

令和6年度法務省委託

# 「ビジネスと人権」 ファーストステップ

～ 中小企業向け取組事例集 ～



## 企業に人権尊重への取組が求められる理由

企業における人権尊重への取組と聞いて、皆さんはどのようなイメージをお持ちでしょうか？ハラスメント、海外での人種差別に対する取組などを思い浮かべる方が多いかもしれません。

私たちの暮らしや地球環境に対して企業が及ぼす影響は大きく、未来に向かって持続可能でよりよい社会を実現するためには、国や地方公共団体のみならず企業の果たすべき役割も重要であるとの観点から、企業活動と人権に関する国際的な枠組の整備が進んでいます。平成23（2011）年に「ビジネスと人権に関する指導原則」が国連で採択されてからは、自社に直接関係する取引だけでなく、原材料の調達から取り扱う商品の廃棄に至るまでの一連の流れ、すなわちサプライチェーンにおいて全てのプロセスに関わる人々の人権尊重が大切であるということが国際的に広く認識されており、規模や業種を問わず、世界中の全ての企業に人権尊重の取組が求められるようになりました。

しかし、日本国内においては、どのように人権尊重の取組を実践していくべきか模索している企業も多いのが現状です。

本冊子では、これから人権尊重への取組を始めてみようと考えている企業、あるいは取組を始めるに当たり課題を抱えている企業が、前に進むための手がかりをより具体的に見いだすことを目的として、現在、人権尊重への取組を始めている企業の実践事例をまとめました。この冊子が皆様の企業の人権尊重への取組のきっかけとなれば幸いです。

## 目次

---

企業が配慮すべき人権リスクの種類	3
人権尊重への取組の具体的なプロセス	5
①リーダーシップと言語化による人権尊重の実践	7
②従業員の声を生かした労働環境改善	9
③ステークホルダーの可視化で社会的責任を実現	11
④認証に沿った体制構築で持続可能な事業を推進	13
⑤ハラスメント防止から広がる人権尊重	15
⑥健康経営と多様性の推進で未来を切り拓く	17
⑦多様性が生む新たな価値	19
⑧企業と従業員の成長を可視化	21
⑨「ウェルビーイング経営」で新たな価値を創出	23
Q&A	25
法務省の人権擁護機関による支援（啓発）	29
法務省の人権擁護機関による支援（相談・調査救済）	31
法務局・地方法務局 所在地等一覧	33



## 企業が配慮すべき人権リスクの種類

「人権」とひと言で言っても、配慮すべき人権リスクは多岐にわたり、企業活動が及ぼす影響を認識しながら、あらゆる人権侵害の可能性を考慮した事業活動を行うことが求められています。特に、日本企業にとって配慮すべき人権リスクについて、ここでは26の主要な類型として次ページに挙げています。

※ 26類型が全てというわけではなく、社会の変化に伴い、求められる人権尊重の在り方も変化していきます。

この中には、よく耳にするハラスメントのような課題や、15歳未満の児童による就労、18歳未満の年少者による危険有害業務の禁止のように法律で禁止されているもの、労働安全衛生や社会保障を受ける権利のように各社の責任で管理がされているものもあり、企業経営においては身近な話題も人権リスクになり得ることを示しています。

先進的な人権に関する取組は、株価の上昇や採用活動における競争力の強化など、企業の利益の増加につながります。一方、企業活動によって人権リスクが顕在化した場合には、取引の停止や不買運動による売上の低下など、企業が負の影響を受けるリスクがあります。そのため、このような人権リスクが顕在化する可能性がないかを、取引先とともにチェックをする企業が増えています。

また、本来、人権における「リスク」とは、企業にとってのリスクではなく、あくまでもライツホルダー（人権の主体である「人」）のリスクを指します。経営に関わるリスクを考慮することも必要ですが、ライツホルダーのリスクを十分に理解し、人権尊重の取組を推進する必要があります。

## 企業が配慮すべき人権リスクの類型

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



## 人権尊重への取組の具体的なプロセス

前述のとおり、企業による人権への影響は多岐にわたり、「ビジネスと人権に関する指導原則」では、自社が顕在化させた人権リスクのみならず、直接的又は間接的に人権リスクの顕在化を助長している場合や、自社の事業・製品・サービスが人権リスクと何らかの形で直接関与している場合にも対処することが求められています。

しかし、最初から社外での人権リスクに取り組もうとすることは難しいため、まずは自社での人権尊重への取組を検討する、自社の製品・サービスの開発・製造の過程やこれを提供した後に起こり得る人権リスクを想定することから取り組み始めるのが良いでしょう。

自社でできる取組は、次の三つの枠組みで整理することができます。

### 企業による人権尊重への取組の全体像

#### 人権方針の策定

人権尊重責任を果たすという姿勢・意思を示す

#### 自社が与える影響の評価と対処 (人権デュー・ディリジェンスの実施)

自社の事業が社内外で起こしてしまう可能性のある人権リスクを特定し、防止や是正を行う

#### 救済

人権リスクが顕在化している場合に直ちに助けられる仕組みをつくる

これら全ての取組は、経営者や担当者が一人で考えて仕組みを作るのではなく、従業員との対話などを通して多くの人と一緒に考えることが、社内での理解促進や浸透を深める上で有効です。

なお、取組を始めるに当たっては、一緒に仕組みを考える人たちと本冊子を読み込んだり、本冊子の最後に紹介する法務省の人権擁護機関が実施する企業への人権研修を受講することにより「ビジネスと人権」についての基本的な理解を深めてから進めることも有効です。

