

ESG/統合報告トピック調査

ビジネスと人権

顧問 公認会計士 篠木 良枝

当調査では、日経225銘柄中、2025年1月から9月末の期間で発行が確認できた156社の狭義の統合報告書（※）を対象に、サプライチェーンや取引先に対する人権への対応を中心に、ビジネスと人権についての開示状況を調査した。

（※）「狭義の統合報告書」とは、統合報告フレームワークなどの統合報告ガイダンスを参考にして制作されている報告書、または冊子やWEBサイトでレポート名を統合報告書・統合レポート等と題されている報告書を指す。

調査サマリー

- ほぼ全ての企業は調達方針に人権尊重の記載があるか、自社の人権方針の順守をサプライヤーにも求めている
- 自社グループの役職員だけでなく、取引先を対象とした苦情処理システムを構築している企業は80%
- 人権関連のKPIを設定している企業は44%

はじめに

企業は、国連が2011年に採択した「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」（以下、指導原則）に基づき、人権を尊重する責任を負っている。企業は事業活動において人権に与える影響を把握・防止・軽減することが求められる。具体的には、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス（以下、DD）の実施、グリーバンスメカニズム（以下、苦情処理システム）の導入が求められて

いる。人権侵害は企業の評判や法的リスク、投資家からの信頼に直結するため、経営課題としての重要性が高まっており、企業は人権尊重を経営戦略に組み込み、責任ある行動を実践する必要がある。そのため、今回の調査対象156社※について、狭義の統合報告書、ウェブサイト、人権レポート等でビジネスにおける人権対応の開示状況の調査を実施した。

※日経225対象企業のうち、2025年1月から9月末の期間で狭義の統合報告書の発行が確認できた156社

調査結果と考察

図表1：ビジネスにおける人権対応の開示状況（n=156社）

番号	項目	開示社数	開示割合
(a) サプライチェーンにおける人権DDの実施状況			
(a)-1	調達方針に人権尊重の記載があるか	155	99%
(a)-2	リスク評価の実施方法の説明	142	91%
(a)-3	人権DDの頻度	141	90%
(a)-4	ステークホルダーとの対話状況	134	86%
(a)-5	モニタリングと是正措置のプロセスがあるか	136	87%
(b) 取引先を対象とする苦情処理システムの有無			
(b)-1	通報窓口の設置の有無	125	80%
(b)-2	苦情対応のプロセスと実績の開示	117	75%
(c) 人権関連のKPI・成果指標			
(c)-1	人権関連のKPIの有無	69	44%
(c)-2	人権関連の年次報告や改善状況の開示があるか	69	44%

(a) サプライチェーンにおける人権DDの実施状況について各項目の調査を行った。

(a) -1 調達方針を明文化することで、企業は自社だけでなく、サプライヤーにも倫理的・法的な基準の順守を求めることができるため、調達方針を作成している企業は多い。調達方針に人権尊重を求める記載がある、あるいは自社の人権方針の順守をサプライヤーにも求めている企業は155社（99%）であった。人権DDを実施するにあたっては根拠となる基準が必要となるが、多くの企業で当該基準は既に策定済みであることが、企業の公開情報から確認できる。

(a) -2 実際に人権DDを実施し、そのリスク評価の方法を記載している企業は142社（91%）であった。2024年の調査（※1）では人権DDについて記載する企業は111社（73%）であったため、

短期間で増加している。人権DDを未実施の企業でも、将来の実施に向けて人権リスクの影響度評価の実施など準備を進めている旨を明記している企業も多く、サプライチェーンにおける人権DD対応が急速に進んでいることが見て取れる。

（※1）2024/11/20 統合報告書分析レポート「人権に関する記載状況2024」

<https://www.dirri.co.jp/res/report/cat/2024/post1570.html>

(a) -3 人権DDの頻度について、「定期的に」という記載の企業、1年に一度、数年に一度など頻度を記載している企業など様々ではあるが、141社（90%）が記載していた。一度実施して終わり、ということではなく継続的に実施して改善状況を把握している企業が多いことが分かる。

