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



- ■「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

福岡市博多区東公園7-7

092-643-3918

092-643-3919



※全ページの上下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。





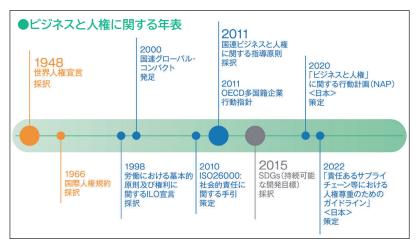
その1枚のシャツが、誰かの「当たり前の権利」(人権)を 奪っているかもしれません

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」)及び政治的権利に関する国際規約」)及び政治的権利に関する国際規約が登場であり、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の定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』に関する行動に関する行動による人権」に関する行動による人権。以近後で、その2年後に、高導重のは、その2年後に、を第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

第一の柱

人権を保護する 国家の義務

運用上の原則

- ●一般的な国家の規制及び政策機能
- ●国と企業の連携
- 紛争影響地域における 企業による人権尊重の 支援
- 政策の一貫性の確保

第二の柱

人権を尊重する 企業の責任

運用上の原則

- ●企業方針によるコミット メント
- 人権デュー・ディリジェ ンス
- ●救済への取組
- ■置かれている状況を 踏まえた対応

第三の柱

救済への アクセス

運用上の原則

- 国家による司法手続
- ■国家による非司法的 苦情処理の仕組み
- 非国家基盤型の苦情 処理の仕組み
- 非司法的苦情処理 メカニズムの実効性 の基準

「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。



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児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

SUSTAINABLE GOALS





































染で生活を侵害されない権利、平和・法の下の平等等、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。

「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



「日常の中にある『ビジネスと人権』」KARA



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

松岡 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も、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・ボパールの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 は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。

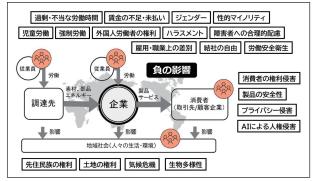


6 「ビジネスと人権」の考え方

「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るべきとする「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るべきとする「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 が、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。





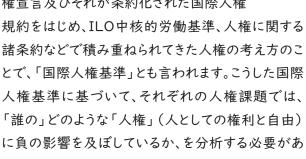
報告書概要は

【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」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

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。

子どもたちに「ビジネスと人権」 **9** 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 切にし、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



「日常の中にある『ビジネスと人権』」KARA



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。

子どもたちに「ビジネスと人権」 10 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」「当た 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した。

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 です。



コラム

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



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



「企業における人権推進に関わる取組」KARA





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しいただきました。



プロフィール

また 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	人権方針の策定		
В	負の影響の特定・分析・評	負の影響の特定・分析・評価 (人権リスク・アセスメント)		
	/注:ナ-th+い品 の B/網(I - **+ 7)	教育・研修の実施		
人権デュー・	(潜在的な負の影響に対する) 防止・軽減 措置の実施	社内環境/制度の整備		
ディリジェンス・プロセス	16E 47 7/16	サプライチェーンの管理		
	モニタリングの実施			
	外部への情報公開			
C 是正措置/救済	(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はいるものの、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

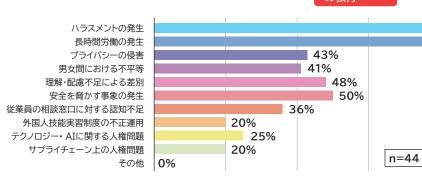
人権のため の教育

- 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)





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 につなげられてい ます。

う防・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

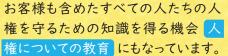
84%

- ●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、









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。

🌘 取り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り組みへの理解・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

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) II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。



▲ 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



hts/

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





>>> 【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し、行動でするようにはることと、それた可能にはよるようかな環境の条件の整件が表現でする。



断し、行動できるようにすることと、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が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、当社グループが多種多様な業種・業態の企業群であることに

探してた 今度〇〇に家を はい マイホームの土地 建てるのですが いい物件があったよ! 役場です あそこは 同和地区ですか? そのような事には その質問は お答えできません!! 差別です! 間違った 考えです!

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

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、愚直に一歩ずつ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、認識を一致させたうえで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。人権意識と一言で 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。





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。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。)

今住民に信頼される行政サービスのためにく自治体職員向けチェックリスト

- 用されていますか?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?
- 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?
- 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 6 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、定期的に実施していますか?
- 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?

~子どもも教職員も安心して学び・働ける学校に~教育関係職員向けチェックリスト

チェック項目 はい いい

- 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?
- 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?
- ★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?
- 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

杉 少人数のグループで意見交換(15分)

式 その後、各グループから全体への議論内容を発表(15分)



藤論内突

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」

狙目

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



賃金の不足・未払、生活賃金



居住移転の自由



表現の自由



過剰・不当な労働時間



結社の自由・団体交渉権



先住民・地域住民の権利



安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)



外国人労働者の権利



環境・気候変動に関する 人権問題



社会保障を受ける権利



© 知的財産権 知的財産権



パワーハラスメント (パワハラ)



テクノロジー・AIに関する 人権問題



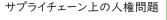
賄賂·腐敗



セクシュアルハラスメント (セクハラ)









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)



消費者の安全と知る権利



紛争等の影響を受ける 地域における人権問題



介護休業等ハラスメント (ケアハラ)



差別



救済ヘアクセスする権利



強制労働



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・啓発に関係する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。



D 0622 県教育委員会への DVD問合世番号 『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

【23分間】

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!





福岡県 人権教育DVD | Q

いうテーマを

取り上

げ

まし

の

テーマについては、 高まるにつれて、

世間の関

取り上 が

一げら

れる機会が

増 等

報道

本誌では「ビジネスと



「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。



する中 がとうございました。 方にご協力・ご尽力いただき ることは、 あ が見 くお礼申し上げます。 る」という事 の 回の 何 二項対立 権 が せ 奪われるのでは 元過ごさ 権を奪うことに いきたいと、 この場をお 本紙作成も、たくさん 課 で 改めて感じまし ん。 す。 别 題に対 きるの 差別を「する・し がこの 無自覚のままに 人権は で考えるの 実を して かを 本 社 前 無関 会の あ つなが に ij 考 別 かし を りま Ĺ え、 私 中 Ü で 誰 成 行 自 は な i) で