また、人権をめぐる状況は社会の変化とともに変化していきます。そのため、社員の人権に関する知識の更新ができるような機会を設けることも必要です。

これらの人権尊重への取組は、社会的な関心の高まりを背景に、企業イメージを含めた価値向上を伴うものであるため、自社の取組を積極的にホームページなどで公表することにより、新たな取引先の開拓などにつながる可能性もあります。

このように、今企業に求められる人権尊重への取組は、労働安全衛生やハラスメント対策などのように既に法令となって遵守すべきものだけでなく、事業に関わる全ての人が公平に、働きやすさや暮らしやすさを追求していくことです。これまでの、良い商品やサービスを社会に提供して経済発展を牽引するという企業の在り方に加えて、一人ひとりの幸せを実現することに企業も正面から向き合わなければならない時代になってきたといえるかもしれません。本冊子の企業へのインタビューにおいても、それを具体的な言葉や分かりやすい基準で表したり、経営者だけでなく従業員も一緒に考えて行動しようとしている例を多く耳にしました。企業活動に関わったり影響を受けたりする全ての人の人権に配慮し、共に考えて進めましょう。

## ① リーダーシップと言語化による人権尊重の実践

株式会社アンサーノックス（山梨県甲府市）

主力事業：人材サービス業、労働者一般派遣事業、有料職業紹介事業

株式会社アンサーノックスは、外国人派遣を主要事業とする企業です。「ドアを叩いてくれた人すべてに応えたい」という想いを原点に、「人権を尊重することで誰もが自由で幸せに生きられる社会を実現し、ウェルビーイング（Well-being：身体的、精神的、社会的に満たされた状態）な環境を築く」ことを目指しています。社内においても、働きやすい環境を生み出すには、組織の文化や従業員の意識の醸成をすることが不可欠であると考え、経営者のリーダーシップの下、人権尊重を基盤とした企業風土の確立に尽力しています。

同社は、中小企業ならではの柔軟性を生かし、細かなルールや規定を設けるのではなく、経営者と従業員が日々、積極的にコミュニケーションを取り、大切にすべき価値観を言語化して社内に浸透させることを重視しています。「困っている人を見かけたら手を差し伸べる」という意識を従業員が育むために「メンバーに求める10のアクション」と「5つのバリュー」を明確に定義しています。これらをホームページ上で公開することで、賛同する人々が集まり、組織全体の方向性が統一され、企業文化として確立してきました。

また、同社は、「人権」という言葉を直接的に用いることなく、女性や外国人を始めとする多様な人々の活躍の場を広げるという、具体的な社会課題に対して事業として取り組んでいるところ、従業員がそれらの課題を「自分ごと」として捉え、深く理解できるように、例えば、介護や育児に関連した柔軟な休暇制度の導入、不登校の子どもを持つ従業員へのサポート、ライフステージに応じた働き方へ

の配慮など、個々の従業員に寄り添うサポートを積極的に実践しています。

そのほか、地域社会との連携にも力を入れており、自社の軒下を地域の農産物等の販売やカフェ営業の場として提供することで、地域経済や地域コミュニティの形成にも貢献しています。これらの活動が、従業員の誇りや満足度の向上、従業員同士の信頼の深まり等、同社の経営方針である多様な人々が互いに支え合いながら働くことのできる社会の実現にもつながっています。

同社の、人や人権に関する価値観を具体的に言語化することで従業員の行動指針を明確にする取組は、組織全体の文化形成を実現する好事例といえます。

#### アンサーノックスがメンバーに求める 10 のアクション

1. 多様化へとシフトする社会に順応出来る柔軟な感覚を持つ
2. 新しいチャレンジや企画を考え、生み出し、実現する
3. 与えられる業務ではなく、自ら創り出す仕事をする
4. 最低でも5カ国語であいさつが出来るようにする
5. 人の為、社会の為、そして自分の為に仕事をする
6. 空気が読めるだけじゃなく明るい空気を作り出す
7. 困難をチャレンジに、失敗をチャンスに切り替えるスイッチを持つ
8. 相手の立場や状況、気持ちになり物事を考えられる想像力を持つ
9. どんな小さなことにもサプライズを意識する
10. 美味しいものや楽しい遊びに興味を持つ

#### アンサーノックスの5つのバリュー

1. 人の役に立とうとする
2. 人に関心を持つ
3. どんなことでも面白いがる
4. 全力を尽くす
5. 今の自分を好きになる

## ②従業員の声を生かした労働環境改善

株式会社小島衣料（岐阜県岐阜市）

主力事業：アパレル・縫製

バングラデシュ人民共和国などの海外工場で縫製事業を展開する株式会社小島衣料は、従業員の労働環境改善に積極的に取り組んでいます。同社では、顧客からの要請に基づく監査対応を長年行ってきましたが、現地の従業員が誇りを持ち、安心して働ける環境を提供することで、企業としても価値を創出できると考え、近年、自主的な改善活動を強化してきました。

同社の取組は、従業員とのコミュニケーションを基盤に構築されています。バングラデシュ人民共和国への進出当初に実施したアンケート調査において、現地従業員の大半が日系企業で働くことに誇りを感じていることが分かり、より長く勤めてもらい、高い技術水準を保つために「従業員の声を聞き、対応する」方針が生まれました。文化や立場が違う人々の考えや要望を知るには、直接話を聞くのが良いと考えたからです。以来、業務面では駐在員が、福利厚生や施設改善については現地コンサルタントが日常的に従業員と会話をし、即時に経営層へ相談することができる体制を確保しました。また、経営層が直接現地従業員と対話できる環境を整え、良い提案や要望は可能な限り速やかに取り入れ、対応していきました。

