



Network Japan

国連グローバル・コンパクト ネットワーク・ジャパンにおける学びあい

ヒューマンライツ・デューデリジェンス (HRDD) 分科会



Network Japan

【今日の内容】

1. グローバル・コンパクト概要
2. GCNJにおける分科会活動の概要
3. HRDD分科会の活動紹介

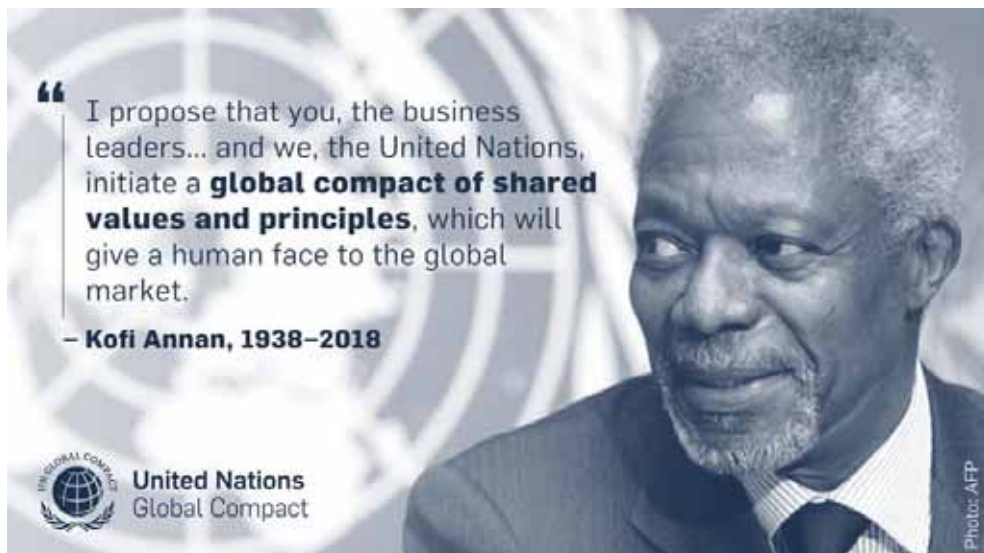


Network Japan

【今日の内容】

1. グローバル・コンパクト概要
2. GCNJにおける分科会活動の概要
3. HRDD分科会の活動紹介

国連グローバル・コンパクト (UNGC) 創立



“ I propose that you, the business leaders... and we, the United Nations, initiate a **global compact of shared values and principles**, which will give a human face to the global market.

– Kofi Annan, 1938–2018



『世界共通の理念と市場の力を結びつける道を探りましょう。民間企業のもつ創造力を結集し、弱い立場にある人々の願いや未来世代の必要に応じていこうではありませんか。』

- 1999年 コフィ・アナン元国連事務総長がダボス会議で提唱
- 2000年 NY国連本部で正式に発足
- 2021年 約17,500の企業・団体が署名

UNGCのチェアマンは、コフィ・アナン氏以降も歴代の国連事務総長が務める

国連グローバル・コンパクト(UNGC)とは

国連と民間(企業・団体)が手を結び、健全なグローバル社会を築くためのイニシアティブ



各企業・団体が、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって「社会の良き一員」として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み。



GC 4分野(人権・労働・環境・腐敗防止)の遵守を推進

UNGCの4分野10原則



人権

- 企業は、
1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
 2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである



労働

- 企業は、
3. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
 4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
 5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、
 6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである



環境

- 企業は、
7. 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
 8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
 9. 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである



腐敗防止

- 企業は、
10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである



会員（署名企業・団体）は

4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）の10原則

に署名し、世界へ遵守を宣言する

※UNGCへ署名する会員は10原則に賛同し、企業・団体のトップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けて努力を継続することが求められる。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)

国連グローバル・コンパクト(UNGC)のローカルネットワーク。

UNGCの理念・ミッションを日本国内で遂行するための組織として活動。

【会員数】 464 (*2022年2月現在)

沿革

- | | |
|----------|-------------------------------|
| 2001年 3月 | キックマンが国連グローバル・コンパクトの日本署名第1号 |
| 2003年12月 | 国連広報センターがジャパン・ネットワーク(任意団体)を設立 |
| 2008年 4月 | 参加企業主体の団体として国連広報センターから独立 |
| 2011年10月 | 一般社団法人化 |
| 2015年 7月 | グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへ名称変更 |
| 2022年 2月 | <u>464</u> 会員が活動中 |

【所在地】 国連大学本部ビル





Network Japan

【今日の内容】

1. グローバル・コンパクト概要
2. GCNJにおける分科会活動の概要
3. HRDD分科会の活動紹介

GCNJの主な活動：分科会 ①

企業の実務者が他社の実践や学識経験者から学び、サステナビリティの考え方や取り組みについて情報の交換・共有ができる活動の場。原則として毎月1回または2か月に1回開催。

