



国際労働機関

▶ サステナブル調達パートナーシップ 業界全体での取り組みと 中小企業の責任ある企業行動事例集



サステナブル調達 パートナーシップ

業界全体での取り組みと中小企業の
責任ある企業行動事例集



表示 4.0 国際 (CC BY 4.0)

本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示 4.0 国際」に基づいてライセンス供与される。<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>を参照のこと。ライセンスに詳述される通り、利用者には、再利用、共有（複製および再配布）、翻案（元の著作物のリミックス、変形、および元の著作物を土台とした別の著作物の構築）を行うことが認められる。利用者は、ILOが素材の出典であることを明示し、元の内容に変更が加えられているかどうかを示さなければならない。翻訳、翻案その他の2次的著作物に関連して、ILOのエムブレム、名称およびロゴを使用することは認められない。

表示 利用者は、変更が加えられたかどうかを示した上で、以下のように著作物を引用しなければならない。[サステナブル調達パートナーシップ 業界全体での取り組みと中小企業の責任ある企業行動事例集、国際労働事務局、ジュネーブ、2026。© ILO]

翻訳 本著作物を翻訳する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻訳である。この翻訳はILOによって作成、確認または承認されたものでなく、ILOの公式の翻訳と見なしてはならない。ILOは、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻訳の著者のみが負う。

翻案 本著作物を翻案する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻案物である。この翻案物はILOによって作成、確認または承認されたものでなく、ILOの公式の翻案物と見なしてはならない。ILOは、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻案物の著者のみが負う。

第三者素材 クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO以外の者の著作物には適用されない。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理および侵害の申し立てについて単独で責任を負う。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会 (United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL) の仲裁規則 (Arbitration Rules) に従って仲裁に付託されるものとする。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとする。

権利およびライセンスに関する質問は、ILO出版部（権利・ライセンス）rights@ilo.orgに問い合わせること。ILOの出版物とデジタル製品については、<https://www.ilo.org/research-and-publications>に情報が記載されている。

ISBN: 9789220433096 (print); 9789220433102 (web PDF)

Also available in:

English ISBN 9789220433119 (print); 9789220433126 (web PDF)

ILOの著作物およびデータベースにおいて使用されている呼称は、国際連合の慣行によるものであり、そこに掲載された資料の内容は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的地位、もしくはその国境または境界の決定に関するILOのいかなる見解をも示すものではない。www.ilo.org/disclaimerを参照のこと。

本著作物にて表明された見解および意見は、著者のものであり、必ずしもILOの見解、意見または方針を反映するものではない。

企業名、商品名および製造過程への言及は、それらに対するILOの承認を意味するものではなく、特定の企業、商品または製造過程への言及がなされないことは、それらに対するILOの不承認を表すものではない。

▶ 目 次

▶ はじめに	1
▶ 謝辞	2
▶ メッセージ	3
▶ サステナブル調達パートナーシップ (SPP) とは	7
取り組みのきっかけ	8
SPPの概要	8
中小企業の共通の課題とSPPの成果	9
今後の展望	10
▶ 中小企業の責任ある企業行動事例	13
四国塗装工業株式会社	14
株式会社データサービス	17
日興電気通信株式会社	20
松代工業株式会社	24
▶ SPP運営側企業の声	29

▶ はじめに

この事例集は、日本政府（経済産業省）の支援を受けて国際労働機関（ILO）が進めている「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築（フェーズ2）」事業の一環としてまとめたものです。本事業は、企業の国内関連法の順守および労働に関する国際基準の尊重の実務を体系的に支援し、かつ構造的課題に対処するための政府・労働者・使用者（政労使）関係者の協力を推進することで、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を可能とする環境づくりを目指しています。

この取り組みの中で、デジタル産業の業界団体である電子情報技術産業協会（JEITA）が主導する「サステナブル調達パートナーシップ¹」（SPP）を、ILOと全国社会保険労務士会連合会が協力して支援してきました。電機・電子産業は多くの中小企業によって支えられており、SPPはサプライチェーン²全体で責任ある行動を推進するための取り組みです。SPPを通じて「川下」（最終製品を消費者に届ける側）の大企業は、「川上」（原材料の供給側）の中小企業を支援し、業界全体での底上げを目指しています。この活動に中小企業が自らのいままでの実践や学びを生かして参加する形が生まれ、サプライチェーンをつなぐ業界全体で責任ある企業行動を推進するモデルとなっています。

本事例集では、業界主導のSPPの取り組みに参加した中小企業の実例を紹介します。責任ある企業行動の学びが広く共有されることで、国内外のバリューチェーン³での取り組みがさらに進むことを期待しています。また、本事例集が、中核的労働基準やILO多国籍企業宣言をはじめとする国際的な人権・労働基準の尊重や関係者間の協力強化に役立つことを願っています。

