「人権」の紡ぎなおしのための ワークショップ

2013.2.28

ヒューライツ大阪 松岡秀紀

(contents)

- 1 グループワークのねらい
 - 何をほぐす?
 - どう紡ぐ?
- 2 グループワーク「人をさがす」
- 3 グループワークのまとめ
- 4 ワークショップ全体の質疑応答

- 1 グループワークのねらい
- 2 グループワーク「人をさがす」
- 3 グループワークのまとめ

企業(組織)にとっての人権問題

 \bigcirc

ほぐすための視点

- □「人権はむつかしい。何に取り組めばいいのかよくわからない。・・・」
- □「古い人権啓発はもういい、新しい人権をリスクの観点から考えないと、という声が社内にある。」
- ■「人権に取り組むリスクのほうが大きいんじゃないの?」



【ほぐすための視点】

- ■人権課題は個々の企業、業界で千差万別。しかも状況は変わっていく。 →個々の場面で新たな課題が出てきたときにしっかりやれるだけのベース をつくる必要がある。
- ■企業としての人権課題への取り組みも、人権の見方、考え方に大きく左右される。→日常意識まで掘り下げた考察が必要。

グループワークのねらい>何をほぐす?

モヤモヤ(1)

セクハラ

障害者雇用率

ダイバーシティ

パワハラ

拉致事件

ラギー・フレームワーク

グローバル・コンパクト

個人情報保護

人権啓発

子どもの人権



同和問題

ワークライフバランス

ISO26000



OECD

紛争鉱物

女性管理職比率

在日外国人問題

公正採用選考

障害者雇用率

証拠改ざん

加担

児童労働

デュー・ディリジェンス

研修生問題

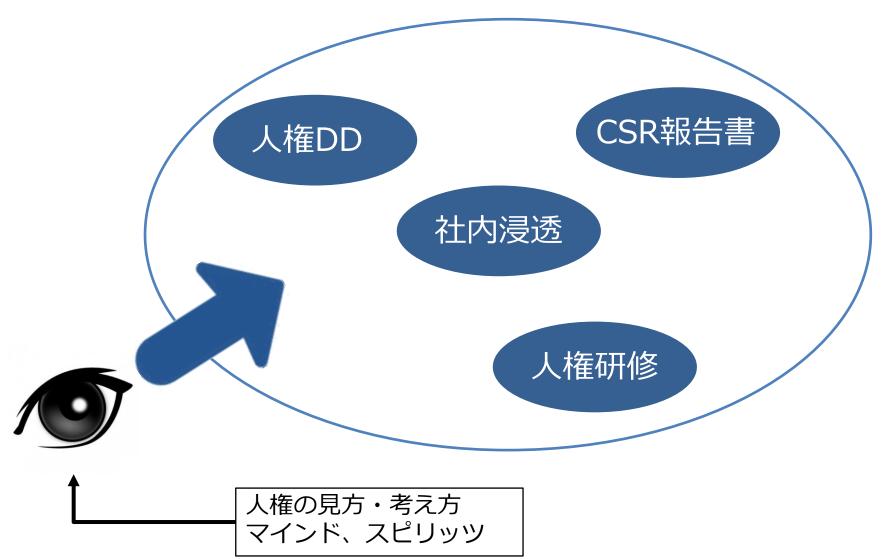
就職差別

グループワークのねらい>何をほぐす?

モヤモヤ2



人権の見方・考え方に左右される



「私には夢がある」から → TODAY, I HAVE A DREAM

Today, I have a dream.

That everybody will be heard.

That we will accept our responsibility.

That organizations will be recognized for the care they take of others.

That we will take care of environment and our society as we take care of ourselves.

And as this happens, all those who believe in life, will have fulfilled their dream, and our dream.

