



国際労働機関

▶ 中小・中堅企業の 責任ある企業行動： BHR推進社労士との協働実践例



中小・中堅企業の 責任ある企業行動

BHR 推進社労士との協働実践例



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とおり、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。[中小・中堅企業の責任ある企業行動：BHR推進社労士との協働実践例、国際労働機関、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: 9789220433058 (print); 9789220433065 (web PDF)

Also available in:

English ISBN 9789220433072 (print); 9789220433089 (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	3
▶ メッセージ	4
▶ 「ビジネスと人権 (BHR)」推進社労士とは	7
「ビジネスと人権」に関する研修 全体像	9
中小企業への支援・アプローチ	9
考察(共通の課題と機会)	10
今後の展望・示唆	11
▶ 中小・中堅企業の責任ある企業行動事例	13
株式会社HBA	14
本村製菓株式会社	18
有限会社ウィルワーク	22
ウイズシード・ホスピタリティ・マネジメント株式会社	26

▶ 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。

2020年3月、ILO本部企業局は全国社会保険労務士会連合会との間で、ディーセント・ワークの実現と持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）への寄与を目指した連携にかかる覚書（MOC）を締結しました。このMOCを踏まえ、2021年から全国社会保険労務士会連合会は責任ある企業行動を促し、人権デューディリジェンスについて助言ができる専門家を育成する取り組みを、ILO駐日事務所の支援のもと開始しました。2022年より、全国社会保険労務士会連合会はILOが「ベターワーク¹」で培った知見を生かして技術協力を提供した「ビジネスと人権（BHR）推進社労士」の育成研修を提供しており、2025年3月までに全国で646名が研修を修了しました。修了生はBHR推進社労士として活動し、各都道府県で主に中小企業を対象に、責任ある企業行動の促進や人権尊重の取り組みを広げるきっかけをつくり、企業が最初の一歩を踏み出す際の助言や伴走支援を行っています。

本事例集では、BHR推進社労士が支援した中小企業での事例を紹介します。併せて、BHR推進社労士の取り組みと、インタビューで明らかになった中小企業の共通課題や取り組みの機会をまとめています。責任ある企業行動の学びが広く共有されることで、業種や規模、地域にかかわらず、責任ある企業行動がさらに進むことを期待しています。全企業の9

1 ベターワークは、アパレルのサプライチェーンにおいて労働環境の改善と生産性向上を目指す、ILOと世界銀行グループの国際金融公社（IFC）による共同プログラム。

割を占める中小企業は、日本経済と地域社会を支える存在であり、ディーセント・ワーク実現の重要な担い手です。「ビジネスと人権」に関する取り組みは中小企業ではまだあまり進んでいませんが、国連ビジネスと人権に関する指導原則やILO多国籍企業宣言など国際的な枠組みが示すように、働く人を大切にすることは企業の競争力の強化や持続可能性につながると考えます。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・労働基準の理解促進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

▶ 謝辞

本事例集の作成にあたり、インタビューに快く応じてくださった企業の皆さま、BHR推進社労士の皆さまに深く感謝の意を表します。また、全国社会保険労務士会連合会事務局をはじめ、関係団体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つてこそ、本事例集をまとめることができたことを重ねて感謝申し上げます。

ご協力いただいた社労士の皆さま（五十音順）

荒屋 理恵氏 烏脇 直俊氏

中島 笑美氏 西本 梓氏

平尾 宏氏

▶ メッセージ

日本企業は、国境を越えて広がるサプライチェーンの中で、積極的に国際展開を進めてきました。国際的にビジネスと人権への取り組みの重要性が高まる中、いまやこうした取り組みは、日本企業がグローバル・サプライチェーンの一角を担う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を踏まえ、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²」を策定し、企業の自発的な取り組みを後押ししてきました。サプライチェーン全体の持続可能性確保には、大企業のみならず、中小企業の取り組み強化が欠かせません。一方で、中小企業は人材や知見の不足等の課題を抱えているともいわれています。

経済産業省は、国際労働機関(ILO)への拠出を通じ、全国社会保険労務士会連合会と協力し、中小企業の人権尊重への取り組みを支援する「ビジネスと人権」推進社労士を育成する研修事業を実施してきました。研修を終えた専門人材の方々は、企業に寄り添いながら、人権方針の策定や人権デューディリジェンスの実践に向けた伴走支援を行っています。

本書は、その取り組みの中で得られた具体的な事例を紹介し、他企業の参考となり得る実践知を共有します。これらの事例が、中小企業をはじめとする企業の取り組みをさらに広げ、責任ある企業行動の定着に向けた一助となることを期待しています。

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

2 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>

ILO駐日事務所の技術協力を得て養成した「ビジネスと人権」推進社労士による取り組み事例集を作成いただき、ILO駐日事務所の皆さまをはじめ、関係各機関の皆さまに心より御礼を申し上げます。