ILO駐日事務所
駐日代表
富田 望

1 JEITAサステナブル調達パートナーシップ (<https://home.jeita.or.jp/csr/spp/>)

2 原材料調達、加工・製造、流通などの過程を通して、製品・サービスを消費者に供給するための一連の活動。物理的な供給連鎖。

3 原材料調達、加工・製造、流通などに加え、これを支える開発やマーケティング、投融資、販売、製品・サービスの消費活動、処分、リサイクルなど、一定の価値創造をめぐる一連の活動。物理的な流れではなく、各段階での価値創造を考慮する概念。

▶ 謝辞

本事例集の作成に当たり、インタビューに快く応じてくださった企業の皆さまに深く感謝の意を表します。また、JEITA事務局をはじめ、関係団体・企業の皆さまからも多くのご助言とご尽力をいただきました。皆さまのご支援があってこそ、本事例集をまとめられたことを重ねて感謝申し上げます。

SPP参加企業（五十音順）

株式会社青野工業、旭産業株式会社、株式会社アドテック富士、
株式会社塩山製作所、四国塗装工業株式会社、立山マシン株式会社、
株式会社データサービス、株式会社ニッカトー、
日興電気通信株式会社、富士オートメーション株式会社、
富士セイラ株式会社、北港商事株式会社、松代工業株式会社、
株式会社ワカ製作所

SPP運営メンバー企業

日本電気株式会社、パナソニックグループ、
株式会社田中貴金属グループ、株式会社東芝、株式会社ニコン、
富士通株式会社、三菱電機株式会社、横河電機株式会社

▶ メッセージ

日本企業は、サプライチェーンが国境を越えて広がる中で、積極的に国際展開を進めてきました。一方で、世界的に「ビジネスと人権」への取り組みの重要性が増しており、こうした取り組みは、日本企業が国際的に事業を展開する上で不可欠な要素となっています。

このような国際的な潮流も踏まえ、日本政府は2022年に「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ガイドライン⁴」を策定し、企業の自発的な取り組みを支援してまいりました。

日本企業の取り組みが着実に広がる一方で、中小企業においては人材や知見の不足などの課題も指摘されています。そうした中、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）が、大企業と中小企業の連携によって、「サステナブル調達パートナーシップ（SPP）」を構築されたことは、大変意義深い取り組みです。

個社単独では対応が難しいサステナビリティ課題の解決に向けて、業界全体での連携の輪がさらに広がり、企業の垣根を越えた協働が進むことで、参加企業の企業価値向上およびサプライチェーン全体における人権尊重の実践が一層促進されることを期待しております。

経済産業省
国際経済部長（併）ビジネス・人権政策統括調整官

藤澤 秀昭

4 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「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ガイドライン」、(2022年9月13日)、<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>

当会はデジタル産業の川上(電子材料・部品デバイス)から川下(電子機器・ソリューションサービスなど)までの会員企業を有し、また会員企業はグローバルに活動していることから、企業への社会的責任に対する関心の高まりをいち早く認知し、国連の指導原則公表前の2006年からサプライチェーン全体で責任ある企業行動を推進するためのガイドラインなどを策定し、教育・啓発などに取り組んできました。責任ある企業行動を推進している中で、企業の規模などによっては理解や進め方も大きな違いが見られるなど、多くの企業ではサプライヤーとの間での共通理解やコミュニケーションを深めることが容易ではないという問題に直面しています。

当協会でのSPPの活動は、大企業、中小企業、外部専門家の対話・協働により、このような課題の直接的な改善を目指した取り組みであり、あらゆる産業でサプライチェーンにおけるエンゲージメント構築に向けたモデルケースとして活用されることを期待するとともに、本事例集に携わった関係者に感謝申し上げます。

一般社団法人電子情報技術産業協会

理事 事務局長

関矢 裕一

あらゆる国・産業の枠を超えて「ビジネスと人権」や人権尊重の取り組みは必須であることから、今般はJEITA SPPの取り組みに賛同し、ILO 駐日事務所の技術協力をいただいて養成した「ビジネスと人権」推進社労士の講師派遣などを実施いたしました。

社会保険労務士は、ビジネスと人権における大きな要素たる労務管理、日本の労働・社会保険など諸法令の専門家であり、現在日本全国で約46,000人が活躍しています。1968年の制度創設以来、より多くの企業、特に中小企業に寄り添い日本の労働・社会保障制度への適用拡大に寄与し、労働者をはじめとするステークホルダーのためにディーセント・ワークの実現や労働環境を整える支援を行い、社会的包摂性を高め、社会経済的好循環を生み出す触媒的機能としても活躍してきました。

本取り組みにより、日本における電子情報業界の未来がより良いものになるよう、期待するとともに、社会保険労務士が、専門性を持ってサプライチェーンの中でさらなる好循環を生み出す支援を行えるよう、引き続き取り組んでいきたいと存じます。

全国社会保険労務士会連合会
会長

若林 正清

ILOは、政府、労働者、使用者がディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進できるよう支援しています。その一環として、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO多国籍企業宣言）」などの国際基準に基づく責任ある企業行動を促進し、グローバル・サプライチェーンがディーセント・ワークの実現に貢献できるよう取り組んでいます。また、企業がこれらの原則に沿って企業方針や実務を整合させることで、事業運営やサプライチェーンがディーセント・ワークと包摂的成長に寄与する、持続可能なものとなるよう支援しています。