現在は各工場に現地従業員から構成されるコンプライアンス部を設置し、現地の労働法を遵守するだけでなく、顧客からの監査対応に当たっています。また、月に一度、投票で選出された従業員の代表が取りまとめた意見を経営層に報告し、それを基に、賞与支給基準の見直しや労働環境の改善を検討するなど、従業員の声を積極的

に経営に反映しています。

そのほか、独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）や現地商工会議所といった外部の団体とも連携しながら、適切な情報収集を行ったり、「良品率」のような個々人の成果に応じた分かりやすい評価指標を設け、これと連動した報酬の設定も行っています。一般財団法人海外産業人材育成協会（AOTS）の研修制度を使って、国内の自社工場での研修の機会を設け、日本式のマネジメントに関する知識や高い縫製技術の習得の機会も提供しています。

同社の給与水準は最低賃金の2倍以上と現地平均を上回り、成果に基づく公正な評価制度や成長支援が従業員の意欲を引き出しています。高い技術が求められる工場では人材定着が課題となることが多いですが、離職率は月3%前後と一定水準に抑えることができおり、取組の効果が数値にも表れています。

これは海外工場の事例ですが、従業員の声を直接聞きながら、職場環境や業務の改善に取り組む姿勢は、従業員との信頼関係を深め、企業の成長や地域社会への貢献にもつながることを示しており、他国や日本国内の取組としても参考とすべき事例といえます。

### ③ステークホルダーの可視化で社会的責任を実現

NS ユナイテッド海運株式会社（東京都千代田区）  
主力事業：海運業

国際物流を担う NS ユナイテッド海運株式会社の事業は、海運業界という複雑な構造を持つ産業です。顧客や社会の要請が強まる中、経営者のサステナビリティへの強い問題意識から社内に専門部署を立ち上げたことが大きな契機となり、人権尊重への取組も進めていくことになりました。最初の段階では公的機関などが実施するセミナーを受講し、「ビジネスと人権」という概念を理解することからスタートしました。

他社の取組事例や有識者のアドバイスなどを参考にしながら具体的な取組を検討していくうちに、自社の事業に関わる人々の中から人権侵害を受ける可能性がある人々を「ライツホルダー」（ステークホルダー）として可視化することに辿り着きました。これにより、人権リスクが社外関係者にも及ぶ可能性があることが分かりやすく共有され、社内の各部門から集まったタスクチームが従業員、取引先、顧客、地域住民といった関係者ごとに潜在的なリスクや権利に関する課題を整理し、関係者に対して実際の対策を立案するための基礎を構築することができました。

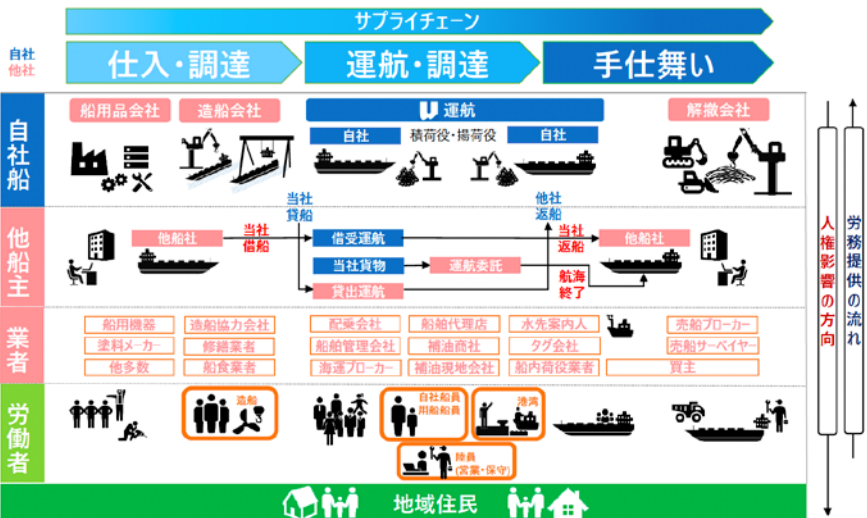
こうして課題の整理を進めることで、会社の事業全体において、優先して人権侵害の実態を把握すべき対象者を洗い出し、具体的な負の影響の特定を進め、評価し、必要な予防や是正をしようとしています。全社的な研修と合わせて、重要なライツホルダーに対するアンケート調査やヒアリングを実施し、連携して業務を行う取引先（サプライヤー）に対しても、世界的な潮流や自社の取組を説明する

機会を設けています。その際、無理に新しい取組を進めるのではなく、まずは身近なことや、既存の取組の幅を少し広げることから着手し、社内外の関係者の理解を得ることも重視しています。

このような人権尊重やサステナビリティへの取組は「今取り組まなければ、将来的に仕事が失われる可能性がある」という経営者の危機感を社内で共有する場としても機能し、未来の事業継続に向けた基盤づくりに力を注いでいます。

同社の事例は、ステークホルダーの可視化という基本的な取組が、いかに大きな効果を生むかを示しています。まずは身近なステークホルダーを整理することから始め、自社の課題や強みを見直すことも人権尊重の取組の基盤となり得ます。

### NS ユナイテッド海運のステークホルダーの可視化



NSユナイテッド海運株©Copyright2023

現時点までの調査において、人権リスクの可能性が相対的に高いと考えられる労働者の範囲 (2023.12)

