

## 令和5年度

### 第3回ふじさわ人権協議会 議事録

日 時 2024年（令和6年）1月19日（金）  
午後2時から午後3時45分まで

会 場 藤沢市役所 本庁舎5階 会議室5-1・5-2

#### 出席者

（1）委員＝10人

深田副会長、岸本副会長、入沢委員、須田委員、鳥海委員、星野委員、  
江藤委員、ポッチャニー委員、宮城委員、森岡委員  
（欠席） 鈴木会長、秋葉委員、萩原委員

（2）事務局＝3人

人権男女共同平和国際課 作井（主幹）、猪野（課長補佐）、中村（上級主査）

（3）傍聴者 1人

#### 内 容

##### 1 議題

- （1）令和5年度各課職員の人権意識啓発に関する取組について
- （2）人権デュー・ディリジェンス研修

##### 2 その他

### 【令和5年度 第3回ふじさわ人権協議会】

○事務局（作井） それでは定刻となりましたので、ただいまから会議を開催したいと思います。本日は、大変お忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。ただいまから、令和5年度第3回ふじさわ人権協議会を開催させていただきます。司会進行を務めます作井と申します。よろしく願いいたします。本日も会議時間を概ね1時間半程度、1時間から2時間程度で考えておりますので、ぜひよろしく願いいたします。また、本日につきましては鈴木会長から、体調不良のためご欠席というご連絡をいただいております。また秋葉委員と萩原委員からもご欠席のご連絡をいただいておりますけれども、ふじさわ人権協議会要綱第7条の規定に定める半数以上の委員が出席されておりますので、この会議が成立しておりますことを申し添えさせていただきます。次に、会議の公開・非公開についてお諮りいたします。本市につきましては、市政において重要な役割を果たしております各種審議会の附属機関や、これに準ずる機関の会議におきましては、市運営や施策形成における公平性および透明性を高められるよう、藤沢市情報公開条例第30条の規定により、原則、公開としております。こちらのふじさわ人権協議会におきましても公開を原則として運営してまいりたいと考えておりますけれども、よろしいでしょうか。

（異議なしの声）

○事務局（作井） ご意見ありませんのでふじさわ人権協議会は公開とさせていただきます。本日は傍聴の方がいらっしゃいますのでご案内させていただきます。

（傍聴人案内）

○事務局（作井） そのほか、本日、議題2でご講演をいただきます日本航空株式会社人財戦略部人材戦略グループの関剛彦様にもご同席いただいておりますので、後ほどまたご紹介させていただきます。本日も会議の記録を作成する関係上、発言内容は録音させていただきますので、あらかじめご了承くださいようをお願いいたします。また、発言される委員の方には、職員がマイクをお届けいたしますので、マイクを使ってご発言くださいますよう、ご協力をお願いいたします。傍聴されている方につきましては、会議の円滑な運営にご協力くださいますようお願いいたします。それでは、配付しております資料の確認をさせていただきます。本日は、次第で裏面が委員名簿になっているものと、資料1として、令和5年度各課職員の人権意識啓発に関する取組結果報告の一覧、少し厚めのものと、参考資料といたしまして「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」というものを郵送させていただきます。

あとは、人権デュー・ディリジェンス研修の本日の資料の他に、講演会のチラシとふじさわ人権文化を育むまちづくり指針のリーフレットを置かせていただいております。過不足等ございませんでしょうか。それでは、ここからの議事進行は、ふじさわ人権協議会要綱第5条第3項に従いまして、深田副会長にお願いいたします。副会長よろしく申し上げます。

○深田副会長 今、事務局からお話がありましたが、急な鈴木会長の体調不良ということで、ここから役者不足ですが進行を務めさせていただきます。それでは、早速ですが議題1「令和5年度各課職員の人権意識啓発に関する取組について」、事務局からご説明をお願いします。