SPPの取り組みは、「ILO多国籍企業宣言」および「労働における基本的原則及び権利による指針」を実践につなげる役割を果たしており、中小企業が責任ある企業行動を採用するための実践的な方法を示しています。また、中小企業が直面する、人材・リソース・認知の不足といった共通の課題を明らかにし、多国籍企業との協働、ピア・ラーニング、積極的な関与を通じて、それらの課題にどのように対応できるかを示しています。

こうした対話は、相互理解を促進し、協働での改善を後押しするとともに、ディーセント・ワークの実現に向けた責任ある企業行動および人権デューディリジェンスの実施を加速させます。日本のデジタル産業における有望な協働事例として、本イニシアチブは、持続可能で責任ある企業行動とディーセント・ワークの実践を促す実践的なモデルを示し、他の産業分野にも示唆を与えるものです。

国際労働機関
多国籍企業/責任ある企業行動局
局長

ギータ・ローランス

1

サステナブル調達 パートナーシップ (SPP)とは



▶ サステナブル調達パートナーシップ(SPP)とは

取り組みのきっかけ

電機・電子業界は広大かつ複雑なサプライチェーンを有しており、業界全体で責任ある企業行動や人権尊重を実現することが求められている。しかし、大企業単独ではサプライチェーン上の中小企業への網羅的な働きかけは容易でなく、人権デューディリジェンス⁵の実施やそれに対する理解を得ることに課題を感じていた。こうした背景から、業界全体での底上げを目指し、大企業と中小企業の協働・エンゲージメントを構築する必要があった。

中小企業・大企業双方でのヒアリングの結果、人権方針策定のように全ての会社に共通して実施すべきものは、業界横断で取り組むことが有効であると確認され、対話・協働プラットフォームとしてサステナブル調達パートナーシップ(SPP)の設立のきっかけとなった。一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)CSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)委員会は、これまでガイドラインや調査票のフォーマット作成やツール整備、教育・啓発による人材育成を進めてきた。SPPは、これらの活動を土台に、学びを実践へとつなげ、責任ある企業行動を実行に移すことを目的としている。

SPPの概要

SPPは、JEITA加盟企業である電機・電子業界の大企業とそのサプライチェーン上の中小企業をつなぐ業界横断型のプラットフォームである。大企業が協働して中小企業に対して教育・啓発、実践支援、対話や連携の場

5 人権デューディリジェンスとは、企業が自社・グループ会社およびサプライヤーなどにおける人権への負の影響を特定し、その影響を防止・軽減するとともに、取り組みの実効性を評価し、対応内容について説明・情報開示していくために実施する一連の行為をいう。

をつくり、業界全体のサステナブルなサプライチェーン構築を目指す。
SPPの特徴は以下の通りである。

1. 会社の枠を超えて業界で連携して実施する取り組みであること
2. バリューチェーンをつなぐ中小企業と大企業のエンゲージメントを重視していること
3. 外部専門家（全国社会保険労務士会連合会、ILO駐日事務所）との協働による取り組みであること

SPPは2024年度に「人権方針策定」支援を実施し、2025年度は「人権デューディリジェンス」実施および「苦情処理メカニズム」構築支援を予定している。支援プロセスには経営者のコミットメントを促すための「経営者サロン」、実際に社内で取り組む実務者が「責任ある企業行動」と「ビジネスと人権」について学ぶための「実務者向けワークショップ」、各社の状況に応じた人権方針策定を支援する「ビジネスと人権」推進社労士による個別相談会、各社が取り組みを発表する最終報告会が含まれる。全国から、従業員10人未満の小規模企業から300人を超える企業まで、規模の異なる中小企業が参加しており、ものづくりに携わる電子部品製造だけでなくソフトウェア関連など多様な業種も含まれている。

中小企業の共通の課題とSPPの成果

SPPに参加した中小企業では、従業員が働きやすい環境づくりにこれまでも取り組んでいた。一方で、責任ある企業行動やビジネスと人権の考え方になじみの薄い企業も多かった。そのため、取引先から求められるビジネスと人権や、責任ある企業行動に関する質問票への回答や、紛争鉱物調査への対応だけでは、十分な理解や実践につながらない場合があった。SPPは、セミナーや個別相談を通じて、これまでの働きやすい環境づくりや企業理念とのつながりを整理し、国際基準に照らして強化すべき点を明確にすることで、行動に結びつく基盤を作っている。責任ある企業行動は経営者が納得して理解することが重要であり、経営者サロン（2024年11月に実施）はその第1ステップとして有効であった。中

小企業は人的つながりや機動力を生かし、学んだことを自社制度に迅速に反映できる強みも確認された。

また、大企業と中小企業の協働により、お互いの課題や状況を理解し、エンゲージメント構築のための課題認識を共有する機会が生まれた。取引に直結する1対1のやり取りでは率直な意見交換が難しい一方で、今回は人権についてフラットに話し合い、相互理解を深める機会となったとの声も聞かれた。ワークショップを通じて、企業間での学びや情報共有も促進され、他社の事例を参考に取り組みを進めることが可能となった。