## ④認証に沿った体制構築で持続可能な事業を推進

株式会社 HASUNA（東京都渋谷区）  
主力事業：ジュエリーの製造・販売

金属や宝石などの鉱物に関しては、近年、採掘者の人権侵害の課題を中心に、流通における課題が多く指摘されるようになりました。しかし、貴金属は生活を彩るものとして、引き続き多くの人々に愛用されています。そのような中、株式会社 HASUNA は、人や環境、社会に配慮した貴金属を流通させ、未来につないでいくことを目指しています。

同社の取組の中核にあるのが、貴金属業界における環境・社会的責任を担保するための国際的な基準である RJC（Responsible Jewellery Council：責任あるジュエリー協議会）認証を基盤とした社内体制の構築です。同社は日本で初めてこの認証を取得した企業であり、認証に至るまでのプロセスを通じて、自社が責任ある流通を実現するために何を整えなければならないのかを理解し、社内の従業員への責任やサプライチェーンへの責任を果たすための体制を整え、持続可能性を追求しようとしています。

具体的には、RJC 認証の監査項目に沿って、社内では就業規則の整備、ハラスメント研修の実施を、事業に関係する企業等へはウェブサイトでの情報発信のほか、取扱商品を説明する際に貴金属の流通における人権リスクについても補足するなど社内体制や取引先との関係を順次整備していきました。これにより、企業としてのガバナンスも大きく整いました。

認証に当たっては、自社のみならずサプライヤーの取組も監査の対象とされるものの、企業理念の下、創業当初から社会的な影響に配慮した企業からの買付けに向けて、国内外の製造者などを訪問し、信頼のおける取引先を探していたため、監査項目としては多くを追加する必要はありませんでした。後に、RJC 認証に取り組む企業が世界的に広がり、現在では同社が現場で確認を行わなくても、RJC 認証を取得している企業から買付けすることにより、安心した取引ができるようになりました。

また、貴金属を扱う小売業界全体において、人権リスクへ対応するために、RJC 認証のない商品を排除する動きが高まる中、いち早く認証を取得した同社が注目され、企業価値に共感する企業や人材が集まってくるという好循環を実感しています。

認証を取ることで、サプライチェーンが複雑な原材料であっても持続可能な取引であることを担保できており、社会的な価値を高めるだけでなく、自社ブランドのPRとなり、顧客やパートナー企業からの信頼をも強固なものとしています。リソースが限られている中小企業にとっても、サプライチェーンの効率化など、長期的な成長を支える重要な基盤となる可能性があります。

## ⑤ハラスメント防止から広がる人権尊重

E・Jホールディングス株式会社（岡山県岡山市）  
主力事業：建設・インフラに関するコンサルティング

株式会社E・Jホールディングスは、建設コンサルタントのグループ企業を統括・管理する企業です。同社では、従来から「人的資本経営」という観点で、従業員一人ひとりを大切に、企業価値を高める経営方針を重視してきた中、経営における人権への配慮も重要であるとの認識を持ち、取組に着手しました。

取組の第一歩として、同社はグループ全体を対象とした「人権方針」を策定しました。この方針は、ハラスメント防止にとどまらず、全ての従業員が尊重されるべき存在であることを基本的な考え方として明文化したものです。これにより、各グループ会社で共通の指針に基づいた行動が可能になりました。

同社では人権方針の策定以前から毎年グループ全体でハラスメント研修を実施していたところ、これを人権の切り口で捉え直すことでハラスメント自体の防止につながるのではという経営層からの提案を基に研修内容を「単なるリスク管理におけるハラスメント研修」から「人権尊重の取組の一部としてのハラスメント研修」に変更し、人権研修後に人権方針や相談窓口に関して補足説明や質疑ができる時間を30分設けました。さらには、この研修の様子をアーカイブ公開し、社員はいつでも見返すことができるようにしています。現在ではこの研修を基に、従業員一人ひとりがハラスメント防止を起点として人権全般へと視野を広げることに大きく寄与しています。

また、人権尊重への取組では、人権侵害を受けている人を救済するための仕組みづくりが期待されています。同社グループにおいては、社内に相談窓口を設置すること、顧問弁護士等を通じた内部通報制度を整備することに加えて、グループ企業の一つである株式会社エイト日本技術開発においては、本社及び各支社に身近な存在として社員の中に相談員を配置するなど、救済窓口に関する多様なルートを構築しています。

同社グループの取組は、既存の枠組みやリソースを活用することで、人権尊重にかかる新たな仕組みを導入するための社内の負荷を減らし、効率的に進められており、無理のない範囲で全従業員に対して人権尊重を推進するモデルとして、多くの企業にとって参考になる取組といえます。

## ⑥健康経営と多様性の推進で未来を切り拓く

株式会社クリーン☆アップ（北海道札幌市）

主力事業：下水道・道路・河川等の維持管理

公共事業を主に手掛ける株式会社クリーン☆アップは従業員の健康経営と多様性の推進を基盤に、人権尊重の取組を進めています。

同社が取組を始めたきっかけは、社長がかつて大手企業に勤めていた際に経験した男女の不平等に対する問題意識と、従業員の心身の健康を守る重要性を実感したことでした。「ジェンダー平等や健康経営を推進することが、企業の競争力や社会的責任の観点から不可欠だ」という信念の下、具体的なアクションが採られています。

同社は、法令遵守を超えて未来を見据えた取組を先行する方針を掲げています。例えば、産業医の設置や「くるみん」（「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証）の取得は、中小企業に義務付けられたものではありませんが、労働環境整備の一步として導入を進めました。①今後法制化が見込まれる分野や自社にとって重要と考える課題を経営者が幹部や従業員に共有すること、②それらに対する新たな取組は会社や従業員にとっても良い方向につながるということを従業員にも感じてもらうことの2点が必要だと考えています。

