

〈開催報告書〉

第 14 回 2025 年ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京

開催日時： 2025 年 10 月 24 日（金）10:00～16:30

場 所： Zoomオンライン会議

主 催： 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT 日本委員会）

協 力： ANA ホールディングス株式会社、株式会社 JP リサーチ&コンサル
ルディング、味の素株式会社、株式会社 Regrit Partners、東京海
上日動火災保険株式会社、東京海上ディーアール株式会社、戸田工
業株式会社、日本郵船株式会社、マツダ株式会社

海外団体： Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights,
OECD Centre for Responsible Business Conduct, Mission to
Seafarers Philippines, World Benchmarking Alliance, Ethical Impact,
Work Better Innovations, Walk Free

参加人数： 総数 177 名

主催

CAUX ROUND TABLE

協力



2025年10月24日（金）に経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）は「第14回 2025年ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京」を開催した。昨年に引き続き、会議はオンライン形式で開催した。参加者数は177名、109社、22団体であった。

会議の目的は、（1）「ビジネスと人権」の最新動向を理解し、意識を向上させる、（2）人権課題に対しての協働的プロセスの取り組みを推進させる、（3）「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の実施を推進させるといった3本柱である。

2011年、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（以下、UNGPs）」が承認され、企業活動における人権尊重の国際的枠組みが確立された。UNGPsは「保護する義務」「尊重する責任」「救済へのアクセス」の三つの柱から構成され、各国政府および企業に具体的な行動を求めている。策定から14年が経過した現在、世界各国において企業に対し、サプライチェーンマネジメントの実施と開示を義務づける法規制が加速している。こうした状況下、UNGPsに基づく取り組みは、法令遵守にとどまらず、企業の信頼性向上、リスク管理、持続可能な成長に向けた重要課題となっている。

本会議では、UNGPsの実効性ある実践方法を探るべく、国内外の有識者および企業関係者が一堂に会し、具体的な課題と対応策について議論を行った。まず、招聘した海外有識者によるパネルディスカッションでは、「ライツホルダーとのエンゲージメントのあり方」を中心に、各国の先進事例や制度的背景が紹介された。参加者は、国際的な潮流と自社の取り組みとの接点を見出す機会を得た。続いて、日本企業による取り組み事例の紹介が行われ、UNGPsに基づく人権尊重の実践や、人権デューディリジェンスにおけるインパクトアセスメントの結果、顕在化した課題への対応策が共有された。成功事例に加え、課題克服に向けた試行錯誤や、今後挑戦すべきテーマについても率直な意見が交わされた。さらに、海外有識者とのパネルディスカッションを通じて現場で直面する具体的な課題に対する解決の糸口が模索された。

これらの議論を通じて明らかとなったのは、UNGPsの実践には経営層の理解、社内体制の整備、取引先との協働、人権方針の策定、人権デューディリジェンスの構築、苦情処理メカニズムの整備など、多岐にわたる課題が存在するという点である。特に、ライツホルダーとの継続的な対話と、サプライチェーンの可視化は、実効性を担保する上で不可欠な要素である。

CRT 日本委員会では、今後も UNGPs を基盤とした包括的な支援を継続し、企業が持続可能な社会の実現に向けて主体的に取り組むための環境整備を推進していく所存である。

■開会の挨拶

石田 寛 CRT日本委員会 事務局長

本会議は、ビジネスと人権に関する国際的な動向を踏まえ、企業が自社の取り組みをいかに進めるべきかを考察する場として開催された。CRT日本委員会はNPOとして、企業とステークホルダーとの橋渡し役を担い、中立的な立場で活動している。特に、UNGPsに基づく取り組みに

においては、現場の声を経営層に届け、実装につなげることを重視している。こうしたプロセスは人権デューディリジェンスの実践にも直結し、ライツホルダーとのエンゲージメントが重要な鍵となる。また、苦情処理メカニズムについては、人権デューディリジェンスと分離せず、双方向の仕組みとして一体的に運用することが重要であるとの認識が示された。苦情処理制度が存在しても声が上がらない状況を改善するためには、信頼関係に基づく円滑なコミュニケーションの構築が不可欠である。CRT日本委員会は、企業パートナーとの連携を通じて、ビジネスと人権の取り組みを広く推進していく方針である。