今後はサプライチェーン全体で責任ある企業行動を担保するため、調達先や取引先への人権デューディリジェンスや意義ある対話・働きかけが期待される。SPPでは2025年以降、こうした支援を継続的に提供し、国際基準に沿った取り組みを促進する予定である。

今後の展望

SPPは中小企業16社を対象とした小規模実証事業から始まったが、今後は継続的な仕組みとして運用し、包括的支援スキームへの展開を目指している。業界全体で協働することで、大企業は効果的・効率的にサプライヤーを支援し、中小企業側は複数の取引先からの個別要請への対応の負担が軽くなるような仕組みを実現しようとしている。

中小企業ごとに置かれている状況やニーズが異なるため、それに応じた個別化されたアプローチが求められる。成功事例の整理や学びの共有を行い、各企業が自社に合った取り組み方を見つけられる環境を整えることが望まれる。そのためには、大企業と中小企業をつなぐプラットフォームとして各企業の経験や外部専門家の知見を活用した継続的な対話・協働が重要である。

より多くの中小企業の参加を得るためには、協働することによってより効率的・実効的に、ディーセント・ワークの実現とサステナブルなサプライチェーン構築が可能となるという理念を業界全体で共有することが不可欠である。今後、中小企業にとっての参加意義や業界全体への効果を踏まえ、JEITAはSPPの取り組みの成果を発信し、参加のメリット

をより分かりやすく伝えていく予定である。

このように、業界の有力なプレーヤーである大企業が、業界全体における責任ある企業行動の底上げという理念を共有し、サプライチェーン上の企業を巻き込んでいくという協働モデルは、他産業にも展開し得る有望な取り組みである。

2

中小企業の責任 ある企業行動事例



▶ 四国塗装工業株式会社

「バリアフリー」を人権方針で体系化

主要製品・サービス：電着塗装、焼付塗装、金属塗装、
スクリーン印刷、薄板板金加工、各種溶接加工

所在地：香川県丸亀市

従業員数：115人(四国塗装工業グループ3社合計)

取り組みのきっかけ

同社では、従業員が人種・ジェンダー・雇用形態・体格差にかかわらず、バリアフリーの状況(包摂的で差別のない環境)で働ける職場を目指しており、属性による差別のない賃金制度の実施、工場の労働安全衛生設備の整備(熱中症対策のため、工場内の温度を下げる・涼しい作業着の提供・水分の提供)、社宅の提供などを行ってきた。こうした取り組みを、ビジネスと人権や責任ある企業行動という形で体系化・書面化することによって、全従業員に分かりやすく理解してもらえたと考えた。

人権方針の策定プロセス

まず、社長がトップの決断として人権方針の策定を実施し、人権尊重へのコミットメントを示した。その上で、毎朝行われる社長と各部署の課長・係長、安全衛生委員会のメンバーなど総勢13人によるミーティングを活用し、就業規則に基づく事項や全従業員へのアンケート・面接で得られた意見を情報共有・議論しながら、人権方針として具体化していった。

ポジティブな変化と今後の展望

人権尊重がハラスメントに限らず、労働環境や労働安全衛生など幅広い領域を含むことへの理解が徐々に浸透してきていることは、職場のポジティブな変化である。

また、SPPを通じて同業他社による地域を超えた人権尊重の実践を知り、「自社の取り組みをさらに充実させたい」と刺激を受けた。

責任ある企業行動の実例

人権方針の策定以前から、同社は、バリアフリーな職場を実現するため、さまざまな取り組みを行ってきている。例えば、法的には男女問わず取得可能な育児休業について、従業員の認識レベルでは男性の取得が浸透していなかったため、トップダウンで男性が取得できるような環境整備を行っている。また、性別、国籍などの属性による差別が起こらないよう、作業内容・経験値・免許の有無などに基づく能力型の評価制度を採用している。

さらに、毎年従業員一人一人の状況を把握し、より良い職場環境を実現するために、個人の成長や課題を振り返り、将来の方向性を考え、会社への意見・要望を書面で伝える機会を設けている。社長が全員分を確認した上で面談を行い、職場環境をより良くするもの、楽しくするものは積極的に取り入れている。

人権方針における重要な人権課題である差別の禁止や多様性の尊重に関するこれらの取り組みの結果、属性にかかわらず、安心して働ける環境が醸成されている。過去に働いていた技能実習生やその友人（外国人労働者）からの就労希望も多数寄せられている。雇用全般、特に新卒採用でも、スムーズな採用につながっている。

**塗装製造課 スルチャヒヤナ氏**

2019年まで技能実習生としてこの会社で働いており、数年前に特定技能1号としてインドネシアから戻ってきました。会社の人たちがみんな優しく親切で仲良くなりやすいです。外国人か日本人かで差別されることはありません。間違った時には叱ってくれてどう対応すればいいか教えてくれます。毎日の朝礼で安全について注意があり、身体を守るためのヘルメットなどの支給もあり安心して安全な環境で働いています。