ILOの理念と社労士法1条³の使命規定は共通する部分が多く、MOCを結び、これまでさまざまな技術支援をいただけてきました。

社労士は、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・社会保険等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。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役割を果たしてきました。

本事例集のように社労士一人一人が継続して人権尊重の意識の向上を図り、専門性を持って実践をすれば、さらなる好循環を生み出す支援ができると確信しております。未来がよりよいものになるよう、貢献できれば大変うれしく存じます。

全国社会保険労務士会連合会
会長

若林 正清

3 「社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする。」

1

「ビジネスと人権 (BHR)」推進 社労士とは



▶ 「ビジネスと人権(BHR)」推進社労士とは

全国社会保険労務士会連合会は、人権尊重経営や「ビジネスと人権」、人権デューデリジェンスに実践的に対応可能な専門家を養成するため、「ビジネスと人権」研修を提供している。研修を修了した社会保険労務士(社労士)を「BHR推進社労士」として、ホームページ上でリストを公開している。

研修では、①日本政府の「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ガイドライン⁴」についての情報提供を含むeラーニング、②日本繊維産業連盟がILO駐日事務所の協力を得て策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン⁵」(繊維産業連盟ガイドライン)の顧問先企業での実践、③対面研修でのケーススタディーやロールプレイを実施する。

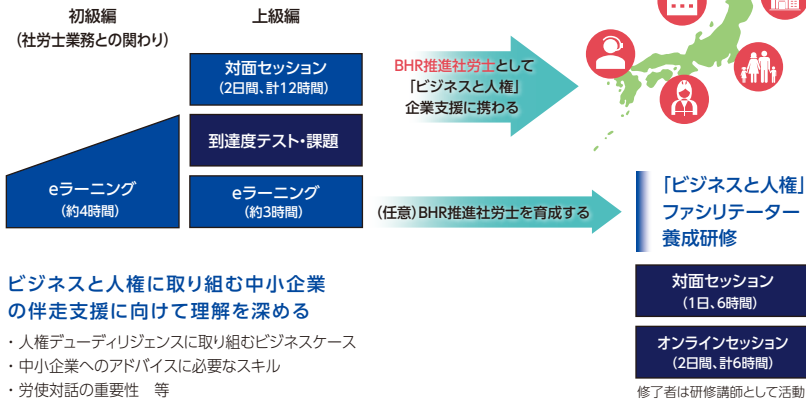
これらを通じて、中小企業を伴走支援するための実践的な方法や、労使対話の重要性を学ぶ形となる。

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>

5 日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」、(2022年7月)、<https://jtf-net.com/index.htm>

「ビジネスと人権」に関する研修 全体像

「ビジネスと人権」と社労士の役割研修



ビジネスと人権に取り組む中小企業の 伴走支援に向けて理解を深める

- ・ 人権デューデリジェンスに取り組むビジネスケース
- ・ 中小企業へのアドバイスに必要なスキル
- ・ 労使対話の重要性 等

中小企業への支援・アプローチ

インタビュー先では、BHR推進社労士からのアプローチによって、中小企業がビジネスと人権に取り組むきっかけが生まれる事例が多く見られた。BHR推進社労士の育成プログラムには、上記の通り、繊維産業連盟ガイドラインのチェックリストを活用した実施が含まれている。これにより、社労士は顧問先企業に対してビジネスと人権の説明や実践を行うことが可能となり、研修修了後の継続的な支援にもつながっている。

また、研修で学んだ知識やロールプレイを生かし、企業におけるビジネスと人権の取り組み支援や促進を積極的に行っている。特にBHR推進社労士は、国際基準や政府のガイドラインで期待される内容を、日本の中小企業の実情に合わせて分かりやすく説明し、企業が実務レベルで責任ある企業行動を理解できるよう支援している。こうした取り組みの一環として、BHR推進社労士は主に中小企業向けにセミナーを開催し、2025年2月末までに、延べ2,681名が参加した。また、341社にビジネスと人権に関するアドバイスを403回提供し、その結果17社が人権方針を策定している。

効果的に最初の一步につなげるべく、各BHR推進社労士は中小企業との関わり方に応じて、個社ごとの状況に合わせたアプローチを工夫している。例えば、ハラスメント研修の中にビジネスと人権の内容を含めて普及啓発したり、企業の存在意義（パーパス）とビジネスと人権との共通項を見いだして人権方針の策定を働きかけたり、ステークホルダーの観点から社内規定の見直しを支援するなど、各BHR推進社労士が各企業と有する接触点を入り口として、ビジネスと人権の取り組みを広げている。

考察(共通の課題と機会)

インタビュー対象の企業に共通して見られたのは、経営側が「人権尊重は当たり前のことであり、推進することで企業成長につながる」と認識している点であった。そのため、取引先からのコンプライアンス要請というよりも、自発的に人権への取り組みを進めている。同時に、売り上げ拡大や優秀な人材の確保、職場環境の改善による生産性向上など、責任ある持続可能な事業慣行を採用することの利点も認識している。さらに、ビジネスと人権を推進するチームに経営陣が参加し、旗振り役として取り組みをけん引していることも、大きな推進力となっている。国連ビジネスと人権に関する指導原則（指導原則16など）で強調されている、経営陣のコミットメントの重要性を裏付けるものである。