○事務局（中村） 人権男女共同平和国際課の中村です。よろしく申し上げます。お手元の資料1になります。こちらの取組は、各課に1人配置しておりますダイバーシティ&インクルージョン推進員（D&I推進員）を中心に、毎年、課ごとに人権指針の分野別の課題からテーマを設定していただきまして、各課で職員の人権意識の啓発に取り組んでいるものになります。人権施策の推進のためには、職員が様々な人権課題に関心を持って人権感覚を養うことが重要となりますので、毎年こちらの取組を行っております。昨年度までは、庁内の全124課を委員おひとり当たり9課～10課をご担当いただく形で、各課の取組内容に対して、評価ということではなく、取組を励ましていただくようなコメントをいただいております。ただこの方法ですと、皆様に大きなご負担をおかけしていたということもありまして、今年度からは、やり方を変更いたしまして、この会議の場で皆様からコメントをいただいて、事務局で取りまとめて庁内にフィードバックする形をとることにいたしました。では、資料1をご覧ください。表紙の裏側に人権課題別番号と取組結果のテーマ分布を記載しております。今年度テーマとして選んだ課が一番多かったのは「⑧ビジネスにおける人権」、続いて「①ジェンダー平等社会」、続いて「②子どもの人権」、「④障がいのある人の人権」といった順番になっております。各課では、課内会議でDVDを視聴して感じたことを共有したり、Web研修ツールで「ダイバーシティとは何か」といったような講座を各自で受講して、後日意見交換を行ったりなど、それぞれの方法で取り組んでいただきました。参考資料としまして、「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」をお送りしましたが、こちらは保育園からのご報告の中でこのチェックリストを活用しているという内容が多かったのでご参考にお送りしたのになります。本日はご欠席の萩原委員から、各課の取組に対してコメントをいただいておりますので、ご紹介させていただきます。

「令和5年度 各課職員の人権意識啓発の取組について」について自分が思ったことは、まず、さまざまなテーマを持って事業に取り組んでいるところはとても良いと感じました。特に、ジェンダー平等社会や子どもの人権、ビジネスにおける人権など、社会全体が興味のある分野についての取組が多数なされていて、継続していけたら良いなと感じました。また、この先、社会状況は一刻と変化していくと思うので、今ある人権だけを重視するのではなく、時代に合わせて事業を進めていくべきだと思います。誰一人残さない社会を意識してテーマを設定していくことが重要だと思います。」というコメントをいただいております。私からは以上になります。

- 深田副会長 ありがとうございます。萩原委員からのコメントがございましたが、今日お集まりの委員の皆様から、事前にお読みいただいているかと思いますが、今、事務局から説明がありましたこの取組について、ご意見あるいはご質問、さらには印象に残った取組やその他感想などをぜひお聞かせをいただきたいと思っております。先ほどお話がありましたが、後日、事務局で本日出た意見を取りまとめて各課に伝えていただけるということです。では、どなたかご意見、ご質問等あれば挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

(岸本委員挙手)

- 深田副会長 岸本委員どうぞ。

- 岸本委員 岸本です。感想を申し上げる前に質問をさせていただきたいのですが、年間テーマ設定をする時期とその後の取組を決める時期について、少し気になりました。というのは、どこかにジャニーズ事務所の事件をきっかけに、そのテーマ設定をされたというところがありましたが、年間のテーマは年度初めに設定されているのではないのでしょうか。リアルタイムに起こっている耳目を集める事件に関して、それが年度初めに設定したテーマとは異なる人権課題に関わるものであったならば、柔軟に年度初めに設定したテーマを変えることがあってもよいとは思いますが、マイナスの意味ではなくて、プラスの意味として、少し気になったところでご質問をさせていただきました。よろしく申し上げます。

- 深田副会長 いかがでしょうか。

- 事務局（中村） 各課のテーマ設定は、年度当初の4月から5月に設定して、12月までに取り組んでくださいということで、お願いしておりました。ただ、今年は、設定したテーマについての本課への報告は必要ないという形をとっておりまして、当初設定したテーマに取り組んだ課もあれば、途中で別のもののほうが良いのではないかというものに取り組んだ課もありました。

○深田副会長 他に、ご意見やご質問はございますでしょうか。

(宮城委員挙手)