* 各分科会の活動内容紹介ページ：<http://www.ungcjin.org/activities/session/index.html>



グループディスカッション



フォーラムで活動報告



事例・情報共有



有識者講演

	分科会名	参加企業 (社・団体)	参加者 (人)
1	サプライチェーン	127	193
2	環境経営	174	276
3	GCの社内浸透研究	76	105
4	関西	93	144
5	ヒューマンライツデューデリジェンス	124	183
6	人権教育	100	149
7	腐敗防止	74	104
8	防災・減災 (DRR)	93	145
9	SDGs	178	269
10	ESG	186	314
11	CSV	108	152
12	WEPs	119	185
13	レポート研究	165	248
14	サーキュラーエコノミー研究	117	184

GCNJの活動紹介：分科会 ②

お役立ちシリーズの発刊

第1弾	サプライチェーン分科会：「サプライチェーンにおける望ましいCSR活動のあり方」（日本語版 英語版）
第2弾	UNGC発表“Post-2015 Business Engagement Architecture”邦訳 「『ポスト2015における企業エンゲージメントの基本構図』を構築する」
第3弾	レポート研究分科会：「Advanced COP解説書 -2013年3月改訂版 Advanced COPの解釈と事例-」
第4弾	UNGC発表“Guide to Corporate Sustainability : Shaping a Sustainable Future”邦訳 「企業の持続可能性に関するガイド -持続可能な未来を創造するために-」
第5弾	SDG Compass邦訳「SDGsの企業行動指針 -SDGsを企業はどう活用するか」
第6弾	サプライチェーン研究分科会：「CSR調達入門書 -サプライチェーンへのCSR浸透-」（日本語版 英語版）
第7弾	ヒューマンライツデューデリジェンス分科会：「ビジネスと人権 -日本企業の挑戦-」
第8弾	SDG Industry Matrix（日本語版）
第9弾	「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」（日本語版 英語版 中国語版）
第10弾	「CSR調達研修用ツール・セット（講義&ゲーム）」（日本語版 英語版）
第11弾	「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット（回答の手引書）」



* 「お役立ちシリーズ」紹介ページ：<https://www.ungcnj.org/activities/help/index.html>



Network Japan

【今日の内容】

1. グローバル・コンパクト概要
2. GCNJにおける分科会活動の概要
3. HRDD分科会の活動紹介

ヒューマンライツ・デューデリジェンス（HRDD）分科会【概要】

体制 2022年2月現在	メンバー：133団体 / 198名 共同幹事：6社
テーマ	「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューデリジェンス（方針コミット、影響評価、防止・軽減・是正・救済、情報開示）の推進
活動スタイル	有識者講演やワークショップ、個別作業、グループ活動などによる ラーニング&アウトプット型 ※運営分担も含め全員参加型 会合は年5回程度
参加対象 (募集要項)	自社の人権の取り組みを進めたいと思っている企業や団体 個別作業、グループ活動、運営含め、積極的に参加・協力

ヒューマンライツ・デューデリジェンス（HRDD）分科会【活動内容】

活動方針（ミッション）： HRDDプラクティスの共有と実践

有識者講演、ワークショップ、自社の取り組み進捗評価などを通して、参加メンバー各社のHRDD取り組み推進の一助となる活動を行う。

活動項目	アウトプットイメージ（求める成果）
<p>■ 自社の取り組み評価 国連指導原則(UNGP)報告フレームワークに基づく自己評価シート（当分科会作成）により、自社取り組み進捗を評価し、分科会内で集計・分析・共有する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UNGPに関しグローバルで求められるレベル感と自社の改善ポイントを理解する ➤ 集計レポート(概要のみ)を分科会として公表
<p>■ HRDDワークショップ 人権デューデリジェンスの枠組みと内容を理解する。特に人権影響評価について、モデルケースを用いた演習形式で学ぶ。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UNGPの理解促進 ➤ 各社における人権影響評価の実践（導入やブラッシュアップ）
<p>■ 好事例ベンチマークとプラクティス共有 先進的な取り組みを行う企業の事例を学んだり（興味あるテーマごとのグループ活動とする）、メンバー間での実務レベルも含んだ情報交換を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 自社活動への応用 ➤ 意見交換、情報共有による新たな気づきなどのシナジー効果
<p>■ 動向キャッチアップ ビジネスと人権フォーラムでのホットトピックや人権に関する法規制・評価の動向などをつかむ（有識者レクチャーなど）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 早期動向把握による対応準備 ➤ 関係団体、有識者等とのコミュニケーション、ダイアログ