**代表取締役 近澤 裕明氏**

守るべきものは「人」です。一番近いところは、まず自分であり、従業員であり、納入業者さん、お客さん。従業員から何らかの意思表示があった場合、門前払いをせず、必ず話を聞いて受け止めて、答えを出して伝えることを徹底しています。また、何らかの障壁があることをリスクとして排除するのではなく、対話することが大切であると考えています。社長から従業員に至るまで男女・人種の差なく、集うものが同じ気持ちの中で話ができるということが大事だと思っています。

国連指導原則：
16OECDガイダンス：
1.1ILO多国籍企業宣言：
30

▶ 株式会社データサービス

人権方針を社内で説明 従業員の主体性向上にも効果

主要製品・サービス：システム開発、
BPO(業務プロセスの代行サービス)バックオフィスソリューション
など

所在地：東京都新宿区

従業員数：264人

取り組みのきっかけ

メンタルヘルスや離職、ハラスメントの課題があった。根底にはコミュニケーション不足があり、従業員が主体性を持って声を上げられる環境を整える必要があると考えていた。そこで従業員の成長を促し、主体性を育み、対話を促進するために人権方針の策定や、メンタルヘルスに関する外部相談窓口の設置など、人権の観点からの取り組みをスタートすることとした。また、入札や商談時などに、人権方針の有無や人権についての取り組みを聞かれる機会が増えていたことも後押しとなった。

人権方針の策定プロセス

まず人権担当の役員および部長において同業他社の人権方針や取り組み内容のリサーチを行った。その後、大手の取引先が開催するワークショップに参加し、他の中小企業と共に、他社における具体的な策定事例を聞いたり、経済産業省の「[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](https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html)⁶」の作業シートを用いたりして自社の人権リ

6 経済産業省「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」、
(2023年4月4日)、<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>

スクの洗い出しを行った。

これらを踏まえてさらに検討を重ねた人権方針の草案に対し、社長と協議を行った。社長からのコメントを踏まえ、同社の人権リスクとして特定していた「差別、安全と健康、賃金、労働時間、ハラスメント」を優先領域とする人権方針となった。

ポジティブな変化と今後の展望

社長から全従業員向けに人権方針の説明を行ったが、それをきっかけに、会社が「よい方向に向かっている」と感じる従業員がいたり、人権の取り組みと自社の課題であるメンタルヘルス問題を結びつけて考える従業員がいたりするなど、小さいながらも従業員の中にポジティブな変化が見られる。

人権方針を社内の隅々まで浸透させること、加えて人権方針の本質的な理解を促進し、日々の業務プロセスに組み込むことを目的として、全社横断的な従業員主体のチームを作っているところである。

また、労働者代表との継続的な対話も実施予定である。こうした動きを踏まえて、人権方針の改訂も予定している。

今後は、人権方針の対外的な公表、パートナー企業を含め、サプライチェーン・バリューチェーン上の取引先への人権デューディリジェンスも実施する予定である。

責任ある企業行動の実例

長時間労働・過重労働・業務の偏りを未然に防止するため、勤怠システムを更新して労働状況の「見える化」(人権リスクの可視化)を進めている。

同社の重要課題であるメンタルヘルスの問題について、従業員の声を受けて、メンタルヘルス専門の外部窓口を設置したり、産業医への相談を可能にする制度を設けたりした。これにより相談が増加したが、窓口利用が促進されることは、メンタルヘルスの問題を抱える従業員の負担を軽減し、また、従業員から上がる懸念の量と性質をより理解して、制度の改善を可能にするものであり、同社自身もよいことと捉えている。さらにメンタル

ヘルスを理由とした休職後の復職プログラムにも力を入れている。



システム事業本部課長 小川 高志氏

会社の方針がきちんと言語化・「見える」化されることが重要だと思います。会社としてどのように進んでいくのかがしっかり示されていると、従業員としても、それを指針として同じ方向を向けます。これから入ってくる学生さんや中途採用の方、パートナー企業の皆さまにも、明確にビジョンをお伝えし、共有できるようになると思います。当社では既に従業員主体で人事制度や組織風土の改革を進める活動がありますが、人権の取り組みをそうした活動ともつなげて、従業員全員が理解して、主体性を持って行動できるように落とし込んでいくことが重要だと思います。現場で推進していく立場としてしっかりと取り組んでいきたいと考えています。



代表取締役社長 坂本 哲也氏

人権の取り組みを通じて従業員の働きがい・ウェルビーイングを高めることは、自社のみならず日本のIT業界のためにも重要と考えています。真の意味での社内浸透のためには従業員一人一人が「自分ごと」と捉えることが必要です。従業員と一緒に取り組みたい気持ちは人一倍強いですが、トップダウンにならないよう、人権方針へのコミットメントを全従業員向けに説明した後は、従業員との対話は常にオープンに行いつつ、なるべく裏方に徹するように心がけています。まだ数は少ないですが、相当に主体性が育ってきた従業員も出てきました。彼ら、彼女らがリーダーシップをとって進めていくことができるとよいと考えています。今後サプライチェーンでの取り組みを広げていくためにも、まずは社内で人権方針をしっかりと浸透させ、人権方針に基づき、一人一人の従業員がパートナー企業とも仲間として歩んでいける関係を目指します。



