

## 企業のエシカル通信簿「エ 人権」 概要説明

### A. 人権についての行動方針

・「人権の尊重」を企業理念、経営理念等で明文化しているのは7社。しかし「世界人権宣言」等の国際規則を取り入れているのは4社、研修等で周知徹底している者は5社、総合的な社内相談窓口を設けているのは4社。

### B. 多様性（ダイバーシティ）に配慮した働きやすい職場環境の整備

・女性の活躍サポート、従業員の子育て支援策、障害者雇用および職場のバリアフリー化については、積極的な企業が2～3見られるものの、LGBTに対する配慮については皆無。

・女性の活躍については、2年前に「女性活躍推進法」ができたことで企業に状況把握や行動計画の実施等が求められ、多少追い風になっている。ここでもそれらの項目の達成度を訊いたので、比較的取組みは進んでおり、すべての対象企業が何らかの対応を行っている。

・対して「障害者雇用促進法」があるにもかかわらず、法規準である「労働者の2%相当の障害者雇用」を達成しているのは5社、バリアフリー化は5社が何らかの対応を行ったにとどまっている。

### C. 企業内差別、ハラスメントの防止

・セクハラ、マタハラ、パワハラ、障害者差別、LGBT差別の5項目について、それぞれ、方針の策定、その周知、研修、違反への対処、相談窓口について訊いた。2～3社熱心なところもある一方で、対策がゼロの企業も4社あった。

・CSR報告書等に「すべての差別（ハラスメント）の防止に努める」という一言でくくっている場合も見受けられるが、セクハラ、マタハラ、パワハラ、LGBT差別という言葉を作ることで問題を顕在化させてきた歴史的経緯を考えると、個別の差別・ハラスメントへの意識を従業員に徹底させる必要があるのではないかと。

### D. サプライチェーンにおける人権侵害の防止

・サプライヤーの把握と情報公開について訊き、サプライヤーに人権尊重を要請したり調査をしているかどうかを訊ねた。

・まだまだサプライチェーンにまで気が回らないのが大半だが、サプライチェーンの把握と情報公開は世界の流れであり、世界の市場を見据えるのであれば、情報公開をしないと、エシカルに敏感な消費者に叩かれることになる。

### E. 児童労働の禁止、労働者の権利の保障（自社およびサプライチェーン）

・児童労働、強制労働、差別、長時間労働防止、労働搾取を防ぐための手立て、労働組合の結成の自由等について、自社およびサプライチェーンでのそれぞれの取組みを訊いた。

・辛うじて半分の点数を取れているのは2社のみ。取組みがなされていない、あるいは情報が開示されていない企業が、半数を占める。

### F. フェアトレード

・自社内で使用する物品・食品等の調達を含め、製品製造、販売において、フェアトレードを扱っているかを訊いた。残念ながら、10社中、フェアトレードを扱っている企業はゼロ。

・フェアトレードに代わる別のイニシアティブ、また日本の国際協力NGOや、海外のNGOとの協力を行っている企業は2社あった。

### G. 性の商品化への加担の防止

・性の商品化を防ぐために、企業としてどのような取り組みを行っているかを訊いた。具体的に、「買春（援助交際含む）やJKリフレ等未成年の性的搾取を伴う接待の提供・享受や、社員旅行・社員行事を禁止しているか」ということを明文化している企業は皆無。

・社員の良識に任せていると推察されるが、実際には、企業活動の中で国内外の性的サービスが活用されることがあり、また今後多様な人材を活用する機会が増えると予想されるため、明文化が望ましいと言える。

全体として、人権尊重に配慮している社とそうでない社との差が激しい。また、サプライヤーについての関心が低い。

概して、海外に進出、あるいは海外への輸出が多い社は、明文化しているところが多い。他の項目に比べると、人権項目は、企業もあまり社会に対して情報公開する必要性を感じていないのではないかと。だが「働き方改革」などに関心が高まる現在、優秀な人材を確保するためにも自社内での人権に関する取組を情報公開することは必須であろう。