HRDD分科会活動 ①UNGP自己評価シート

活動内容：

国連指導原則(UNGP)報告フレームワークに基づく自己評価シート（当分科会作成）により、自社取り組み進捗を評価し、分科会内で集計・分析・共有する。

評価シート（EXCEL形式）

分科会内での集計・分析

報告フレームワーク自己評価結果
A1. 方針のコミットメント

KEY QUESTION FOR ANALYSIS:
コミットメントは国連指導原則に附ったものであり、業界にとって重要な人権課題に対するコミットメントを表明しているか？

A1.企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること(パブリック・コミットメント)は何か？

A1.1 パブリック・コミットメントはどのように規定されたか？
A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげられているのは誰か？
A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させたか？

報告フレームワーク自己評価結果
自己評価結果 概要 (1/2)

以下は、国連指導原則報告フレームワークに沿って自己評価を行った回答企業46社の質問項目別結果概要となります。

主な発見

- 全8分野の中で先進的に取り組む*企業が特に多く存在する分野はA1「方針のコミットメント」、A2「人権尊重の組み込み」、C2「ステークホルダー・エンゲージメント」であり、A1では回答企業の70%以上が積極的に取り組んでいる様子が伺える。
- 一方C3「影響の評価」やC5「パフォーマンスの進捗」是正に関してはまだ自信をもった数値ができていないと感じる企業が多い。

項目	Leading	Mature	Established	Improving	Basic	Notifiable
A1. 方針のコミットメント	11%	39%	22%	11%	17%	0%
A2. 人権尊重の組み込み	22%	11%	31%	22%	14%	0%
B. 報告の気運の確保化	2%	2%	11%	4%	81%	0%
C2. ステークホルダー・エンゲージメント	13%	20%	15%	26%	26%	0%
C3. 影響の評価	2%	7%	10%	20%	51%	0%
C4. 評価結果の健全な及び対話	24%	20%	26%	21%	9%	0%
C5. パフォーマンスの進捗	4%	47%	27%	17%	3%	0%
C6. 是正	12%	4%	10%	3%	61%	0%

報告フレームワーク自己評価結果
© Rights Reserved - Brand & Trust Institute

報告フレームワーク自己評価結果
© Rights Reserved - Brand & Trust Institute

*先進的な取り組みは、各項目においてLeading, Mature, Establishedいずれかと回答した企業の取り組みを指す。

HRDD分科会活動 ②HRDDワークショップ

活動内容：

人権デューデリジェンスの枠組みと内容を理解する。
特に人権影響評価について、モデルケースを用いた演習形式で学ぶ。



質問1

あなたの会社は日本国内で小売業を展開しています。店舗で販売している衣料品に施された刺繍がサプライヤー企業Aの一部の労働者が家庭内労働として仕事を持ち帰り、児童によって作業が行われたものだとわかりました。この事実は契約上の義務に反しています。

この問題は、以下の3つのどの形態に属する状況でしょうか？

A. Cause (負の影響を引き起こす)

質問2

B. Contribute

C. Directly link

ある発展途上国で、3つの企業(A社、B社、C社)が帯水層から水を引いています。この帯水層は地域住民も利用しています。A社の影響評価では、水の使用量は国内の規制値を大きく下回っており、それだけでは地域住民の生活や食の権利に影響を与えるほどではないとされています。しかし、地元の農家からは、3社の活動の合計により、利用できる水が危険なレベルまで減少しているとの苦情が寄せられています。