国連指導原則：
16、18、29、31



OECDガイダンス：
1.1、6.2



ILO多国籍企業宣言：
44

▶ 日興電気通信株式会社

人権プロジェクトを若手と実践、採用につなげる

主要製品・サービス：

システム事業、商品事業、EMS（電子機器受託製造）事業、
支援・CS（カスタマーサービス）事業

所在地：東京都品川区（本社）、横浜工場、札幌支店、福岡営業所

従業員数：101人

取り組みのきっかけ

数年前から神奈川県の実践可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）認証を受け、SDGsのプロジェクトチームを作っていた。若手人材の採用でも、SDGsや人権への姿勢を重視する志向が強まり、同社の活動を評価して入社するケースも見られていた。こうした状況を踏まえ、SDGsの枠組みをさらに深化させる形でビジネスと人権の取り組みを開始した。

また、大手企業と取引する中小企業として、今後人権対応が不可欠になるとの認識から、先行的に取り組むことで競争上のアドバンテージを確保する狙いもあった。

人権方針の策定プロセス

経営トップがSPPの研修を通じて人権対応の重要性を認識し、役員会での共有を経て、全部門横断型のビジネスと人権チームを組成した。

同チームは、厚生労働省とILOの「労働におけるビジネスと人権チェッ

クブック⁷」を使い、同社の取り組み状況を整理し、ひな型ベースの方針にとどまらず、自社の特徴を反映した人権方針を策定した。メンバーには管理職から入社2年目の従業員まで幅広く参加しており、世代や立場を超えて活発に意見を出しながら人権方針をまとめた。

策定後は、社内外に公表するとともに、従業員が携帯できる、人権方針の内容が書かれた「人権カード」を配布し、研修を通じて従業員全員に基礎的な知識を浸透させた。さらに、取引先への調査表作成や配布対象企業の選定を進めるなど、人権デューディリジェンスの準備も始めている。

ポジティブな変化と今後の展望

以前から社長直轄の部署横断型のプロジェクトチームを複数運営しており、多くの従業員が所属している。人権方針策定を通じて、既存のSDGsチームとビジネスと人権チームの連携が生まれ、社内全体で相乗効果があった。

人権に関する議論はチームメンバーを超えて広がりを見せ、従業員の日常会話にも「人権」という言葉が登場するようになった。直接関わっていない従業員も「自分にできることは何か？」と考え始めており、従業員一人一人に行動変容の兆しが表れている。

今後は人権を企業のパーパス（存在意義）やバリュー（行動指針）に重ね合わせる形で浸透を強める計画である。グループ会社向けの研修の実施や、定期的なグループ横断会議での進展確認を予定している。また、「人権は自社だけの問題ではない」との認識が広まりつつあり、SDGs、環境・社会的責任に関する取り組み調査において人権の視点を強化し、海外協力企業・取引先を含めたサプライチェーンにまで視野を広げた対応を進めていく方針である。

7 厚生労働省・ILO「労働におけるビジネスと人権チェックブック」、(2024年11月20日)、<https://www.ilo.org/ja/resource/news/「中核的労働基準」チェックブックが完成%E3%80%80厚生省・ilo>

責任ある企業行動の実例

働きやすい環境づくりに向け、定期的な従業員アンケートを基に改善施策を優先順位づけして実行している。ハラスメント対策としては、経営幹部を含めた教育・研修の実施、相談窓口の設置を行い、相談対応には必ず女性も配置するなど、利用しやすさに配慮している。

若手従業員の育成にも注力しており、200以上の推奨資格とこれに対する報酬制度を設けるほか、グループ会社や取引先も巻き込んだメンター制度を導入。直属ではない先輩従業員と若手をつなぐ仕組みを整え、キャリア形成支援を強化している。

若手従業員の育成・キャリア支援が、人権方針策定を含むプロジェクトへの若手従業員の参画や部署横断型プロジェクトの仕組みと結びつくことで、社内文化の変化や人材採用への好影響にもつながっている。



総務統括部 総務部 高橋 由羽氏

環境や人権への取り組みは、私自身を含め、若い世代の会社選びの条件にもなっていますし、他社からの信頼にもつながると思います。人権や環境、社会情勢にしっかりと目を向け、まずは前向きに受け止めることが、取り組みやすさにつながるのではないのでしょうか。私は入社して2年目ですが、ビジネスと人権とSDGs両方のチームに所属し、人権方針の社内浸透や広報のためのポスター作りも担当しています。特に従業員の目に留まりやすいよう、シンプルで分かりやすいデザインを意識しています。