社内での人権尊重への取組としては、定期的にハラスメント防止やダイバーシティ推進に向けた研修や、全従業員を対象にしたアンケート調査等を実施しています。全ての従業員が人権に関する正しい知識を持ち、自信を持って行動できる環境づくりを行うこと、アンケートの結果を基に、経営方針や施策を柔軟に見直し、従業員の意見を反映させることで、経営の透明性と従業員との一体感を強化

しています。

また、ジェンダー平等に向けた具体的な取組として、地域の女子サッカーチームのスポンサーに就任し、主体的に女性活躍を考える気運を高めています。同チームの選手を同社の従業員として雇用する機会も増加し、地域のジェンダー平等や、社内の女性活躍に関する取組の強化をもたらしました。地域の男女共同参画センターとも連携し、サステナビリティやDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）に関する自治体の窓口やサービスの紹介、それを活用した自社を含む様々な企業の事例などの発信や認知に力を入れ、従業員が活用しやすい環境を整備しています。これにより、職場全体の活気が増し、業績や従業員満足度の向上にもつながっています。

経営者の信念に基づき、法令遵守を超えた未来志向の取組を推進する姿勢や、従業員の意見を反映させた柔軟な経営が、中小企業において働きやすい環境と企業競争力の向上につながる好事例です。

## ⑦多様性が生む新たな価値

大橋運輸株式会社（愛知県瀬戸市）

主力事業：輸送業

愛知県内での輸送業を主力事業とする大橋運輸株式会社では、従業員満足度（ES）の向上を経営の柱に据え、健康経営やDE&Iの推進に積極的に取り組んでいます。その結果、性別、年齢、国籍や障害の有無にとらわれず、多様な従業員が働いており、従業員の2割という同業種としては高い比率を女性が占めています。こうした取組は、単なる労働力の確保を目的としたものではなく、「多様な視点が多様な価値を生む」という経営者の考えに基づいたものです。

同社の特徴の一つに、就業規則に「多様性への理解のないハラスメントや言動」を禁止事項として明記していることがあります。新たな従業員に対しても、入社時にその他の事項とともに説明し、同意を得ることで、職場全体での意識共有を図っています。また、採用においても、履歴書の性別欄を廃止し、「配偶者」ではなく「パートナー」という表現を使用するなど、言葉の選び方にも配慮しています。さらに、ハラスメント防止研修に性的マイノリティへの理解促進の内容を組み込み、従業員間の相互理解を深め、職場の働きやすさを向上させています。

また、障害者雇用では、障害の特性ではなく個人の特性に重きを置く方針を採用しています。それぞれの従業員が得意な分野で力を発揮できるよう、採用時からチームで迎え入れ、着任後はチームメンバー全員でサポートを行うなど、障害者雇用を「チームの力を高める機会」として積極的に推進しています。その結果、母校で在校生に向けてモデルケースとして講演を行うまでになった事例がある

など、取組の成果が見られます。

同社が目指すのは、「仕事を楽しむ」だけでなく「仕事と人生を楽しむ」職場です。従業員が趣味や地域活動を通じてプライベートにおいても充実感を得られるよう、応募制で特別手当を支給する機会を年に複数回設けるなど、地域貢献活動への参加を奨励したりしています。

こうした取組の結果、従業員同士が刺激を受け、個々の成長や会社全体の活性化が促されるとともに、地域社会とのつながりが地域の顧客からの信頼獲得にも寄与しています。

企業として、従業員の多様性を受け入れ、どのようなコミュニケーションを行うことで従業員満足度や職場環境を改善できるかを追求するうえで参考となる事例です。

## ⑧企業と従業員の成長を可視化

株式会社ペンシル（福岡県福岡市）

主力事業：ウェブコンサルティング、ウェブプロモーション、  
ウェブマーケティング、アクセス解析、越境 EC 支援

株式会社ペンシルは、ウェブコンサルティングやウェブマーケティング事業を中心に行っている企業です。同社では、ダイバーシティ経営を、事業成長のための重要な経営戦略と位置づけ、女性やシニア活躍、障害者雇用、性的マイノリティへの配慮を中心としたダイバーシティを尊重する経営に取り組んでいます。取組を進めることで、従業員のモチベーションやエンゲージメントが向上し、結果として企業の収益増加にもつながると考えています。このように、人権や多様性に関する活動を「収益に直結するもの」として捉える視点は、経営における新たな価値観を示しています。

同社の特徴的な取組の一つが、定量化・可視化を通じて人権尊重への取組を推進していることです。従業員を対象に、自社の多様性に関する取組の推進状況や効果、満足度に関するアンケートを定期的実施し、社内の活気を数値で把握しています。達成状況や課題は社内で共有され、必要な施策の検討、計画の効果測定や改善に活用されます。何をすれば人が成長するのかが導き出され、また、個々の成長によって会社自体も成長することが数値という形で可視化されるため、従業員の誰もが自社や個人の成長を阻害する要因を捉えて取り組むことが重要であることを認識し、人権課題が当たり前存在することを自分たちで認められるようになりました。

また、同社では、小規模の会社では特定の相談窓口を設置した場合、相談しづらさが発生する懸念から、多種多様な相談窓口を設ける工夫をしています。各窓口が受け付けている相談内容や、相談した情報の伝達先を明確にして社内に周知し、従業員が信頼して利用できる環境を整えようとしています。「ダイバーシティ・モチベーター」として迎えている外部有識者は、性的マイノリティの当事者でもあり、仕事だけではなくプライベートの悩みを相談することも可能で、社内が発生する様々な課題に寄り添い、従業員が安心して自身の能力を発揮できるよう支援しています。