中小企業ではリソースが限られ、人権尊重の取り組みは負担と見られがちである。しかし実際には、従業員の声を聴いて、各社の従業員にとって望ましい制度や仕組みを整えている企業も多く、ビジネスと人権の枠組みとものつながりを知らずとも実践している企業も存在している。そのため、既存の制度や取り組みを人権の枠組みとひもづけてブラッシュアップすることも実効的な取り組みにつながる。

一方で、共通の課題としては苦情処理メカニズムが挙げられる。小規模な企業では、距離が近く部門間の連携が取りやすい反面、相談窓口での匿名性や中立性を確保することは、大企業と比べて一層難しいという課題がある。そのため、BHR推進社労士、保健師などの専門家や大手取引先が外部窓口として関わることで、安心して相談できる環境づくりに努めている事例もあった。

また、社内での取り組みの浸透も今後の課題の一つである。責任ある企業行動は継続的な実践が必要であること、そして継続的な労使協働での取り組みとなることを理解することが重要である。その前提として、経営陣の思いがしっかりと従業員や関係するステークホルダーに伝わるのが重要である。社内啓発、継続研修などを通じ、企業文化・企業風土に定着させることが期待される。また、取引先やサプライチェーンに対しても、人権方針の活用や直接の対話を通じ、継続的な取り組みとして人権デューディリジェンスを進めていくことが期待される。

今後の展望・示唆

今回インタビューを行った中小企業はそれぞれにビジネスと人権に取り組む入り口となる領域があり、今後取り組み範囲を拡大していくことを予定している。例えば、策定した人権方針をベースに取引先と対話し、人権尊重の期待値をサプライチェーンにも伝える、人権リスクの減少に取り組むステークホルダーの範囲を拡大する、サプライチェーン上にある企業への人権デューディリジェンスを実施したり、相談窓口機能を強化したりする、などである。

インタビュー先の中小企業のように、従業員の声を聴いて、各社の従業員にとって望ましい制度や仕組みを整えている企業では、各企業の実態に寄り添える専門家が、各社の具体的な制度・取り組みの聞き取りを行い、これを国際的な責任ある企業行動やビジネスと人権の枠組みに沿って整理し、企業への説明や対話を通じて各社に合った具体的な取り組みへとつなげることが有効であると思われる。インタビュー先の企業では取り組みが進んでいるが、これから仕組みづくりに取り組む中小企業には、最初の一步を踏み出せるよう、引き続き意識啓発や情報提供を行っていくことが大切である。

国連ビジネスと人権に関する指導原則も外部専門家の知見を活用することの重要性を指摘している（指導原則16, 18）。特に中小企業では、各企業の規模・業務内容・制度などの実態に即した、具体的な助言や伴走が可能な専門家の役割は大きいと思われ、今後も支援拡充と支援内容の充実が望まれる。

2

中小・中堅企業の 責任ある企業行動 事例



▶ 株式会社HBA

複数のチャネルで従業員の声を集め、 働きがいのある職場を

主要サービス：システムインテグレーション、クラウドサービス、
ソフトウェア開発、アウトソーシング

所在地：北海道札幌市

従業員数：826名

取り組みのきっかけ

同社では、職場におけるパワハラ・セクハラに関する社会的関心の高まりを受け、2007年から社員満足度調査を開始し、2年に一度、継続的に実施している。この調査の結果も踏まえて、2013年に社労士と顧問契約を締結し、ハラスメント研修やハラスメント外部相談窓口を依頼していた。

昨今の責任ある企業行動やビジネスと人権に関する社会的関心の高まりと社労士からの働きかけもあり、ハラスメント関連の取り組みにつなげる形で、ビジネスと人権の観点を取り入れることとした。

責任ある企業行動の実例

同社では、「私たちHBAは、ITとHumanityの融合により、お客さまと社会の幸せに貢献します。」という経営理念のもと、責任ある企業行動やビジネスと人権に焦点を当てる前から、従業員の声に積極的に耳を傾け活用する仕組みづくりを続けてきた。例えば、社員満足度調査は、その結果を全従業員に公表するとともに、集約された意見に対して優先順位をつけて部署横断的に対応している。また、日常的に社長が現場を訪ねて従業員との距離を縮め、関係性の素地を構築することによって、社長