**代表取締役社長 山中 一生氏**

人権を難しく考えず、まずはやってみる気持ちで進めてもらえればと思っています。自分たちの業務の延長線上には必ず何らかの問題があると思うので、それを整理するという軸を持って問題を見ていくこと、その際、それぞれの問題がどのような人権に該当するか考えてもらうと始めやすいと思います。当社は事業が大きく4つに分かれているので、部門を超えてさまざまな意見を出してもらうことで、経営陣としてもどちらの方にかじを切るべきかのヒントにさせてもらっています。



国連指導原則：
16



OECDガイダンス：
1.1



ILO多国籍企業宣言：
38

▶ 松代工業株式会社

既存のシステムに「人権」を組み込む

主要製品・サービス：電子部品、板金塗装

所在地：長野県長野市

従業員数：110人

取り組みのきっかけ

差別やハラスメントなどが従業員のウェルビーイングや安全で尊重される就労環境に負の影響を与え、それにより従業員が十分な能力を発揮できていないとの問題意識を背景に、人権尊重に基づく責任ある企業行動に本格的に取り組み始めた。大きなきっかけとなったのは、差別やハラスメントの相談窓口の設置などを通じて離職率の低下や従業員の力の発揮につながった経験である。

人権方針の策定プロセス

各部署のリーダーである従業員8人が集まり、経済産業省の「**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**⁸」を活用して人権リスクを洗い出した。資料に付属するシートのうち、製造業や金属製品など自社に関係する項目をベースとし、過去に解決した事案やリスクとなっている項目（工場の騒音と近隣住民との関係、ハラスメント、労働安全衛生など）を追記する形で策定した。

社内会議を通じて、従業員に対して自社だけでなく調達先や近隣住民も

8 経済産業省「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」、(2023年4月4日)、<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>

人権尊重の対象であることを周知した。さらに、各自の事前学習を踏まえて人権について議論し、いじめや性差別、無視といった行為が人権侵害に当たるとの認識を共有した。社内での対話は小規模で複数回に分けて行い、会社の事業に関連する人権課題についての意見が出やすい環境を整えたことで参加者が増え、輪が広がり、人権方針の浸透につながった。

ポジティブな変化と今後の展望

毎月の全社朝礼で社長が人権方針やハラスメントの禁止を明示したことで、従業員から「改善提案書」を通じて意見が活発に寄せられるようになった。同社では15年ほど前から、全従業員を対象に業務改善提案制度を運用しており、「誰でもどんな意見でも出せること」を重視している。月1回の委員会で提案を集計・「見える化」し、進めるべき提案は黄色の花丸マークをつけて、誰も見える場所に掲示して共有する仕組みが従業員の信頼を得ており、提案件数は当初の年間100件から現在では約3200件に達している。今後は人権についても提案書を通じて現場の声を集め、効率的に予防・是正措置を進めていく。

また、同社は、人権方針を立てるだけでは不十分と考えている。人権方針が意図すること、助けが欲しい時に声を上げられるような環境を目指していることを継続的に従業員に周知し、対話を持つ機会を増やす意向である。

責任ある企業行動の実例

同社は、上記の業務改善提案制度の他にも、日常のさまざまな分野の業務に人権の観点を組み込む工夫を行っている。例えば、①品質や環境マネジメントシステムに「人権方針の運用」を追加する、②労働安全衛生に関し、保護具の装着の意義を人権の観点から明確にし、新人指導への活用や、マニュアルの分かりやすさの向上を図る、③調達における紛争

鉱物フリー⁹の確認を人権課題と明確化するなど、である。



総務部チーフ 春日 美有紀氏

相談窓口業務を担当しています。相談者本人が望んでいる解決策と会社としてできることが近くなるよう、できる限り最善を尽くして誠実に対応することで、相談しやすくなることを心がけています。相談窓口の設置・運用が離職率の低下に貢献しているとのことであり、私自身のやりがいにもなっています。



代表取締役社長 宮澤 義正氏

SPPへの参加を通じて、自社内の従業員に関する人権リスクを特定でき、今後職場内の人権問題に向き合う一助になると考えています。企業としても一歩前に進んで取り組まなければならない時代に入っていると感じており、今後、人権に関する改善提案が増え、より働きやすく、かつ一人一人が他者に対して無関心にならずに人間対人間のコミュニケーションをとりながらスキルアップが可能な職場となるよう、取り組みを加速させたいと思います。

9 紛争鉱物フリー調達とは、企業が自社製品に使用される鉱物が、武力紛争、深刻な人権侵害、またはその他の負の影響に加担していないかを特定・評価し、対処するためのプロセスを指す。特に、紛争影響地域および高リスク地域におけるリスクへの対応が含まれる。



国連指導原則：
16



OECDガイダンス：
1.1、1.2



ILO多国籍企業宣言：
30、43、44

仕事の世界における暴力とハラスメントとは？

仕事の世界における暴力とハラスメント条約(2019年)(第190号条約¹⁰⁾)は、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含め、全ての人が暴力とハラスメントのない仕事の世界で働く権利を有することを初めて認めた国際条約である。これに付随する第206号勧告¹¹⁾と共に、仕事の世界における暴力とハラスメントを予防し、是正し、根絶するための共通の枠組みを提供している。