私には夢がある。

それは、すべての人の声が届くようになること。

それは、私たちが、自らの責任を受け入れるようになること。

それは、組織が、他の人たちへの配慮によって認識されるようになること。

それは、私たちが、自らを大切にするように環境や社会を思いやるようになること。

そうなれば、生きる価値を信じる人はみんな、その夢を叶えることができるだろう。

そして、私たちの夢も。

ある意識調査から

- 「人権についての考え方」
- □ 権利ばかり主張しがまんできない者が増えている
- □ 人権問題は差別を受けている人の問題
- □思いやりをみんなが持てば人権問題は解決
- □学校では権利より義務を教えるべき
- □ 競争社会では能力による差別は仕方ない
- □ 個人の権利より地域みんなの利益が優先
- □ 差別される人にも問題がある
- □ 人権問題を解決する責任はまず行政にある
- □ 差別をなくすには差別禁止法が必要
- □ 介護される高齢者等が自己主張するのはよくない

(姫路市「<u>人権についての市民意識調査</u>」2011年)

ある違和感①

ある違和感(ズレ)

「人は一人ひとり尊厳と権利を持っている、という人権の 基本が日本では理解されていない。人を大切にすることと 人権とが別のこととして理解されている。

- ① <u>「思いやり」や「やさしさ」</u>が語られることに違和感 を感じる。
- ② <u>個別の人権課題</u>に分けて説明されることに違和感を感じる。自分とは関係ないという意識になるのでは?
- ③ 差別の問題、<u>差別意識に対する人権啓発</u>の問題として 語られる場合が多いことに違和感を感じる。」



違和感(ズレ)はどこからくるのか?

ある違和感②

① <u>「思いやり」や「やさしさ」</u>

- 人権啓発の場面で、人権尊重の要素として他者への「思いやり」や 「やさしさ」が語られる場合が多い。
- 自治体の「人権啓発」などで顕著。社会的差別の問題を「啓発」に よって解決しようとしてきた歴史が背景にある。

② 個別の人権課題

- 研修などでは、「女性」「障がい者」など個別の人権課題がテーマと なる場合が多い。
- 私たちのものの見方、考え方自体が、その枠組みに影響されてはいないか。

③ 差別意識に対する人権啓発

- 社会的差別の問題が人権問題として大きく取り上げられる傾向が歴史的にあった。
- 私人どうしの意識の問題であることが前提となっている。
- 私たちのものの見方、考え方自体が、その枠組みに影響されてはいないか。

「思いやり」や「やさしさ」①

「みんなで築こう 人権の世紀 〜考えよう 相手の気持ち 育てよう 思いやりの心〜」 (法務省「平成24年度啓発活動重点目標」)



【趣旨】

「・・・いまだに,物質的な豊かさの追求に重きを置き,<u>心の豊かさ</u> が大切にされない風潮,あるいは,他人への<u>思いやり</u>の心が希薄で, <u>自己の権利のみを主張</u>する傾向が見受けられ,このような状況が様々 な<u>人権侵害を発生させる大きな要因</u>の一つとなっています。 特に, 東 日本大震災に伴う福島第一原子力発電所の事故については,放射能の 影響を心配するあまりか,根拠のない風評に基づく偏見や差別など, 被災者への<mark>思いやり</mark>を欠く事案も発生しています。・・・国民の一人 一人が人権を尊重することの重要性を正しく認識し,これを前提とし て<u>他人の人権</u>にも十分配慮した行動をとることができるよう,<u>相手の</u> <u>気持ちを考え,思いやる</u>ことの大切さを一人一人の心に訴え,全ての 人々が個人として尊重され,相互に共存し得る平和で豊かな社会の実 現に向けた啓発活動を展開します。」(法務省ウェブサイト)

「個別の人権課題」1

【人権課題】

- 女性
- 子ども
- 高齢者
- 障害のある人
- 同和問題
- アイヌの人々
- 外国人
- HIV感染者・ハンセン 病患者等
- 刑を終えて出所した人
- 犯罪被害者等

■ インターネットによる人権 侵害

■ 北朝鮮当局によって拉致された被害者等 _____

- ホームレス
- その他の人権課題
 - 性的指向
 - ホームレス
 - 性同一性障害者
 - 人身取引(トラフィッキング)
 - 東日本大震災



(法務省・文部科学省「人権教育・啓発白書」平成24年版)