が直接全従業員と対話するタウンミーティングの場でより活発に意見がでるようになった。衛生委員会の場を活用した経営者と労働者代表の対話も実施しており、そこでは労働時間、人事制度、子育て世代の柔軟な働き方などについて対話し、残業時間超過の予防、法令対応を越えた柔軟な働き方の導入など制度面にも反映している。さらに、ハラスメントを含む労働者の人権やメンタルヘルスの問題から、それに至らない困りごとなどについても広く相談できる複数の窓口を設けている。人事部に常駐している保健師への相談、人事部に対しての公式なメールや非公式なチャットでの相談、社外社労士への相談窓口を設け、社内サイトのトップページへの掲載やカードなどを通じた情報提供により周知している。人事部相談窓口（メール相談）も社労士外部相談窓口も、ハラスメント等労働問題を取り扱う正式な窓口として機能しており、対応プロセスも整備されている。こうした複数のチャンネルを通じて、従業員に安心して声や懸念を会社に伝えることを促している。活発な対話や意見を促されることでハラスメントなどの人権侵害のリスクが小さい段階で取り組みができるよう、また、ハラスメントなどに該当する場合には救済が提供されるようにすることで、より働きやすく働きがいのある職場環境を整えるよう努めている。

また、同社では、こうした各種チャンネルを通じて明らかになった人権課題も踏まえて、コンプライアンスガイドラインおよび行動規範を改訂し、「人権の尊重」を追記した。

ポジティブな変化と今後の展望

同社は一貫して従業員の声を聴くことを重視しており、社員満足度調査やタウンミーティングなどを通じて従業員との対話を重ねてきた。こうした会社の姿勢と実践により、当初はハラスメント・賃金など緊急度の高い課題や切実な要望が中心だった声が、次第により働きがいのある職場にしたいといった前向きな意見へと変化していった。現在では、家族・介護との両立、職場環境の改善など、働き続けるための制度改善を求める声が多く届くようになっている。従業員と労働者代表の声を反映した一例として社内交流を通じた子育て支援の取り組み「パパママコミュニティ」などがある。「パパママコミュニティ」は、若い世代が、少し上の世

代のお母さん・お父さんの社員に子育てや働き方について相談したり、社内外の子育てに関する制度について情報交換したりする場となっている。

今後は、自社の取り組みに限らず、サプライチェーン上の人権デューディリジェンスにも取り組んでいく予定である。同社は、以前より、開発部門との取引を通じて人権を含む問題が起きていないか確認するため、取引先に対して定期的なヒアリング調査を行っている。また、全取引先企業が利用できる相談窓口として、同社の人事購買部門を第三者的な部署として周知し、いつでも苦情・相談ができる仕組みを整えている。今後は取引先に対して、人権の観点からの苦情・相談も可能であることを明確にしていく予定である。

BHR推進社労士のアプローチと連携

顧問社労士であるBHR推進社労士が同社のハラスメント研修と外部相談窓口を担当しており、数年前から研修の内容にビジネスと人権を織り込んでいったことが、同社がビジネスと人権に取り組むきっかけとなった。現在も、同社の既存の制度をビジネスと人権の枠組みから捉え直すための伴走や社員の啓発、およびサプライチェーン上への展開についての検討支援を行っている。



代表取締役執行役員社長 白幡 一雄氏

当社は人が資本の会社ですので、いかに従業員が安心して働ける会社であるか、いかに働きがいのある会社にしていくのか、ということが重要であると考えています。そのためには、責任ある企業行動を実践することが非常に大切で、従業員の声を聴くこと、そして、従業員に対して会社の思いをきちんと伝えること、つまりは、会社と従業員との対話が重要であると考えています。そうすることにより、本当の意味でよい会社、強い会社になっていけると 생각합니다。



経営企画本部 人事・購買部 人事グループ
主任 森野 宏子氏

2022年から開始したタウンミーティングは、社長と従業員が直接対話する貴重な機会となっており、緊張感がありながらも活発な質疑応答が行われていて、とてもよい取り組みだと思います。タウンミーティングや社員満足度調査で従業員の満足度・課題を把握しようとする会社の姿勢にも共感しています。



BHR推進社労士

HBA社の取り組みは、ビジネスと人権の視点を入れる前から、既に従業員や取引先企業の「人」に着目したのですが、これをビジネスと人権の観点から捉え直すことによって、より責任ある企業行動・人権尊重の取り組みを加速させることができると考えています。人権は企業活動を支える「見えないインフラ」であり、これが欠けると事業の土台が揺らぐと考えています。同社が目指している一人一人が能力を発揮できるディセント・ワークの実現こそが、企業の持続的な成長につながると考えます。



国連指導原則：
18、29、31



OECDガイダンス：
6.2



ILO多国籍企業宣言：
10(e)、63、66

▶ 本村製菓株式会社

ディーセント・ワークを生産性向上のドライバーに

主要製品・サービス：焼菓子・丸ぼうろ製造販売

所在地：佐賀県佐賀市

従業員数：40名弱

取り組みのきっかけ

同社は、競合他社、サプライヤーや取引先の多くが大手企業という事業環境にある。競合他社である大手企業では取り組みが先行しており、取引先から選んでいただくためには地方の中小企業であっても、グローバルレベルの取り組みが必要だと感じていた。ちょうどそのころ、経営相談をしていたBHR推進社労士からビジネスと人権について取り組まないかという声掛けがあった。会社の存在理由は、従業員が物心両面で幸せになるために、安定した生活を支える給与を生み出し、人として成長できる場所の実現であるという同社の考えとも合致したため、取り組みを進めることを決めた。