続いて、連携パートナー企業4社より、人権尊重に関する具体的な取り組みが紹介された。JPリサーチ&コンサルティング社は、国内外の人権リスク調査やステークホルダーエンゲージメント支援を専門とし、AIを活用したデスクトップ調査を通じて企業の人権デューディリジェンスを支援している。Regrit Partners社は、業務構造やビジネスモデルの見直しを通じて本質的な課題解決を図り、テクノロジーの活用も含めた支援を展開している。東京海上日動火災保険社は、保険事業に加え、企業のレジリエンス強化に向けたソリューション提供を進めており、人権リスクへの対応も含めた支援体制を構築している。東京海上ディーアール社は、企業の人権方針策定や人権インパクトアセスメントを国内外で支援し、サステナビリティ領域においてもグローバルな連携を推進している。

最後に、CRT日本委員会の岡田より、管理団体および登録支援機関向けの人権評価指標策定に関する新たな取り組みが紹介された。技能実習生や特定技能外国人の雇用に関心を持つ企業から、適切な支援機関の選定に関する相談が多く寄せられていたことを受け、CRT日本委員会は今年度よりグローバル基準に基づく評価指標の開発を開始した。約14,000団体の中から157団体を選定しアンケートを実施、11団体から回答を得た。今後は企業と支援機関の適切なマッチングを促進し、より良い就労環境の実現を目指す。評価指標はA～Eの構成で、上位20%の団体の取り組みは公開予定である。企業には本取り組みへの参加表明と、取引先支援機関へのアンケート回答依頼を推奨している。

■海外有識者とのパネルディスカッションの要約

本パネルディスカッションでは、EUにおける企業持続可能性デューディリジェンス指令（CSDDD/CS3D）や企業サステナビリティ報告指令（CSRD）の議題を中心に行われた。

Work Better InnovationsのBonny氏は、法制度の行方を注視することは重要だが、それが「部屋の酸素をすべて吸い取る」ようになってはならないと指摘し、アジア太平洋地域は欧州の制度を模倣するのではなく、自らの文脈に合ったツールやアプローチに自信を持って構築すべきと述べた。Walk FreeのNathaniel氏は、CS3Dは人権のみならず環境デューディリジェンスも含む複合的枠組みであり、強制労働輸入禁止法など他の制度も企業行動を促す重要な要素だと指摘した。法令遵守を超え、投資家の要請や市場の信頼を得るためのリスク管理として人権デューディリジェンスを位置づけるべきだとした。World Benchmarking AllianceのNamit氏は、規制は「ラガード（遅れた企業）」向けであり、真のリーダー企業は法の有無にかかわらずUNGPsに基づく人権デューディリジェンスを実施し続けると述べ、持続的な企業リーダーシップの重要性を強調した。Ethical ImpactのNeill氏は、UNGPsは企業だけでなく政府にも責任を課しており、透明で一貫した規制の執行が企業に公平な競争環境をもたらすと指摘した。ビジネスと人権の専門家のRishi氏は、インドでは上場大企業に報告義務が課されており、人権デューディリジェン

スを実践することで複数の法制度に適合できると紹介した上で、ポストコロナの分断されたサプライチェーンにおいて、現地パートナーとの訓練・対話・信頼構築が不可欠と述べた。

また、企業と市民社会の関係については、NGOやCSOは単なる批判者ではなく、リスク特定や現場知を持つ貴重なパートナーであり、対立に至る前の関与が有効との認識で一致した。Bonny氏は「中庸（Middle way）」の考え方を引用し、完璧を求めず誠実と謙虚さをもって段階的に改善を重ねる重要性を説いた。Rishi氏はUNGPの「知り（Know）示す（Show）」を強調し、報告書提出にとどまらず、方針や改善プロセスを積極的に可視化し、ステークホルダーと継続的に対話することの意義を強調した。

総じて、海外有識者は「規制に振り回されず、現場に根ざした人権デューディリジェンスを継続し、透明な対話と実践を通じて企業の信頼性と競争力を高めるべき」との方向性で一致した。