さらに、自社の取組を積極的に外部に発信し、他の企業や社会全体の意識向上に寄与することを目指しています。このような発信は、情報開示の観点から自社の取組に関する透明性を確保するだけでなく、ダイバーシティの重要性を伝え、新しい価値観を広める役割を果たしています。

多様性を事業成長の戦略と位置づけ、定量化や可視化を通じて従業員の成長や課題を経営層だけでなく、従業員自身も把握する取組は、中小企業がダイバーシティ経営を実践する上で大いに参考になります。

## ⑨「ウェルビーイング経営」で新たな価値を創出

コマニー株式会社（石川県小松市）

主力事業：パーティション事業

パーティション事業で知られるコマニー株式会社は、空間設計を通じて、人々の暮らしや働き方に新しい価値を提供してきました。同社では事業活動を「ウェルビーイング」の視点で見直し、従業員や取引先を含む全てのステークホルダーの幸福を中心に据えた「ウェルビーイング経営」を推進しています。この考え方は経営理念や事業計画に盛り込まれ、事業によってウェルビーイングを実現することを目指しています。

同社は、人権尊重への取組が簡単ではないことを認識しつつ、試行錯誤を通じた学びと成長に意味があると考えています。「人権」という概念にとどまらず、その先にあるウェルビーイングの実現をゴールに定め、自社が「変化を起こす側」として社会全体の幸福に寄与する役割となれるよう挑戦しています。

その具体的な取組として「間づくり研究所」を設立しました。この研究所は、同社の空間設計の専門知識を生かし、ウェルビーイングを追求するための革新的な技術やアイデアを模索する場です。ここでは人権尊重の取組だけでなく、環境や仕事のやり易さなど従業員や取引先が抱える課題を深く掘り下げ、問題解決に取り組んでおり、同社のコア事業に新たな価値を付加し、社会的意義を高めるものとなっています。

さらに、ウェルビーイング経営の一環として、従業員が自身の価値観や生き方を見つめ直すきっかけとなるよう、自分と向き合う機会の提供として自己の在り方を考える「理念研修」を実施しています。また、取引先との信頼関係をより深めるために、満足度調査を通じてパートナーシップの質を向上させる取組も進めています。このように、ステークホルダー全体にウェルビーイングを広げる努力は、同社の空間設計ビジネスにおける新たな価値創造につながっています。

同社の事例は、空間設計というコア事業にウェルビーイングの視点を取り入れることで、事業活動そのものがステークホルダーの幸福を実現する手段となる、新たなビジネスモデルを示しています。同社の試行錯誤と革新性は、多くの企業がウェルビーイングを考える上で貴重な示唆を提供しています。



**Q. 社内で「人権方針」を作ろうと考えているのですが、どのような内容を盛り込むことが望ましいでしょうか？**

企業として国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「国連指導原則」という。）などの国際的な人権規範に準拠することや、自社の事業に関連して負の影響を受け得る人々の人権を尊重することを記載するとともに、①人権デュー・ディリジェンスの実施、②苦情処理窓口の設置、③教育・啓発の実施、④ステークホルダーとの対話といった要素が入ることが理想的です。

労働者の権利に関しては国際労働機関（ILO）が定める「中核的労働基準」にある、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止」、「差別の禁止」、「結社の自由・団体交渉権の保障」についての記載や、「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約（社会権・自由権規約））等を参考に考えると良いでしょう。

また、全ての従業員が人権方針を自分ごととして捉えられるよう、自社にとってなぜ人権尊重への取組が重要なのかを、経営理念や経営者の想い、事業目的と関連付けて明記すると良いと考えます。

**Q. 社内のコンセンサス（合意、承諾）を得るにはどうしたら良いでしょうか？**

人権尊重への取組を推進するには、経営層がリーダーシップを発揮し、その重要性や意義を明確に示すことが必要です。

また、従業員への研修を通じて人権の重要性や自社に関わる人権リスクを共有し、具体的な事例も用いながら理解を深めると同時に、

従業員から意見を募りそれを取組に反映する仕組みを構築することで、従業員の理解を得ることにつながると考えます。小規模の企業であっても、最初は無理のない小さな取組から着手し、成功事例を積み重ねていくことが重要です。

### Q. 人権デュー・ディリジェンスはどのように実施すれば良いのでしょうか？

初めの段階では、人権方針に基づいて、自社にとってどのようなことに人権リスクがあるのかを部門を跨いで整理し、その中で重要と判断するものや身近な人権問題を特定し、予防や是正に取り組むことが、人権デュー・ディリジェンスの一つの方法となり得ます。

取組が進んだ場合には、対応すべき事柄の優先順位づけを、国連指導原則やILO中核的労働基準をもとに、深刻度や負の影響が発生する可能性を評価して行うことが望ましいです。詳しくは「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書（令和5年度法務省作成）」第3章にも記載されています。

### Q. 人権尊重の取組について業種ごとの留意点があれば教えてください

ハラスメントや長時間労働、男女の賃金格差のように日本企業全体で起こりやすい人権リスクのほかに、業種ごとにも留意したい人権リスクがあります。事業分野別人権課題については、令和5（2023）年4月に経済産業省が公表した「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」等で詳しく記載されていますが、日本国内での「農林水産業」、「製造業」、「サービス業」で特に留意していただきたい人権リスクには次のようなものがあります。