責任ある企業行動の実例

社長・副社長・製造部長・業務課従業員の4名で、ビジネスと人権に関する対応チームを組成した。大手取引先によるサプライヤー監査への対応とも時期が重なっていたため、これがてことなり、原材料仕入れ先、卸売りや産業廃棄物の業者などサプライヤー6社への調達国の人権リスクに関するヒアリング調査を行った。社内ではハラスメント防止・対応や労働環境に関する規定整備、上記大手取引先相談窓口への相談・通報が可能であることの従業員への周知（同窓口はサプライチェーン全体の苦情相談窓口として機能している）など、一連の取り組みがスピーディーに

進んだ。

同社でもハラスメント・差別禁止や行動規範を上記大手取引先のものを参考にして作成し、社内6カ所に掲示し、社長から朝礼でも内容説明を実施した。社内相談窓口は、目安箱が存在していたものの利用が進んでいなかったことから、上長への相談窓口を整備したり、社長・副社長に気軽に直接LINEで相談・通報ができるようにしたりし、実際に、一定数の相談・通報がくるようになっている。

ポジティブな変化と今後の展望

同社は、上記大手取引先に対して、取引開始時のサプライヤー監査以降も、自社におけるビジネスと人権に関する取り組みを継続的に報告している。このような責任ある企業行動への同社のコミットメントは業界でも珍しく、サプライヤーとしての地位を強固なものにしている。この取り組みにより、他の取引先の新規開拓や取引金融機関との関係強化にもつながり、人権の取り組みと売り上げ向上が両立できていてよいとの反応も得ている。また、派遣会社を含めたさまざまなステークホルダーにも自社の人権取り組みについて紹介するなど、ステークホルダーとの間でビジネスと人権へのアプローチやどのように自社のオペレーションに組み込んだかなどについて、積極的な対話も進めている。その結果、派遣会社でも人権方針の策定が進むなど、よい影響を与えている。

他方、社内には、監査に直接関与していない者もあり、全従業員への人権尊重に対する取り組みの浸透が同社の次の課題である。同社は、経営層と従業員や従業員同士のコミュニケーション強化、社外からの好反応の共有による従業員のモチベーション向上、外部講師によるハラスメント研修やワークショップ、外部相談窓口の設置などを検討し、企業風土として人権尊重を根付かせる取り組みを加速している。

BHR推進社労士のアプローチと連携

数年前より佐賀のよろず支援拠点（中小企業庁が設置する無料の経営相談所）を通じてBHR推進社労士が同社の人事評価や賃金制度、組織図を

整理する支援を行っていた。BHR推進社労士が、同社に対して、昨今の国際潮流や社会からの期待についての説明と共にビジネスと人権に関する取り組みを提案し、一緒に日本繊維産業連盟の**繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン**⁶のチェックリストを通じた人権リスクの洗い出しを実施することから始めた。同チェックリストは、繊維産業のみならず、日本の中小企業に広く当てはまるものであることから、その実施はBHR推進社労士の研修内容の一部とされているものである。BHR推進社労士は、この機会を捉えて、形式的にチェックリストを実施するのではなく、同社のビジネスに当てはまる形にチェックリストの内容を修正するなど工夫して実施した。現在、同社で社内浸透を加速させる方策や、従業員との対話を促進する方策について助言を行っている。



取締役副社長 坂口 誠氏

地方の中小企業でも人権尊重と経済的利益は両立できることを示すモデルケースになりたいと考えています。「ビジネス」と「人権」は、一見すると中小企業では両立が難しそうに思われますが、その実現を追い求めることで、人がわくわくし、努力が正当に報われる環境が整い、生産性が向上し、利益が生まれ、その利益をまたメンバーに還元する、そうしたよい循環を築いていきたいと思います。当社では、人権を尊重した企業風土を醸成するためにも、ハラスメント防止を重視し、従業員からの相談・通報はいつでも受け付け、対話を通じて働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

6 日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」、
(2022年8月31日)、<https://jtf-net.com/index.htm>

**業務課 百武 学氏**

経営陣からビジネスと人権への取り組みをすると聞いたときは、地方の中小企業で実現できるのかという疑問がわきましたが、対応チームの一員として一緒に活動する中で、経営陣が本気で前向きに取り組んでいることが分かりました。一従業員としても経営陣と従業員が一体となって進められるような架け橋となれたらと思い、従業員側の声をできるだけ伝えるようにしています。今回の取り組みで1人でも多く発言がしやすい空気をつくれるようなきっかけになればと願っています。