「個別の人権課題」②

【世界人権宣言の「人権」】

- 自由・平等
- 差別の禁止
- 生命、自由、身体の安全
- 奴隷の禁止
- 拷問の禁止
- 裁判による救済を受ける権利
- 逮捕、拘禁、追放の制限
- 裁判所の公正な審理を受ける 権利
- 無罪推定の権利
- 私生活、名誉、信用の保護

- 移転・居住の自由
- 迫害からの避難
- 国籍を持つ権利
- 婚姻の権利
- 財産所有と保護
- 思想、良心、宗教の自由
- 集会、結社の自由
- 政治参加の権利
- 社会保障を受ける権利
- 労働の権利

• • •

「個別の人権課題」一その枠組みの歴史①

1994	〇人権教育のための国連10年(~2004)
1995	〇人権教育のための国連10年行動計画 〇人権教育のための世界プログラム ・第1段階(2005~2009):初等・中等学校における人権教育
1996	〇地域改善対策協議会意見具申「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」 ・同和問題などの人権問題の早期解決は国際的責務。 ・すべての人々の基本的人権を尊重するための人権教育・啓発として発展的に再構築すべき。
1996	<u>〇人権擁護施策推進法(5年間時限立法、審議会設置法)</u>
1997	〇人権擁護推進審議会設置
1997	〇人権教育のための国連10年国内行動計画 -「 <u>重要課題への対応</u> 」に言及

「個別の人権課題」ーその枠組みの歴史②

1999	〇人権擁護推進審議会答申「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を 深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的 事項について」 ・「主な人権課題の現状」に言及
2000	〇人権教育及び人権啓発の推進に関する法律(議員立法)
2002	○人権教育・啓発基本計画(閣議決定)・「各人権課題に対する取組」に言及・「白書」の作成を規定→『人権教育・啓発白書』を毎年発行(法務省・文科省)
2010	〇人権教育のための世界プログラム ・第2段階(2010~2014):高等教育における人権教育、あらゆるレベルにおける教員と 教育者、公務員、法執行官、軍関係者に対する人権研修

差別意識に対する人権啓発(1)

(目的)

第1条 この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による<u>不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護</u>に関する内外の情勢にかんがみ、人権の擁護に関する施策の推進について、国の責務を明らかにするとともに、必要な体制を整備し、もつて人権の擁護に資することを目的とする。

(国の責務)

第2条 国は、すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策並びに人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策を推進する責務を有する。

(「人権擁護施策推進法」)

ラギーらの指摘

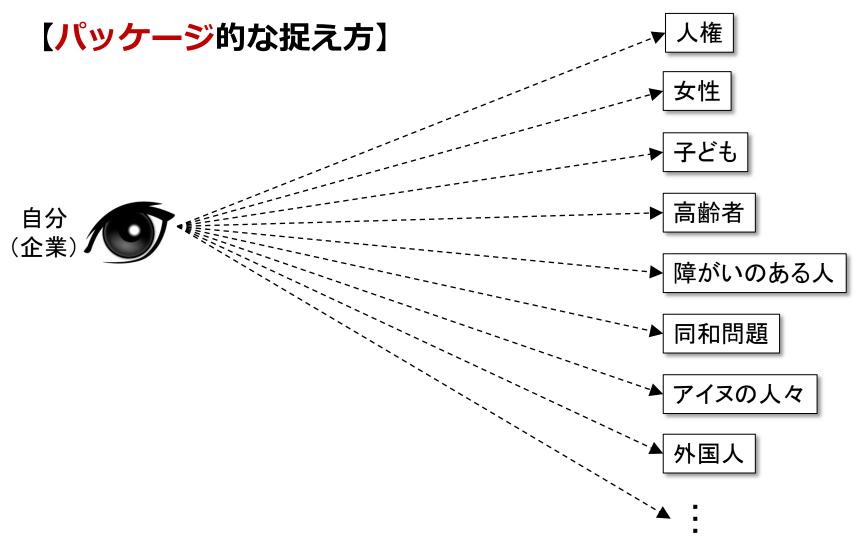
- ① 欧州、米国と比較し、日本企業は企業活動をする国の 人権を考慮しない傾向にある。
- ② 方針等を決定するにあたって参照する国際規定について問う質問に対しては、日本企業の50%が無回答であり、他の地域より関心が低い。
- ③ 日本企業は、ステークホルダーの捉え方が狭い。
- ④ 外部への報告(情報公開)や人権影響評価に関する項目では、日本企業は他地域の企業に比べ格段にそのレベルが低い。