(a) -4 サプライヤーへのアンケートや監査の実施プロセスを通じて、人権への負の影響の実態やその原因を理解し、負の影響への対処方法の改善のためにサプライヤーと話し合う、ステークホルダーエンゲージメントの状況について調査を行った。その状況を開示している企業は134社（86%）であった。人権への負の影響に関して改善の余地がある会社に対して、出来ていることと課題とを明確にしたうえで対話を深めることは、持続可能な事業活動のために重要なことだと思われる。サプライヤーだけでなく、人権分野に専門的な知見を有する有識者と対話をしている企業もあった。自社のビジネスと人権への取り組みに対する評価と今後の取り組みに対して示唆を得る目的で、外部有識者と定期的にエンゲージメントを行っている企業を、好事例として図表2で紹介する。

図表2

好事例	業種
ビジネスと人権に関する高い知見と活動実績を持つ有識者と取締役・執行役員との対話を実施。有識者から、グローバル企業としての取り組み促進への期待や、透明性をもって情報開示・説明責任を果たすことの重要性の助言が行われ、企業の回答と対応を開示している。	機械

(a) -5 人権DDを継続的に実施するにあたっては、その結果をサプライヤーと話し合い改善を求めて、次回結果を確認するというプロセスが必要になると思われるが、その状況を開示している企業は136社（87%）であった。サプライヤーはグループ会社ではなく別法人であるため、直接ガバナンスを効かせることはできず依頼という形になるが、実情をヒアリングし丁寧に対話を重ねたうえで、それでも改善されない

重要な人権侵害があれば、取引を打ち切ることも含めたサプライチェーンマネジメントを実施している様子が見て取れる。人権DDの結果判明した特定のステークホルダーに対する人権リスクについて詳細に調査し、改善要請や改善支援を行う取り組み内容を開示している企業を、好事例として図表3で紹介する。

図表3

好事例	業種
国連の指導原則の手順に従い、人権の負の影響の特定・評価、防止・軽減、モニタリング、情報開示を行っている。判明した仕入先の労働面の問題点について、丁寧な指導を行っている。	電気機器

(b) 取引先を対象とする苦情処理システムの有無について調査を行った。

(b) -1 2022年6月に公益通報者保護法の改正が施行され、事業者は通報窓口の設置が義務付けられており、役職員を対象とした通報窓口については対応済みのため、取引先を対象とした通報窓口について設置されているかどうかを確認した。125社（80%）において、取引先を対象とした通報窓口が設置されている旨の開示があった。

(b) -2 取引先を対象とする苦情処理システムの苦情対応のプロセスと実績の記載がある企業は117社（75%）であった。指導原則に基づき非司法的な苦情処理プラットフォームを提供する、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）の「対話救済プラットフォーム」を利用する企業、技能実習生や特定技能人材に向けて日本語だけでなく複数言語が利用可能な受付、対応を実施している企業もあった。

(c) -1、(c) -2 人権関連のKPI・成果指標を設定しているかどうかについては、69社（44%）の企業が人権関連のKPI、目標を設定し、年次報告や改善状況の開示を行っていた。人権に関するKPIを設定するかどうかについては、企業のマテリアリティにも関連し、人権をマテリアリティとしている企業においてはKPIを置いている企業も多い。KPIとして、図表4の内容を開示している企業があった。

図表4：人権関連のKPI・成果指標の開示例

サプライヤー実地監査導入社数
人権DD対応実施率
サプライヤーとのコミュニケーション実施数
サプライチェーン行動ガイドラインのアンケート回答率
人権侵害のおそれがある高リスク取引先の活動改善対応率
人権啓発研修の受講率

おわりに

当調査では、統合報告書等における企業の人権への対応についての開示状況を明らかにした。結果、ビジネスと人権に関する基本的な対応は広く浸透していることが伺えた。企業は人権尊重の責任を果たすことが求められており、情報開示はその実効性を担保する重要な手段となる。企業が持続可能な成長を実現するためには、単なる方針の策定にとどまらず、実施状況のモニタリングや苦情処理、成果指標の設定といった実践的な取り組みが不可欠であり、今後も継続的な取り組みを進め、企業の人権対応の透明性と信頼性を高めていくことが求められる。

(出所) 株式会社宝印刷D&IR研究所 IR/サステナビリティ研究室の調査による