○深田副会長 どうぞ。

○宮城委員 取り組んでいただくのは、大変素晴らしいことだと思います。その上で、私どもの会社ですと、やはり全社で統一のことをやるのです。それも、何回もまた同じことをやるのだという感じでやらないと、なかなか根付かないという部分がありまして、今年はこのテーマ、来年はこのテーマという感じだと、やっているときは、参加・参画されている方たちは意識が上がると思うのですが、数年にわたり同じようなテーマをやったりとか、また今こちらの方が重要だからと、またそれをずっと繰り返しやったりとか、そういったようなことを飽きるまでと言ったらおかしいですけども、普通にみんながすらっと言えるような感じになるまで、嫌というほど繰り返すというようなやり方をしているのです。それぞれやり方はあると思うのですが、テーマを決める際に、前年と同じものとか、そういうやっている担当とかそういうのは、どの程度あるのかとか多いのかとか、もしわかったら教えてください。

○事務局（中村） こちらの取組は各課で自主的に取り組んでいただくものになりまして、前年度と同じテーマをずっと続けている課もいくつかございます。また全庁を対象とした、個人で受講する人権eラーニング研修というものがございまして、そちらの内容は、毎年、そこまで大きくは変えずに、毎年約3,000人の職員に受けてもらっています。

○深田副会長 ありがとうございます。今、お話にあったeラーニングですが、内容は毎年更新されるということなのでしょうか。

○事務局（中村） 毎年更新しておりまして、多少取り上げる分野も変えたりしていますが、この数年間は、根本的な部分は継続して実施しています。

○深田副会長 それが先ほど宮城委員がおっしゃった、全社的に取り組む課題にあたるということによろしいでしょうか。

○事務局（作井） そうですね、本課としてはそういう認識で、全員に同じように人権意識啓発を行うということで、eラーニングを実施しておりまして、内容としては、今年度に関しては、昨年度人権指針を改定しましたので、新しい指針に合わせた内容で、今年度に関しては内容を少しリニューアルしましたけれども、基本的にはその指針の中に定めてあります人権課題の全ての課題を網羅するような内容で実施をしております。

○深田副会長 ありがとうございます。神奈川県内には、県を含めて34の自治体がありますけれども、私が知る限り、こうして各課がそれぞれ人権課題、今年の課題を設定して、それに向けての取組を行っている自治体は他にないと思います。そういう意味では、自分たちで課題を選ぶところから人権について考えるということが始まるという点では、とても良い取組なのではないかと思っています。そして、今お話がありましたけれども、昨年改定された「人権文化をはぐくむまちづくり指針」を読んで、こういうテーマにしましたという課もいくつかあるようで、こういう機会に改めて人権指針を各課で読んでいくということにもなると思うので、大変良い取組かなと私は個人的には思っております。他にご意見ご質問ございますでしょうか。

(須田委員挙手)

○深田副会長 どうぞ。

○須田委員 須田でございます。全部目を通させていただいたのですが、取組で、傾聴や、人権ということを学ぶことは大事だと思うのです。しかし、傾聴だけでは先に進めないこともあると思います。44番の介護保険課「カスタマーハラスメントについて考える」というところで、市役所にクレームというか希望が来たら、課の皆さんで共有して、不具合なところは何が原因なのかということ、改善はどうすればできるのか、正規な要求なのだけれども、それができないのはどこに問題があるのかということを検討していただいているのでしょうか。私の経験ですが、課内で共有して問題解決に向けた検討をしていただけていたら、市民から何度も同じことの問い合わせが行かないと思うのです。本来できるものを、訴えを聴くだけで「相手が理解してくれないのでできません」とか「強制できないので」で終わってしまうと、「何故、できる方法を考えてくれないのだろうか」「今迄にも事例はあったはずなのに！」と、市民は何度も、「どうしてできないの」と、同じことを訴える。そうなると、上の人が、カスタマーハラスメントとして受け止めるような状況になる可能性もあるのではないのでしょうか。そのところを対応として考えて欲しいと思います。

○深田副会長 事務局の方からいかがですか。

○事務局(猪野) カスタマーハラスメントを学ぶということは、苦情を個人個人がカスタマーハラスメントだと勝手に決めつけてしまうことを防ぎ、組織的にきちんと対応して市民の方にフィードバックしていくという形が大切だと思います。実際、担当の部署は、「報告・連絡・相談等含めて風通しの良い職場風土の