**BHR推進社労士**

なかなか行動に移せない企業も少なくない中、本村製菓様は、専門家からの助言や外からの情報を「すぐに取り入れる」姿勢が特徴的で、実施することによってそこでまた課題が見つかり、その課題に対してまた改善策を講ずるというよい方向への歯車が動き続けていると感じます。今後の従業員への浸透に向けて、経営者と従業員は立場が違いますが、どちらも目指すのは同じ、働きがいのある環境の実現です。ビジネスと人権は共に進めていけるものであると伝えたいです。



国連指導原則：
18、29、31



OECDガイダンス：
2.2、6.2



ILO多国籍企業宣言：
30、43、63、66

▶ 有限会社ウィルワーク

人権方針が、業務の誇りと対話のきっかけに

主要製品・サービス：有料職業紹介・自立相談支援

所在地：北海道旭川市

従業員数：20名

取り組みのきっかけ

同社の事業内容は、生活保護受給者・生活困窮者を含む、日本社会で
ぜい弱な立場にある人の就労支援と自立相談支援事業（地方自治体からの
委託事業）⁷ である。単に食料を渡したり仕事を紹介したりするだけで十
分ではないという認識のもと、常に目の前の相談者の意思・尊厳の尊重
を意識し、丁寧なヒアリング・個々人の実情に応じた対応策の提案を心
掛けてきた。こうした実践により、ぜい弱な立場にある人たちの、より
自立的かつ持続的な就労や自立につながっていた。これらは同社にとっ
ては当然の取り組みであったが、BHR推進社労士から、その当たり前を
ビジネスと人権の観点から捉えなおすことが、同社にとっても社会にとっ
ても有用であるとの助言があった。その助言をもとに、同社はビジネス
と人権への取り組みを進めることとした。

責任ある企業行動の実例

同社は、2025年6月、自社ホームページで人権方針を策定・公表して
いる。策定チームは、代表、自立支援事業所のセンター長2名、人事課長
の計4名（男女比2：2）であり、代表がビジネスと人権の取り組みを提案

7 自立支援事業は、経済的困難や社会的課題に直面する人々に対して個別に応じた支援
を提供する自治体の相談・支援サービスであり、同社は自立支援事業所を自治体からの
委託により運営している。

した際のチームメンバーの反応は、同社にとって人権尊重はあまりに当たり前のことであり、あえて宣言する必要があるのか、というものであった。しかし、チーム内でのやり取りを通じて会社の信頼性や従業員の自信につながるという合意形成がなされ、BHR推進社労士の手も借りながら策定・公表に至った。

同社は、従業員のみならず、地方自治体を含む関係機関、同社に求人を出している取引先のほか、オフィスの管理会社や燃料の仕入れ先など幅広い取引先に対して、人権方針策定を通知し、周知を図っている。また、同社の事業に関連する関係機関が集まる勉強会において発信を行い、人権方針策定を促している。また、同社のステークホルダーに限らず、希望する地元企業への説明・対話も積極的に実施している。

ポジティブな変化と今後の展望

人権方針（差別・排除のない支援の実施、暴力・虐待・ハラスメントの防止、自己決定と尊厳の保障、働きがいと安全な労働環境の整備、ぜい弱な立場にある人々への配慮等を重要人権課題としている）の策定・公表について、代表から直接または（遠方の事業所もあるため）メールで周知・説明を行ったところ、ほぼすべての従業員から返信があり、「代表やセンター長などがいつも話している内容であり、自分たちが常に実践していることが必ずしも当然ではないと気づかされた」、「このような職場で働けることが誇りである」、といった言葉が届いた。また、相談者の人権尊重と同時に、事業を行う全従業員の職場環境・心理的負担のケア・ウェルビーイングが重要であるとの認識も高まっている。その結果、従業員の自発的な動きとして、北海道全域の事業所のメンバーが集まり、定期的に声を吸い上げる機会を設ける動きが生じている。

人権方針策定を伝えた地方自治体から、「社会的にぜい弱な立場にある人々への職業紹介を行う貴社への安心感が増した」という声もあったとのことである。

社会的にぜい弱な立場にある人々に対する支援を行うステークホルダー間で人権尊重を中心に据えた協力関係を築いていくためにも、今後も引き続き関係機関・取引先企業に対して人権方針の策定などビジネス

と人権の取り組みを促していく予定である。

BHR推進社労士のアプローチと連携

上述のとおり、BHR推進社労士からの働きかけがきっかけでビジネスと人権に取り組むこととなった。BHR推進社労士自身が自治体の生活福祉課の面接相談員であることや、同社の事業内容をよく知る者であったことから、同社創業以来の実践である「人が人らしく、その人らしく生きること」を意識しながら、ビジネスと人権の関連概念を分かりやすく説明し、社内浸透を支援している。



代表取締役 澤田 一彦氏

ビジネスと人権・SDGsの観点からも、誰一人取り残さない地域社会の実現は、これからの持続可能な地域づくりに欠かせないテーマです。当社は、22年にわたり、社会的にぜい弱な立場にある人々の就労支援を行っておりますが、今回のビジネスと人権の取り組みを通じて、当社の事業がビジネスと人権やディーセント・ワークの実践であるということに気がつきました。当社の取引先企業や地方自治体の皆さまにも、ビジネスと人権・ディーセント・ワークの視点を改めて取り入れていただき、本人の意思や適性が尊重される雇用環境の整備やキャリアの道筋も見据えた就労支援によって、誰一人取り残さない、活力ある、地域社会を共に実現できればと期待しています。

