざしたドラマ形式の内容です。



対象 一般

【23分間】

お知らせ



啓発DVDの良さは「多くの人にわかりやすく伝えるために、内容が絞られている点」や「啓発DVDを見せる対象の方々に合わせて、啓発担当の方の意図を加えやすいようにシンプルにつくられている点」などがあります。他の人権課題に関するDVDも数多く取り揃えています。HPで検索してみてください！

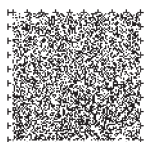
人権教育DVD
の紹介ページに
進みます



福岡県 人権教育DVD |



「KARA FULL」は
福岡県教育委員会
のホームページにも
掲載しています。



本誌では「ビジネスと人権」というテーマを取り上げました。このテーマについては、世間の関心が高まるにつれて、報道等でも取り上げられる機会が増えてきています。

しかし、まだまだ「誰か」の人権が見過ごされていることが多くあります。人権は差別によってのみ奪われるものではありません。人権課題に対して無関心でいることは、無自覚のままに誰かの人権を奪うことにつながりかねません。差別を「する・しない」の二項対立で考えるのではなく、「差別がこの社会の中にある」という事実を前に、私自身、何ができるのかを考え、行動していきたいと、本誌を作成する中で改めて感じました。

今回の本紙作成も、たくさんの方にご協力・ご尽力いただきました。この場をお借りして、厚くお礼申し上げます。誠にありがとうございました。（希）

編集後記