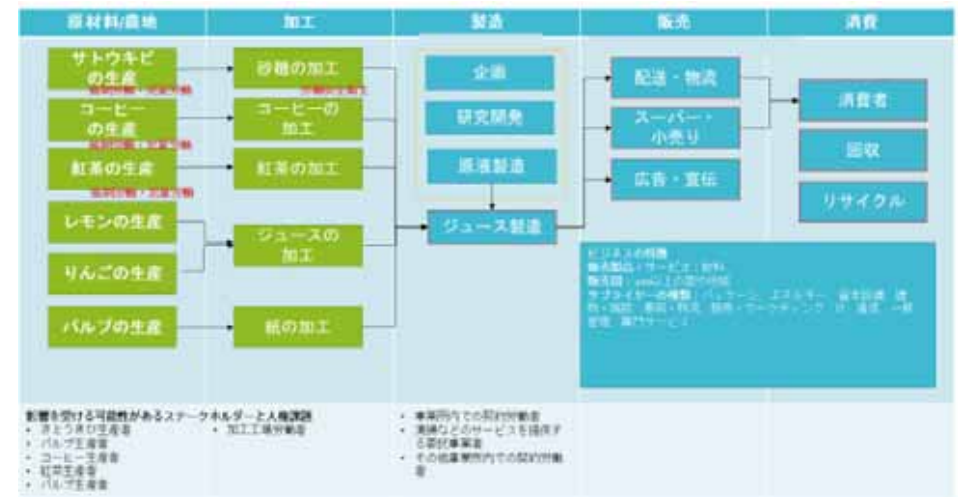
A社は何をすべきでしょうか？

A. 何もしない。これは、政府が適切な計画プロセスを通じて管理すべき問題です。

B. 何もしない。A社の水使用は人権に影響を与えていない。

C. A社は、他の2社がより多くの水を使用していることを公表して、彼らに行動を起こさせ、企業の評判を守るべきです。

D. A社は累積的な人権の影響を助長しているかもしれません。A社は自らの影響を現実的に可能な限り削減するよう努めるべきです。また、政府や他の2社を巻き込み、地域社会への影響を総合的に軽減するために協力する方法を見つけるよう努めるべきです。



HRDD分科会活動 ③グループワーク

活動内容：

先進的な取り組みを行う企業の事例を学んだり（興味あるテーマごとのグループ活動とする）メンバー間での実務レベルも含んだ情報交換を行う。

Bチーム資料
GCNJ 2021年度 HRDD分科会

調査の流れ

Bグループでは、各参加企業メンバーの人権デューデリジェンス推進に向けて知りたいこと

内部（社内）体制の作り方について知りたい！

情報ホルリたい！

調査対象となる6つの先進企業を選定し、2チームに分かれ調査開始
 <調査項目>
 ・デスクトップ調査による事前情報収集
 ・ヒアリングによる情報の深化

サプライヤーに対するアンケート調査とその後のフォローアップについて

3. 海外先進取組事例の調査 (2)調査方法

■ チェック項目は以下の6分野13項目を設定

分野	チェック項目
1. 方針と管理システムにHRDDを組み込む	1.1 人権DDに関する方針を策定しているか
	1.2 人権DD実施プロセスが構築されているか、監査・監督体制があるか
	1.3 人権DDの方針をサプライヤー・利害関係者に通知しているか
2. 実際の、及び想定される負の影響を特定、評価	2.1 人権リスクが高い分野をサプライチェーンを含む業務範囲から抽出し、優先度の高い人権リスクを抽出し、さらに評価しているか
	2.2 実際の/想定される負の影響と企業の関与度合いを評価しているか
	2.3 特定された実際の/想定される負の影響に対し、優先度をつけているか
	2.4 企業に懸念が認められる、実際の/想定される負の影響を防止、緩和するための計画を策定、実施しているか
3. 負の影響の停止、防止及び緩和	3.1 上記1でチェックされた計画にはサプライヤーへの対応が含まれているか
	3.2 上記1でチェックされた計画にはサプライヤーへの対応が含まれているか
4. 実施及び結果を評価	4.1 人権DDの実施状況、有効性をモニタリングしているか
	4.2 人権DDの方針、活動状況などを関係者、ステークホルダーなどに行っているか
5. 影響への対応方法に関するコミュニケーション	5.1 人権DDの方針、活動状況などを関係者、ステークホルダーなどに行っているか
	5.2 実際の/発生した負の影響に関与している場合、救済措置を取っているか
6. 適切な場合には、救済を提供、または救済に協力	6.1 実際の/発生した負の影響に関与している場合、救済措置を取っているか
	6.2 救済申し立て制度を設けているか

Hグループの課題感

Hグループでは、グループ内の人権デュー・デリジェンスに対する取組みの進捗度が異なっており、各社で課題感が異なっていた

↓

各社ごとに自社の取組み状況を整理し、先進企業のヒアリングを通して、各社の課題解決を目指す

Global Compact Network Japan ヒアリング結果 1/6

質問	回答
<p>1. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような方針やプロセスを構築していますか？</p>	<p>1. 貴社に属する、優先順位の高い分野を、自社のサプライチェーンの各段階において、人権デューデリジェンスを実施する。また、自社のサプライチェーンの各段階において、人権デューデリジェンスを実施する。また、自社のサプライチェーンの各段階において、人権デューデリジェンスを実施する。</p>
<p>2. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような課題や課題感がありますか？</p>	<p>2. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような課題や課題感がありますか？</p>
<p>3. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような取組みや取り組みがありますか？</p>	<p>3. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような取組みや取り組みがありますか？</p>
<p>4. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような成果や効果がありますか？</p>	<p>4. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような成果や効果がありますか？</p>
<p>5. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような課題や課題感がありますか？</p>	<p>5. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような課題や課題感がありますか？</p>
<p>6. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような取組みや取り組みがありますか？</p>	<p>6. 貴社において、人権デューデリジェンスを実施するにあたって、どのような取組みや取り組みがありますか？</p>



Global Compact Network Japan

<http://www.ungcn.org>

Find us on social media

Facebook: @ungcnj Twitter: @GlobalCompactJP