**課長 中島 亜希子氏**

本人の話を聞き、考えを尊重することを基本として相談業務を行っていましたが人権という言葉とは結びつけていませんでした。今回の人権の取り組みを通じて、自分たちの日々の業務が人権の尊重に通じることであると再認識しました。また、業務内容としては、重い内容もあるところ、従業員の心理的サポートなど従業員の働きやすさに目を向けるきっかけともなりました。

**統括部長 金子 真人氏**

個人的には当初人権方針の内容は当たり前すぎて、なぜやる必要があるのだろうという思いがありました。しかし、実際に策定・公表してみると、従業員から自分の仕事についての意義を感じられるという声が上がったり、自分たちの職場環境について見直すきっかけになったりした、というメリットがありました。また、地方自治体を含めた関係機関に対しても、人権方針を共有しながら、役割分担を明確にしつつ協働の取り組みにつなげていくことができればと思います。

**BHR推進社労士**

ウィルワーク社のビジネスと人権の伴走支援をさせていただく中で、使用する用語が縁遠いことが、浸透の妨げになっていると気づきました。企業にとって身近な社労士が、中小企業におけるビジネスと人権の取り組みに重要な役割を果たせると考えていますが、特に地方の中小企業の皆さまを支援するときは、ビジネスと人権に関わる概念を、日本の文脈および日本語で、分かりやすく説明することの重要性を感じています。

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

▶ ウィズシード・ホスピタリティ・マネジメント株式会社

差別禁止を軸に、多様なライツホルダーへの人権の取り組みを推進

主要製品・サービス：ホテル運営マネジメント、
ホテル投資開発関連マネジメント

所在地：東京都中央区

従業員数：373名

取り組みのきっかけ

ホテル業界ではインバウンド宿泊客の増加が顕著であり、LGBTの方がいる家族連れも多い。同業他社から、LGBTに対する差別禁止やダイバーシティに関する環境整備が、集客への好影響に加え、優秀な従業員の採用・定着につながった事例を聞いていた。こうした取り組みが「ともに進もう」という企業理念と合致することから、同社は、東京都が実施しているLGBTフレンドリーを目指す事業者向けの専門家による訪問支援を依頼した。同支援を通じて出会ったBHR推進社労士が、その後の同社のビジネスと人権の取り組みに伴走することになった。

責任ある企業行動の実例

お客さまと従業員双方が包摂的な実践から利益を受けるため、経営層や事業本部、人事総務を含む6名の社内横断チームを組成した。PRIDE指標取得を目指し、人権方針・行動指針・採用ポリシー・CSR調達方針の策定、規程類の改訂（性別前提の文言の中立化、既にあるハラスメント条項に性的指向・性自認を追加）、プライドパレード参加、BHR推進社労士による研修を実施した。社内ニュースレターによる啓発のほか、人権

方針に沿ったサービスの見直し、例えば宿泊客への声掛け方法の見直し、掲示・館内着のジェンダーフリー対応なども行っている。

方針策定にあたっては、同業他社、ホテル業界以外の企業、海外の先進企業の事例を収集し、経済産業省やILOの資料を参考に、責任ある企業行動や人権デューディリジェンスの理解を深め、チームとBHR推進社労士で同社の企業理念や現状に沿ったドラフトを作成した。これには人種、国籍、性別、出身地、性的指向、性自認、年齢、宗教、信条、障がいの有無等による差別・ハラスメントの禁止を明記した。

これらの取り組みが他のライツホルダーにも目を向けるきっかけとなり、外国人従業員の労働環境の整備にもつながった。具体的には、労働条件の格差是正、差別禁止、宗教・文化の違いの尊重などを盛り込んだ業務マニュアル整備が行われている。

ポジティブな変化と今後の展望

研修や啓発を通じて、差別についての理解を深める中で、無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）、性的指向・性自認（SOGI）、アライ⁸などについて学ぶことによって、従業員からは「LGBTの方の人権課題が身近な問題だと知った」、「自信を持って取り組めるようになった」、といった声が上がっている。

同社では、人権尊重の社内浸透は一朝一夕にはできないとの認識のもと、継続的な研修などを通じて企業文化として根付かせていく予定である。また、障がいのある人についても働きやすい環境が整備できているのか再確認し、改善していく予定である。

8 性的マイノリティーのことを理解し、支援しようとする人のこと（Ally：支援者という意味）
（参照：厚生労働省<https://www.mhlw.go.jp/content/000808159.pdf>）