■日本企業によるビジネスと人権に関する事例紹介

陳 靈佳氏 花王株式会社 購買部門 原料戦略ソーシング部 コモディティケミカル

花王株式会社購買部門は、持続可能な社会の実現に向け、インドネシア・スマトラ島の小規模農家と協働した原材料調達の取り組みを紹介した。2019年に発表した「Kirei Lifestyle Plan」に基づき、持続可能な原材料の調達を最重要課題として位置づけ、2020年には現地企業3社と連携し、小規模農家支援「SMILEプログラム」を開始。10年間で約5,000戸を対象に技術支援やRSPO認証取得支援を行い、無償で資材提供や認証クレジット購入も実施している。2022年にはCRT日本委員会の協力で農家向けグリーンバンスメカニズムを導入し、現在390名が利用。相談内容は透明性確保のためWeb上で公開されている。さらに現地訪問や対話、学校での衛生教育などを通じて信頼関係を深め、環境・人権リスクを継続的に把握。こうした活動は国内外メディアにも紹介され、持続可能な調達をリードする企業としての姿勢を示している。

斉藤 圭氏 日清食品ホールディングス株式会社 経営企画部次長 サステナビリティ委員

日清食品ホールディングスは、インドネシア・南スマトラ州スギワラス村で進める小規模パーム油農家支援プロジェクトを紹介した。CRT日本委員会の協力のもと、現地団体SPKSおよび地方政府と連携し、現地訪問と対話を通じて課題を特定。主な課題として①栽培・経営ノウハウ不足、②仲買人依存による低い交渉力、③資金運用知識の欠如を挙げ、専門家の協力を得ながら改善を支援している。農家がRSPO認証を取得することで、生産性と収益性の向上を図るとともに、持続可能なパーム油調達100%を目指す企業目標の達成にも寄与している。また、衛星モニタリングによる環境監視やサプライヤーとの継続的対話を通じ、現場の実態を把握しながら責任ある調達を推進。「認証制度に頼るだけでなく、企業自らが現地に足を運び行動することが重要」とし、今後も活動の拡大を目指す方針を示した。

大野 奈美氏 森永乳業株式会社 サステナビリティ本部 サステナビリティ推進部

森永乳業株式会社は、人権尊重を企業経営の根幹に据え、UNGPなど国際規範に基づく人権デューディリジェンスを推進している。2022年6月に全事業を対象とした人権リスクアセスメントを実施し、サプライチェーン上のリスクや外国人労働者、従業員・消費者に関する六つの主要リスクを特定。Sedexを活用した調査に加え、現地訪問やインタビューを通じてリスク把握と改善を進めている。具体例として、熊本の関係会社では外国人技能実習生への聞き取りから安全・生活環境面の課題を特定し、改善後に再訪問して是正を確認。その成果が評価され社内表彰

を受けた。また、資材メーカーでの人権インパクトアセスメントでは多国籍労働環境における文化差や救済アクセスの課題を把握し、購買部門と連携して改善に取り組んでいる。さらに 2022 年には外部苦情処理プラットフォームに加盟し、内部・外部通報制度の整備を進行中。今後も現場の声を重視し、人権尊重の実効性を高める方針を示した。

浅田 芳行氏 マツダ株式会社 コーポレート業務本部 主査

全社横断の人権デューディリジェンス・プロジェクトチームを設置し、経営会議・取締役会に年 2 回報告している。CRT 日本委員会の助言を踏まえ、優先課題として「外国人労働者の就業環境改善」を最重要項目に設定。2023 年 10～11 月に部品サプライヤー 2 社と販売会社 1 社でインパクトアセスメントを実施し、生活苦、コミュニケーション不足、契約内容の不理解などを課題として把握した。これを受け、多言語表示や残業平準化、住居環境改善などを実施。広島拠点の 62 社では経営層・従業員アンケートと面談を組み合わせ、PDCA を拡大中。外部苦情処理機関にも加盟し、救済と対話の強化を進めている。今後はタイや欧州のサプライチェーンにも対象を拡大し、国際基準に沿った責任ある調達とステークホルダーエンゲージメントを深化させる方針である。