(「グローバル500企業の人権政策とマネジメントに関する調査結果」2006年)

日本での人権の捉え方○△

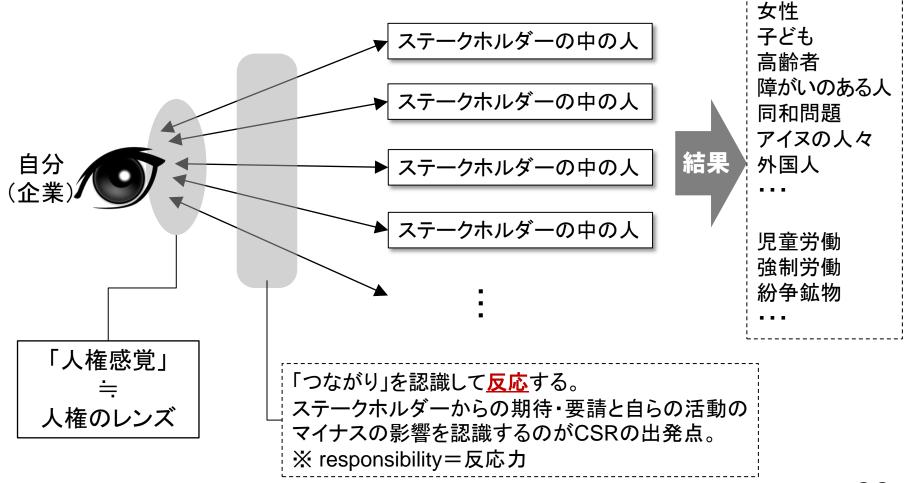
- 「思いやり」や「やさしさ」が前面に出ることの○△
 - ○これも大切。
 - △過酷な現実に対することができるか?
 - △「人権は難しい」につながらないか?
 - →CSRが対する現実は「思いやり」や「やさしさ」だけでは解決 できない。
- 人権課題として分けることの○△
 - ○わかりやすい。当事者視点という意味もある。
 - △自分自身から発想しにくくならないか?
 - →「<u>自分の問題として考える」契機を失わないか?</u> CSRはそもそも 自分(自組織)から出発する。
- 人権啓発が前面に出ることの○△
 - ○これも大切。
 - △意識だけの問題になりがちではないか?
 - →CSRの課題は実質的な人権尊重(人権を侵害しないこと)。

人権をパッケージとして捉える



人権をファクター(要素)として捉える

【ファクター的な捉え方】



まとめ

- 個別の人権課題(パッケージ)から発想するのではなく、人権をさまざまな「できごと」の要素(ファクター)として捉えるプロセスを経ることで、ズレの解消を試みることができるのではないか。
 - →グループワークでファクターを考える
- ファクターをどう捉えるかは「ものの見方・考え方」に左右される。 そのベースにあるべき市民(社員)または企業市民としての「マイ ンド≒人権感覚≒人権のレンズ」をみがくことが重要。
 - →グループワークでマインドをみがく
- 「人権尊重」=「ステークホルダーの中の人を大切にすること」と 考えることで、ステークホルダーの捉え方が広くなるのではないか。
 - ※care = 「思いをいたす」
 - →グループワークで捉え方を広くする
- ※ 広くして何に取り組むのか? 「関連性」→「重要性」→「優先順位」(ISO26000第7章)