第190号条約は、仕事の世界における暴力とハラスメントについて、初めて国際的な定義を定めており(第1条第1項(a))、暴力とハラスメントとは、「一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらし、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む」ものをいう。また、同条約はジェンダーに基づく暴力とハラスメントについても定義しており(第1条第1項(b))、「性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定の性若しくはジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴力及びハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む」ものをいう。

本条約は、加盟国に対し、仕事の世界におけるこうした行為や慣行を予防し、対処するため、包摂的で、統合され、かつジェンダーに配慮したアプローチを採用することを求めている。また、予防、防止、保護、執行、救済、指針、訓練、意識啓発といった側面を含む共通の枠組みを示しており、使用者に対して具体的な措置を講じることが求めるとともに、第三者を被害者および加害者の双方として考慮することも想定している。

使用者は、労働者の安全および健康に対するあらゆる業務上のリ

10 ILO「2019年の暴力及びハラスメント条約(第190号)」,(2019年6月21日)、[https://www.ilo.org/ja/resource/2019年の暴力及びハラスメント条約\(第190号\)](https://www.ilo.org/ja/resource/2019年の暴力及びハラスメント条約(第190号))

11 ILO「2019年の暴力及びハラスメント勧告(第206号)」,(2019年6月21日)、[https://www.ilo.org/ja/resource/2019年の暴力及びハラスメント勧告\(第206号\)](https://www.ilo.org/ja/resource/2019年の暴力及びハラスメント勧告(第206号))

スクを、合理的に実行可能な範囲で防止することにより、安全で健康的な職場環境を確保する責任を負っている。第190号条約および第206号勧告は、締約国に対し、使用者が自らの管理・支配の程度に応じて、ジェンダーに基づくものをを含む仕事の世界における暴力とハラスメントを防止するための適切な措置を講じることを義務付ける法令の制定を求めている。

▶ SPP運営側企業の声



SPPリーダー 秋山 平氏(日本電気株式会社)

「目まぐるしく変わる社会からの要請に対して、大企業だけではなく中小企業も取り残さず、一緒にサプライチェーン全体として発展しよう」「この協働の取り組みが各企業の価値につながり、事業としてより発展できる」という理念を実践するベースがSPPだと思っています。この領域ではエンゲージメントが重要ですが、SPPは、大企業と中小企業をつなぐ役割を果たしていきたいと考えています。まずは電機・電子業界への普及を目指していますが、サステナブルなサプライチェーン構築という課題は他の業界にも通じるものですので、最終的には電機・電子業界以外にも広げていきたいです。



**SPPサブリーダー 一青 杏奈氏
(パナソニックオペレーショナルエクセレンス株式会社)**

電機・電子業界の川下企業である大企業は、広大かつ複雑なサプライチェーンという共通の悩みを抱えており、業界全体として底上げしているというSPP構想に心をつかまれ、メンバーとして参画しました。JEITAに所属するメンバー企業同士は、事業の観点からは競合関係にありますが、人権を含むサステナビリティの領域は決して競合領域ではなく、協働して取り組むことが非常に有効な領域と信じています。個社の力は限られたものなので、ぜひ企業同士が協働しながらこの取り組みを推進できればと思っています。

**SPPメンバー 計盛 晴香氏(三菱電機株式会社)**

運営企業同士がオープンに情報共有して協働することには、多角的な視点が入り入れられることや外部専門家の招へいが一度で行えるなどのメリットがありました。参加企業からも中小企業同士で意見交換できてよかったという感想が多いです。SPPを通じてコミュニティができることは有益で、今後は大企業と中小企業間のコミュニケーションを強化することで、ステークホルダーエンゲージメントの一環としての機能も期待できると思います。

**SPPメンバー 篠原 恵美子氏、三部 小恵子氏
(株式会社東芝)**

業界団体として取り組むことで、個社では対応しにくい外部専門家との連携などが可能になり、サステナビリティや人権に関する取り組みは社会の要請である、ということが中小企業にも納得感を持って伝わるために有効だと思いました。業界団体として取り組むことはメリットが大きいので、他の業界であっても、共通課題や共通項があれば協働の取り組みを検討してみたいです。



SPPメンバー 安島 あい氏、若杉 敏氏
(富士通株式会社)

SPPの取り組みがさらに広がれば、電機・電子業界全体のみならず、社会全体の人権意識レベルの底上げをし、国際的な潮流との整合を図る重要なステップであると考えています。参加された中小企業の経営者の方々が、熱意を持って意見交換をされていたことは、業界全体で責任あるサプライチェーンを構築する上で大きな意義があると感じました。人権への取り組みを積極的に進めたい企業もあれば、どこから始めるべきか迷っている企業もあります。だからこそ、SPPが提供するプログラムを活用し、確かな第一歩を踏み出していただければと思います。



From
the People of Japan

この資料は日本政府抛出の「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築：ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて（フェーズ2）」事業において作成しました。

ILO 駐日事務所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5 - 53 - 70

国連大学本部ビル8階

E-mail: tokyo@ilo.org

<https://www.ilo.org/ja/regions-and-countries/asia-and-pacific/日本>