福田 洋平氏 戸田工業株式会社 経営管理本部 人事総務部 人事総務グループリーダー課長

戸田工業株式会社は、創業 220 年の広島拠点の化学素材メーカーとして、人権デューディリジェンスの PDCA を基軸に取り組みを推進している。2023 年に人権方針を策定し、リスク特定・重要課題抽出を経て、国内外の労働者、とりわけ外国人技能実習生の就業環境を最優先課題に設定。2024 年 7 月には第三者機関の支援を受けて人権インパクトアセスメントを実施し、生活費負担や母国語表示、化学品教育、祈祷場所、相談体制などの課題を把握。改善後のフォローアップでは、全体的に満足度は高いものの、事業所間の対応差や新たな課題（危険作業への不安、技能検定支援の要望）が確認された。今後も継続的な対話を重視し、12 月に再フォローアップを予定。タイ拠点への事前調査も開始しており、2026 年 7 月に活動報告を公表予定。引き続き専門機関と連携し、人権尊重の定着を図る方針である。

筒井 裕子氏 日本郵船株式会社 常務執行役員 サステナビリティ戦略本部長

日本郵船株式会社は、UNGPs に基づき、人権方針策定→人権 DD 実施→救済の 3 段階で取り組みを推進。2022 年に第三者機関（Verisk Maplecroft と CRT 日本委員会等）と社内ワークショップでリスク特定し、造船・港湾現場・自動車物流・外航船員・シブプリサイクルの 5 領域を優先化した。現地ライツホルダー対話による人権インパクトアセスメントを CRT 日本委員会や現地団体等の第三者と実施し、是正策をサプライヤー/グループ会社にフィードバック、一定期間後にフォローアップで実施状況と改善効果を確認した。並行してサプライヤー行動規範を取締役会決議で改定・公表し、Web/サステナ報告書で透明な開示を強化した。モニタリングはサステナ戦略本部が中心となり、経営会議・取締役会へ直結する体制を整備した。2024 年から外部向け苦情処理窓口も運用開始し、船員集会等で救済アクセスの周知を拡大。小さく始めて効果を共有しつつ段階的に拡大する方針で、年度内に 5 領域のアセスメントを一巡予定である。

池邊 正一朗氏 株式会社ワールドディング 執行役員

外国人技能実習生・特定技能人材の雇用管理を企業・サプライヤー・監理団体向けに支援している立場から、現場の課題と解決策を報告。実務上の事故よりも、近隣住民による嫌がらせ、住居トラブル、家電故障、動物被害、過大請求など生活面のリスクが多いと指摘。全国に監理団体は約 3,700、受入企業は約 6.8 万、実習生は約 45～50 万人規模で、人権尊重の理解が不足している団体が大半と述べた。対策として、監理団体自身の人権尊重の推進と、苦情処理メカニズム（CRT 日本委員会の「NINJA」）を導入。協同組合アシストで 1,600 人登録・20 件受理（18 か月）し、顔の見える周知が通報促進に有効と整理した。加えて監理団体の外部評価アンケートを開始し（5～6 月に 11 団体回答、11～12 月に第 2 回予定）、可視化と選定の基準作りを進める方針を示した。

富 昭文氏 ANA ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進部 担当部長

ANA ホールディングスは、取締役会の監督下に経営戦略会議体および ESG 経営推進会議を設置し、グループ 57 社の各部課長級職員（約 100 人）を「ESG プロモーションリーダー（EPL）」として任命、現場レベルで ESG 推進を担う独自の体制を構築している。UNGP に基づき、2015 年より CRT 日本委員会の支援を受けて人権デューディリジェンスを実施。方針策定を基盤に、実態把握（Step 1）、潜在リスク層へのアンケート（Step 2）、第三者によるインタビュー（Step 3）を継続的に実施し、その結果を EPL および委託先へ迅速にフィードバックすることで、改善策の策定・実施・モニタリングを行っている。また、苦情処理メカニズム「NINJA」を導入し、外国人労働者が安心して声を上げられる環境を整備。2023 年度は認知向上に注力し、上半期だけで 16 件の通報を受理（前年度は 0 件）するなど成果を上げた。実際、空港委託先で発生した外国人労働者からの差別・負傷申告には、EPL を通じた迅速な事実確認、第三者によるヒアリングとワークショップを通じ、当事者同士の関係修復と職場改善を実現した。同社は、課題発生時に「声を放置しない」「返答を途切れさせない」姿勢を重視し、通報者に継続的に状況を共有するなど、信頼を基盤とした対応を実践している。