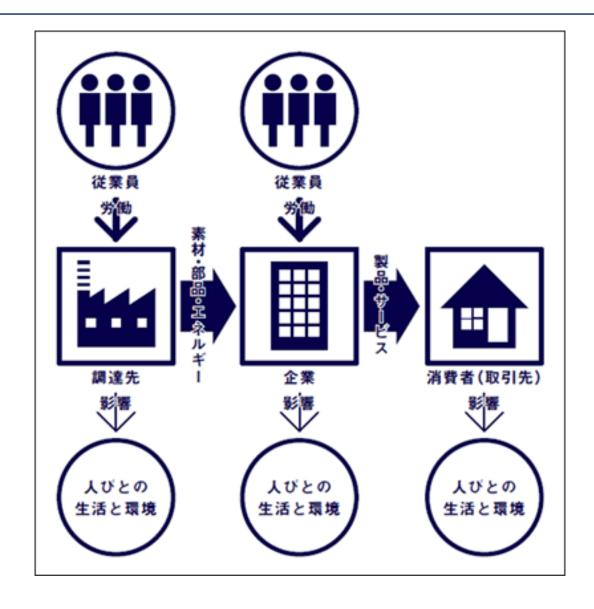
- 1 グループワークのねらい
- 2 グループワーク「人をさがす」
- 3 グループワークのまとめ

グループワークの概要

- ①具体的な<u>事業プロセス</u>の中でステークホルダーとどのような「つながり」があるかを考える。(※<u>留意点</u>)
- ②つながりの中の「人」に着目して人権課題(CSR課題) を考える。
- ③前提条件(これ以外は自由に想定)。
 - ○パンの製造・販売業の事業プロセスから考える。
 - ○レストラン店舗で製造・販売している。
 - ○工場でも製造している。
 - ○国内10店舗、海外5店舗を展開している。
 - ○店舗販売のほかに、他社スーパー、社員食堂等へも納入している。
 - ○従業員数:国内150人、海外100人。

25

事業プロセス



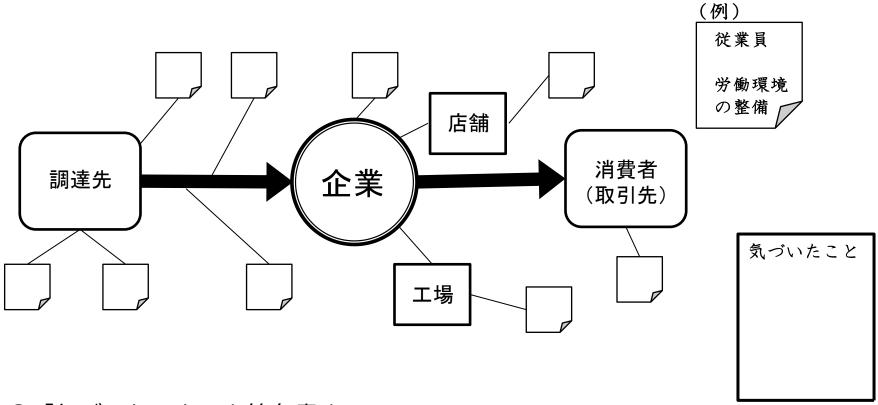
グループワークの流れ①

- ①自己紹介
- ②「進める人」「発表する人」を決める。
- ③まず紙に次のような図を描く。



グループワークの流れ(1)

④事業プロセスにどのような「人」が関与しているか、人権課題(CSR課題) は何かをポストイットに書き入れる。



- ⑤「気づいたこと」を箇条書き
- ⑥発表して参加者で共有

※留意点

留意点:ステークホルダーは見えていないかもしれない。

→ 思いをいたす「想像力」が重要。

5.3.2 ステークホルダーの特定

ステークホルダーとは、組織の何らかの決定又は活動に一つ以上の利害をもつ組織又は個人のことである。これらの利害は組織によって影響を受ける可能性があるため、その組織との関係が生まれる。この関係は必ずしも正式なものである必要はない。また、<u>当事者がその関係の存在を認識していなくても、この利害によって生じる関係は存在する。</u>組織は、自らのステークホルダーを特定するよう努力すべきであるが、その全てを知っているとは限らないかもしれない。同様に、多くのステークホルダーもある組織が自分たちの利害に影響を与える可能性に気付いているとは限らないかもしれない。