## 農林水産業

- ・ 労働者と地域住民の健康及び安全
- ・ 単一栽培、大規模漁業、乱獲、過剰な水利用・資源利用、排水・廃棄物による地域住民への影響
- ・ 外国人労働者の待遇

## 製造業

- ・ 労働者と地域住民の健康及び安全
- ・ 消費者の安全（製品の安全性と表示）
- ・ 原材料の調達先での人権侵害
- ・ 外国人労働者の待遇

## サービス業

- ・ 低賃金と長時間労働
- ・ 広告表現による差別及び子どもの権利への影響（子どもに有害な表現による精神的健康被害等）

### Q. 取引先からの相談を受ける窓口を社内に設けることが難しいです

国が31ページに示すような通報・相談窓口を用意しています。社内で相談窓口を設けることが難しい場合、又は窓口があっても直接相談しづらい場合を想定して、取引先や自社の従業員に対して、このような公的な相談窓口を使うことができることを周知することも有効です。

## メモ欄

---

## 法務省の人権擁護機関による支援（啓発）

法務省の人権擁護機関では、「ビジネスと人権」に関する行動計画に基づき、人権を保護する国家の義務に関する取組として、企業経営者や従業員の方々を始めとした国民一人ひとりの人権意識を高め、人権への理解を深めるために様々な人権啓発活動に取り組んでいます。ビジネスと人権に関する基本的な理解を深める一歩として、ぜひ御利用ください。

### 1. 人権研修

法務省の人権擁護機関では、企業の皆様からの要望に応じて、法務局職員や人権擁護委員を講師として派遣する人権研修を実施しています。費用は無料で、オンライン形式による開催も可能です。

「ビジネスと人権」をテーマとする研修のほか、ハラスメント、障害のある人、性的マイノリティ、外国人、部落差別（同和問題）など、様々な人権問題をテーマとした研修が可能です。詳細は、最寄りの法務局・地方法務局又はその支局までお問合せください。

【法務省：企業における人権研修ウェブページ】

[https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00188.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html)



### 2. 啓発資料の配布・貸出し

法務省の人権擁護機関では、各種人権課題に関する啓発資料を作成し、ホームページや動画配信サイトで公表しています。

なお、全国の法務局・地方法務局及びその支局において、作成した人権啓発冊子の配布や人権啓発動画のDVDの貸出しをしています。企業の皆様が実施する人権研修の資料として御活用ください。

【法務省：人権啓発コンテンツウェブページ】

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken96.html>



## < そのほかの取組 >

### 1. 企業の表彰

人権尊重に取り組む企業・法人等の団体及び個人の中から、人権擁護上顕著な功績があったと認められた方々に対し、法務大臣又は全国人権擁護委員連合会会長が表彰を行っています。

【法務省：人権擁護功労賞について】

[https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken05\\_00040.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken05_00040.html)



### 2. My じんけん宣言

企業・団体及び個人の方が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取組です。

【My じんけん宣言特設サイト】

<https://www.jinken-library.jp/my-jinken/>



### 3. My じんけん宣言 性的マイノリティ編

性的マイノリティの方々に配慮した様々な取組を進めている企業等の皆様方に、その内容を公表していただくことにより、同様の取組を行う方々に参考としていただくとともに、一般の方々にも幅広く御覧いただくことで、多様性と包摂性のある社会の実現を目指す取組です。

【My じんけん宣言 性的マイノリティ編特設サイト】

<https://www.jinken-library.jp/respect-for-gender-diversity/>



# 法務省の人権擁護機関による支援（相談・調査救済）

## 1. 人権相談

法務省の人権擁護機関では、「ビジネスと人権」に関する行動計画に基づき、救済へのアクセスに関する取組として法務局職員や人権擁護委員が人権に関する相談（人権相談）を受け付けています。相談は無料で、難しい手続は何もありません。相談内容についての秘密は厳守します。人権相談の開設場所、開設日時等については、最寄りの法務局・地方法務局又はその支局にお尋ねください。

「みんなの人権 110 番」（0570-003-110（全国共通））、「外国語人権相談ダイヤル」（0570-090-911）も開設しています。

## 2. 人権侵犯事件の調査救済

法務省の人権擁護機関では、人権が侵害された疑いのある事件を人権侵犯事件と呼び、被害者からの救済の申出があれば速やかに救済手続を開始しています。

ただし、法務省の人権擁護機関が行う調査は、あくまで関係者の協力による任意のものであり、警察官や検察官が行うようないわゆる強制捜査ではありません。

調査の結果、事案に応じて、法律上のアドバイス等をする「援助」、当事者間の話し合いを仲介する「調整」、人権侵害を行った者に対して改善を求めるための「説示」、「勧告」等の措置のうち、適切な措置を講じます。