BHR推進社労士による支援

上記のとおり、同社が依頼した東京都の事業を通じて、BHR推進社労士が研修を提供し、その後も継続的に同社のビジネスと人権の取り組みに伴走している。規程類の改訂、研修を通じた人権に関する専門的な知見の提供や、他のぜい弱なライツホルダーの人権課題への取り組み拡大も支援している。研修後のアンケートでの従業員からの意見や質問一つ一つに返信し、対話を通じた理解促進に努めている。

同社の書籍コーナーでは、BHR推進社労士おすすめのビジネスと人権やライツホルダーに関する書籍の貸し出しや、ぜい弱なライツホルダーの声を上げたテレビ番組の紹介を行っている。こうした従業員にとって親しみやすい方法を通じて、よりライツホルダーを身近に感じられるよう啓発も行っている。



常務取締役 運営本部長 田中 健治氏

人権は、もはや大企業だけが取り組みばよい時代ではなくなったと感じています。講習会などに参加して知識を深め、中小企業の身の丈にあったところから始めるということが大事だと思います。また、自社だけではとん挫してしまうので、専門家の力を借りることも重要です。経営者自身も見識を深め、行動することで、なすべきことはおのずと明らかになってくると思います。今回の取り組みを通じて、お客さまからの信頼だけでなく、従業員の働きやすさや企業価値の向上にもつながると確信しています。当社はまだ取り組みを始めて1年ほどですが、従業員の定着率が向上した企業もあると聞いており、今後の成果に期待しています。

**運営本部 マネージャー 村瀬 杏子氏**

人権にかかる取り組みのプロジェクトリーダーを務めています。完璧な体制がなくても人権に向き合う意思が必要だと思います。当社の取り組みも道半ばではありますが、その時、その人ができることがあるはずなので、できることから始めるという意味を持っていただければと思います。自分には関係ない、自社には関係ないという発想ではなく、何か問題はないか、できることはないかと探さなければならないと考えています。

**運営本部 営業企画部長 名雪 秀典氏**

当社のLGBTの人権に関する取り組みは、社内レター、プライドパレードへの参加、社内研修などを通じて知りましたが、法令遵守だけではなく人権尊重と持続可能性を明確に掲げる当社を誇りに思っています。ただ、現状は従業員の間では浸透度に個人差があると感じており、私自身も個人的に社内や運営ホテルでの啓発活動をしていきたいと考えています。運営ホテルのオーナーや顧客への啓発と併せて、社内としても、取り組み指標の見える化、運営ホテルからのフィードバック体制の構築など、社内浸透が進む方策の検討が必要だと考えています。

**BHR推進社労士**

ウィズシード社は、LGBTに関する取り組みが入り口でしたが、そこからダイバーシティの観点を通じて、喫緊の課題の一つである外国人労働者に取り組みを広げることができました。各企業によって入り口は異なり、他のライツホルダーの人権課題かもしれませんが、各企業がそれぞれの人権尊重の必要性を理解した上で取り組みを始めてみることで、他の人権課題についても取り組みを進めていくきっかけになるとと思います。

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

ライツホルダー（権利保有者）とは？

企業の活動によって人権への影響を受け得る、または既に受けている個人・集団を指す。ここには、自社従業員だけでなく、サプライチェーン上の労働者、地域住民、消費者なども含まれる。特徴的なのは、企業と直接的な利害関係があるかどうかではなく、人権への影響を受ける可能性があるかを基準に特定される点であり、企業にはこれらライツホルダーの観点を起点にした人権リスクの把握や対処、救済へのアクセス確保が求められている。人権デューディリジェンスを実施する上では、ライツホルダーの中でも特に、先住民族、女性、マイノリティー、子ども、障がいのある人、移住労働者とその家族など、ぜい弱な立場に置かれやすい人への配慮が求められる。

一方、ステークホルダーは、企業の活動によって何らかの利害関係を有する、または企業活動に影響を与え得る幅広い関係者を指す。株主、投資家、取引先、行政、業界団体、地域社会などが含まれ、その範囲はライツホルダーより広い。

詳しくは、「[国連ビジネスと人権に関する指導原則](#)⁹」、「[ILO多国籍企業宣言](#)¹⁰」、「[OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針](#)¹¹」、「[責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス](#)¹²」を参照されたい。

9 国際連合広報センター「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(A/HRC/17/31)」、(2011年3月21日)、https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

10 ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」、(2024年3月27日)、[https://www.ilo.org/ja/publications/多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言\(日本語版\)](https://www.ilo.org/ja/publications/多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(日本語版))

11 外務省「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針と日本NCP」、(2026年2月24日)、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

12 OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、(2018年12月1日)、https://www.oecd.org/ja/publications/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57.html

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¹³⁾)は、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含め、すべ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¹⁴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、「単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威であり、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))、「性又はジェンダーを理由として直接個人に対して行われる、又は特定の性又はジェンダーに不均衡な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。

13 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))

14 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))

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暴力とハラスメント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が義務付ける法令の制定を求めている。



全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEYS ASSOCIATIONS



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/regions-and-countries/asia-and-pacific/japan>