(ISO26000)

- 1 グループワークのねらい
- 2 グループワーク「人をさがす」
- 3 グループワークのまとめ

グループワークのふりかえり

- 入口でつまづくことが多い→ほぐす必要。そのためのワーク。
 - ■「人権」の固定観念
 - 「人権は難しい」
 - 「モヤモヤ」
- あくまで具体的な事業プロセスに沿って思考し、ほぐしていく。
 →「想像力」と「気づき」の相乗効果で紡いでいく。
- あえて自社と異なる事業プロセスを想定し、思考のトレーニングをする。意見も出やすくなる。
- テクニカルターム(ステークホルダー特定、ディーディリジェンス、・・・)から考えない(とくに社内研修としての場合)。
- CSRのセオリーにつなげることもできる。

CSRのセオリーにつなげる(1)

- ステークホルダー特定のトレーニング(ISO26000)
 - →関連性、重要性、優先順位の分析へ

5.3.1 一般

- ・・・ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメントは、組織の社会的責任の取組みの中心である。
- 5.3.2 ステークホルダーの特定

ステークホルダーを特定するために、組織は、次の質問を自問すべきである。

- その組織は誰に対して法的義務があるのか
- その組織の決定又は活動によって、プラスの又はマイナスの影響を受ける可能性があるのは誰か
- その組織の決定及び活動に懸念を表明する可能性があるのは誰か
- 過去において同様の課題に取り組まなければならなかったとき、関わりがあったのは誰か
- 特定の影響に対処する場合、その組織を援助できるのは誰か
- その組織が責任を果たす能力に影響を与えられるのは誰か
- エンゲージメントから除外された場合、不利になるのは誰か
- バリューチェーンの中で影響を受けるのは誰か

CSRのセオリーにつなげる②

- 人権への負の影響の特定、分析、評価のトレーニング(指導原則)→対処、追跡評価、情報提供へ
- 17. 人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。人権デュー・ディリジェンスは、
- (a) 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。
- (b) 企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況 によってその複雑さも異なる。
- (c) 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。

(指導原則) **33**

※社内浸透のために①

特別代表による加盟国へのアンケートを含む調査や協議では、多くの政府が企業と人権という問題への取り組みにおいて狭い範囲でのアプローチしかとっていないことがわかった。多くの場合、商業政策、投資政策、証券規制、企業統治といった企業慣行を形成している政策分野からは切り離され、あるいはひどく軽視されて、人権だけが別の概念として(非常に弱い)制度上の「箱」の中に分離されていた。

(ラギー「保護、尊重、救済:『企業活動と人権』についての基本的考え方」)

※社内浸透のために②

人権尊重の企業責任を果たすうえで、その方針を会社全体の活動に<mark>統合</mark> 的に組み入れていくことは、おそらく最も困難な課題であろう。政府の場 合でもそうであるように、企業においても人権問題は、他の問題と切り離 されて孤立してしまっている。そのため一貫性に欠け、矛盾した行動につ ながってしまうおそれがある。たとえば、商品開発が人権のことを考えず に進められたり、営業や調達部門が特定の団体との提携によって生じるリ スクについて気付かずにいるかもしれないし、自社で展開しているロビー 活動が人権問題に取り組むという企業方針に矛盾しているかもしれない。 社内全体に人権尊重の方針を浸透させるにはトップのリーダーシップが不 可欠である。

(ラギー「保護、尊重、救済:『企業活動と人権』についての基本的考え方」)

企業(組織)にとっての人権問題

 \bigcirc

 $(\)$

○ 企業と人権



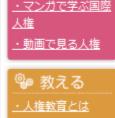
「人をさがす」(「企業と人権」ワークショップ)