救済手続終了後は、被害者に処理結果を通知し、事案の内容や必要に応じて、被害者のためのアフターケアを行うなどします。

## メモ欄

---

## 法務局・地方法務局 所在地等一覧

名称	郵便番号	所在地	電話
札幌法務局	〒060-0808	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011-709-2311
函館地方法務局	〒040-8533	函館市新川町25-18 函館地方合同庁舎	0138-23-7511
旭川地方法務局	〒078-8502	旭川市宮前1条3-3-15 旭川合同庁舎	0166-38-1111
釧路地方法務局	〒085-8522	釧路市幸町10-3 釧路地方合同庁舎	0154-31-5014
仙台法務局	〒980-8601	仙台市青葉区春日町7-25 仙台第3法務総合庁舎	022-225-5739
福島地方法務局	〒960-0103	福島市本内字南長割1-3	024-534-1994
山形地方法務局	〒990-0041	山形市緑町1-5-48 山形地方合同庁舎	023-625-1321
盛岡地方法務局	〒020-0045	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎	019-624-9859
秋田地方法務局	〒010-0951	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎	018-862-1443
青森地方法務局	〒030-8511	青森市長島1-3-5 青森第2合同庁舎	017-776-9024
東京法務局	〒160-0004	新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13F	0570-011-000
横浜地方法務局	〒231-8411	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎	045-641-7926
さいたま地方法務局	〒338-8513	さいたま市中央区下落合5-12-1 さいたま第2法務総合庁舎	048-859-3507
千葉地方法務局	〒260-8518	千葉市中央区中央港1-11-3 千葉地方合同庁舎	043-302-1319
水戸地方法務局	〒310-0061	水戸市北見町1-1 水戸法務総合庁舎	029-227-9919
宇都宮地方法務局	〒320-8515	宇都宮市小幡2-1-11 宇都宮法務総合庁舎	028-623-6333
前橋地方法務局	〒371-8535	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎	027-221-4466
静岡地方法務局	〒420-8650	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎	054-254-3555
甲府地方法務局	〒400-8520	甲府市丸の内1-1-18 甲府合同庁舎	055-252-7239
長野地方法務局	〒380-0846	長野市大字長野旭町1108 長野第2合同庁舎	026-235-6611
新潟地方法務局	〒951-8504	新潟市中央区西大畑町5191 新潟地方法務総合庁舎	025-222-1563
名古屋法務局	〒460-8513	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館	052-952-8111
津地方法務局	〒514-8503	津市丸之内26-8 津合同庁舎	059-228-4193
岐阜地方法務局	〒500-8729	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎	058-245-3181

名称	郵便番号	所在地	電話
福井地方法務局	〒 910-8504	福井市春山 1-1-54 福井春山合同庁舎	0776-22-5090
金沢地方法務局	〒 921-8505	金沢市新神田 4-3-10 金沢新神田合同庁舎	076-292-7804
富山地方法務局	〒 930-0856	富山市牛島新町 11-7 富山合同庁舎	076-441-0550
大阪法務局	〒 540-8544	大阪市中央区大手前三丁目 1 番 41 号 大手前合同庁舎	06-6942-9496
京都地方法務局	〒 602-8577	京都市上京区荒神口通河原町東入上生洲町 197	075-231-0131
神戸地方法務局	〒 650-0042	神戸市中央区波止場町 1-1 神戸第 2 地方合同庁舎	078-392-1821
奈良地方法務局	〒 630-8301	奈良市高畑町 552 番地 奈良第二地方合同庁舎	0742-23-5457
大津地方法務局	〒 520-8516	大津市京町 3-1-1 大津びわ湖合同庁舎	077-522-4673
和歌山地方法務局	〒 640-8552	和歌山市二番丁 3 和歌山地方法合同庁舎	073-422-5131
広島法務局	〒 730-8536	広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎 3 号館	082-228-5790
山口地方法務局	〒 753-8577	山口市中河原町 6-16 山口地方合同庁舎 2 号館	083-922-2295
岡山地方法務局	〒 700-8616	岡山市北区南方 1-3-58	086-224-5656
鳥取地方法務局	〒 680-0011	鳥取市東町 2-302 鳥取第 2 地方合同庁舎	0857-22-2289
松江地方法務局	〒 690-0886	松江市母衣町 50 番地 松江法務総合庁舎	0852-32-4200
高松法務局	〒 760-0019	高松市サンポート 3 番 33 号 高松サンポート合同庁舎南館	087-821-7850
徳島地方法務局	〒 770-8512	徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎	088-622-4171
高知地方法務局	〒 780-8509	高知市栄田町 2-2-10 高知よさこい咲都合同庁舎	088-822-3331
松山地方法務局	〒 790-8505	松山市宮田町 188-6 松山地方法合同庁舎	089-932-0888
福岡法務局	〒 810-8513	福岡市中央区舞鶴 3-5-25 福岡第 1 法務総合庁舎	092-739-4151
佐賀地方法務局	〒 840-0041	佐賀市城内 2-10-20 佐賀合同庁舎	0952-26-2148
長崎地方法務局	〒 850-8507	長崎市万才町 8-16 長崎法務合同庁舎	095-826-8127
大分地方法務局	〒 870-8513	大分市荷揚町 7-5 大分法務総合庁舎	097-532-3161
熊本地方法務局	〒 862-0971	熊本市中央区大江 3-1-53 熊本第 2 合同庁舎	096-364-2145
鹿児島地方法務局	〒 892-8511	鹿児島市山下町 13-10 鹿児島第三地方合同庁舎	099-219-2100
宮崎地方法務局	〒 880-8513	宮崎市別府町 1-1 宮崎法務総合庁舎	0985-22-5124
那覇地方法務局	〒 900-8544	那覇市樋川 1-15-15 那覇第 1 地方合同庁舎	098-854-1215



---

法務省人権擁護局 <http://www.moj.go.jp/JINKEN/>

---

公益財団法人人権教育啓発推進センター  
〒105-0012 東京都港区芝大門 2-10-12 KDX 芝大門ビル 4F  
TEL 03-5777-1802 (代表) / FAX 03-5777-1803  
ウェブサイト <http://www.jinken.or.jp>

---

令和7（2025）年3月発行 / 令和8年3月一部更新

本冊子は、法務省から委託を受けた公益財団法人人権教育啓発推進センターとの契約に基づき、SDGパートナーズ有限会社が制作したものです。