■海外有識者とのパネルディスカッションの要約

OHCHR の Mauricio 氏は同事務所が 2011 年採択の UNGPs の保護者として、国連内外で一貫した実施を支援していると説明した。来年の UNGPs 採択 15 周年を前に、占領地入植地に関与する企業データベースの公開、ラテンアメリカ・アフリカでの責任ある企業行動（RBC）プロジェクト、テクノロジー分野を対象とした「B-Tech」などの活動を紹介。また、企業や政府を対象に UNGPs の実践的助言を提供する無料「ビジネスと人権ヘルプデスク」を来月の国連年次フォーラムで立ち上げる予定と述べ、将来的には日本語対応も視野に入れているとした。

さらに、CSDDD をめぐる最新動向に言及し、リスクベース・デューディリジェンスの削除や民事責任条項の弱体化に強い懸念を表明。企業が自社および一次取引先のみを対象とする限定的対応にとどまれば、深層サプライチェーンの重大な人権侵害を見逃す恐れがあると警鐘を鳴らした。国際的には強制人権デューディリジェンス法制の波が拡大しており、UNGP、OECD ガイドライン、ILO 三者宣言に沿って体制を整備することが、将来的にどの地域の規制にも適合し、法的・評判上のリスクを最小化する最善策だと強調した。

続いて、OECD の Lena 氏は、各国で人権・環境デューディリジェンス（DD）規制が相次ぐ中、国際基準が「羅針盤」になると強調。UNGP、ILO 三者宣言、OECD 多国籍企業ガイドラインは相互整合しており、いずれに準拠しても整合的に対応できる。OECD 多国籍企業ガイドラインは RBC を網羅する最も包括的基準で、52 カ国が順守を表明。NCP（苦情処理）と、リスクベース DD の 6 段階（方針埋込→特定・優先付け→予防・軽減→モニタリング→情報開示→救済）を求める。規制類型は開示法（英・豪現代奴隷法、EU CSRD）、サプライチェーン DD 義務（仏・独・ノルウェー法、CSDDD）、製品市場規制（米 UFLPA、EU 強制労働規制）がある。CSDDD の条文は OECD の 6 段階と高整合で、同指針に沿った体制・手順を整えれば各法域に備えやすい。OECD は各国当局の対話で整合化を進め、日本語資料・業種別ガイダンスやアジア RBC プログラム等の実務リソースも提供している。

CRT 日本委員会は各国規制の錯綜を踏まえ、日本企業は UNGP と OECD ガイドラインに沿ってライツホルダーと実務的に関与すべきだと問題提起した。OECD の Lena Diesing 氏は賛同し、OECD デューディリジェンス指針（6 段階）には権利保有者との関与や救済への参加が組み込まれており、鉱物など業種別の具体資料も活用可能と紹介した。OHCHR の Mauricio 氏は、進展には「スマート・ミックス」（任意＋義務、国内＋国際、司法＋非司法）が必要と強調。国際基準に自発的に整合すれば、各地で進む義務化対応にも有利で、投資・人材・調達での優位、レピュテーションや訴訟・操業中断等のリスク低減というビジネス上の利点があると指摘した。さらに、最も自社のバリューチェーンを知るのは企業自身であり、リスクベース手法は企業に優先順位付けの主導権を与えると述べた。最後に両氏は国際基準を土台に準備を進める実務的重要性を再確認した。

■閉会の挨拶

石田 寛 CRT 日本委員会 事務局長

日本企業が人権デューディリジェンスと苦情処理メカニズムを実践的に進めるためには、現場と対話しながら小さな改善を積み重ねることが重要だと強調した。社内合意の形成は容易ではないが、各部署を巻き込み、現場での課題解決を一つずつ進めることが企業全体の基盤づくりにつながると指摘。リスクベース・アプローチは机上の分析ではなく、人と人の対話を通じて現場で問題を早期に察知し、拡大前に予防策を講じる仕組みを構築することが要であると述べた。

また、人権デューディリジェンスと苦情処理メカニズムは別々ではなく、同時に進めることで信頼関係を構築できるとし、地道ながらも継続的な取り組みが企業のレピュテーションリスク低減につながると強調した。CRT 日本委員会としても OECD ガイドラインなど国際的枠組みを参考に、日本企業がライツホルダーと誠実に向き合いながら実践を深めることを支援していく姿勢を示した。

以上