企業は人権を尊重する責任があるとされる。しかし、その責任を果たすため(権」とは何かについての理解、とりわけ企業活動と「人権」との関わりについて不可欠である。ところが、日常的な「人権」の理解やイメージと、「企業と人材組みの中で求められる「人権」の理解とは、必ずしも一致しているわけではないは、広く深く「人権のレンズ」=人権感覚をもって日々のあらゆる企業活動を終とが求められている。

このワークショップは、パリューチェーンからみた企業の事業活動の中に、 「人権」の問題があるのかについて参加者の「気づき」を促すことを目的としている。 CSRに取り組む企業にとっては社員研修にとり入れることでCSRの社内浸透を図ることが できる。また、実務経験のない学生にも、内容を工夫することによって、「企業と人権」 についての理解を促すことができる。

テーマ(目的):企業活動と人権との関わりに気づく

• 対象レベル:企業の構成員、大学生



学ぶ

人権とはなんで

知りたい! 人権

しょう

Q&A

・レッスン玉手箱・おすすめ図書&教材

■ 調べる









メールマガジン登録 メールアドレス

申し込み

Home s 識者に聞く s グローバル化時代の企業の人権リスクとは?

キュワード

検索

- 国内企業最前線
- ▶ 職者に閉ぐ
- 国内ニュース。
- り シネマ&ブックレビュー
- 海外最前線レポート
- ▶ CSRフラッシュ
- 日本のグリーングロース。
- CSR勉強会
- 科学技術は環境(エコ)の基本
- CSR環境イベントカレンダー
- CSRマガジンについて
- 問い合わせ
- 関連リンク先。

東日本大地震から明日へ

宮城県大指の東北グランマそ れぞれの復興

[第2回] 顔の見える関係づくり を

|第1回12つの大震災から見 えてくるもの

東北の女性をつなぐ[福島の お母さん達と行く石巻」プロ ジェクト

震災を乗り越えて未来へ

識者に聞く

グローバル化時代の企業の人権リスクとは?

ラギーの「ビジネスと人権に関する指導原則」について







今や国際社会では人権問題は企業の社会的責任(CSR)における中核テーマだ。日本では人権という と何か特殊なテーマとしてとらえる人も未だ多いが、企業のあらゆる活動、製造・販売活動、労働・環境 問題、全てに人権リスクは存在する。元国際連合人権高等弁務官事務所人権担当官で、現在はヒュー ライツ大阪(一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター)所長、白石 理氏に聞いた。

国際社会における「企業と人権」:2011年「ラギー・レポート」まで

Q. 白石さんは2005年まで国連で長らく人権問題を担当され、現在はヒューライツ大阪所長として国 内で人権問題の理解を促進する様クな活動をされています。特に近年は「企業と人権」を主要なテー マとされているそうですね。



白石:2006年にヒューライツ大阪に参加して以降、自宅のあるスイス・ ジュネーブと行き来しながら国内での活動を続けています。しかし、なか、 なか社会にメッセージが伝わりません。考えてみると日本人の2/3は企業 に属して生活をしている。ならば企業が人権を理解し実践すれば、社会・ がもう少し変わるのではないかと感じ始めました。

また、2006年の時点で既に国連グローバル・コンパクト(注)が提唱され、 て8年が経過していたにもかかわらず、欧米のグローバル企業と日本企 業とでは人権に対する感度に大きな違いを感じたことも、日本企業への アプローチを積極的に行おうと考えた理由です。

ヒューライツ大阪 白石 理 所長

注1:国連グローバル・コンパクト (The United Nations Global Compact)



> 今、翻訳を依頼





海外最前線レポート International

「裸足の大学」イボのベア フット・カレッジに学ぶこと

福島第一原発とチェルノブイリ の違いとは?

第7回:「歯を削らない革新的」 な歯科技術"ヒューマンブリッ 971

約志向の米国で大ヒット、スー パークリースとは?

クジラをめぐる戦争

インターフェイスフロアのミッ



ご参加ありがとうございました。