醸成が必要であると認識した」と回答しているので、こういった学びの機会というのは、人権啓発として重要なことと思います。

○深田副会長 ありがとうございます。他にご意見ご質問ございますか。

(ポッチャニー委員挙手)

○深田副会長 ポッチャニーさん、どうぞ。

○ポッチャニー委員 こんにちは。ポッチャニーです。送っていただいた資料を読んでみて、本当に藤沢市は色々皆さん勉強されているなと思います。良かったです。この中で、どのようなことをやっているかということのほとんどが、DVDなどを観て感想を書いて、それで終わりという感じですね。私が感じたのは、本当に人権は一人一人違うし、考え方も違うので、1回勉強をして、それで十分かどうかは、よくわからないですが、今取り組んでいるということは、すごく良いことだと思います。もう1つ、送っていただいた「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」は、教育の場でどういうことを行っているかが、細かく例も挙げられていて、大変良かったです。自分も子どもに対してこういうことを言ったな。でもそれは自分の気持ちを押し付けるだけで、子どもの立場から子どもの人権を考えていない。でも、それは今までずっと親がそういう環境で育ってきたから、こうやってしまった。これも例として、たぶん他の人権も同じようだと思います。相手の立場で考えて答えるのは、とっても難しいことではないかと思いますので、やはり、細かくまで勉強された方がいいのではないかと思います。この場でどう答えたとか、他の人がどう感じたかという、対応した際の答えを聞いて、それは良くないのではないかとか、色々な人の意見を聞き、議論を行いながら取り組んだほうが良いのではないかと思います。以上です。

○深田副会長 ありがとうございます。今、ポッチャニー委員がおっしゃられたように議論をしながら、自分の考えだけではなくて、人の意見も聞きながら、みんなまで考えていくというのは、新しい視野が広がることにも繋がりますし、そういう意味でも良い取組かなと思っています。今の委員のお話に事務局の方から何かございますか。特によろしいですか。

○事務局(作井) ありがとうございます。皆さん各自感じたことを共有し合っ  
て、考え方の違いというのを、それぞれそういう視点もあるということで、それもやはり多様性だと思いますので、そういった機会に繋がるような研修が広がることを、上手くそういった形で進めていけるかどうかわからないのですけれども、ぜひ推奨をしたいと思います。

○深田副会長 ありがとうございます。

(森岡委員挙手)

○深田副会長 どうぞ。

○森岡委員 私はサラリーマン37年やっていて、毎年人権研修が何回もあって、多くは昔は同和だったのですね。でも、「もういいです。」みたいな感じで、「もう何回も聞いています。」という感じで、段々広がってきていて、女性とかジェンダーのギャップだとか、障がい者の方とか、今見ると12もあって、各所属で、色々分散があって、人気があるというのはおかしいですけども、やはり仕事をやっていたらビジネスの人権が多いというのものもあるし、子どもさんを持っていたら子どもの人権もあるし、一方で、あまり関心の高くない「9 犯罪被害者の人権」とか、「5 部落差別」というのは、あまり引き合いがないのかなというので、ここは市の当局としては、これをまんべんなくやるのか、個々所属でお任せするのか、これが重点項目ですとか、何か指導的なメリハリというのはないのでしょうか。

○事務局（作井） ありがとうございます。これまでにしましては、各課で自発的に取り組んでいただく研修につきましては、関心のあるもの、業務に繋がりのあるもの等は、各課で自由に選んでいただいておりますので、特に偏りがあっても、均一化を図るということはしておりません。ただ今後、こういった人権課題がたくさんある中で、市として重点事業というものを明確にしていく必要もあるのではないかとということで今考えておまして、来年度は、本課の方から、市として今年はこれを重点的にテーマとして設定して、やっていきたいというものを打ち出していきたいというふうに今考えております。まだ具体的に何をというのが決まっていないのですが、考えております。

○深田副会長 今のお話で、重点的な課題というのは1つですか。それとも複数の課題の中からというような感じですか。

○事務局（作井） 毎年1つのテーマということ想定はしております。

○深田副会長 そうするとそのテーマにみんな集まるということになるのがいいのか悪いのか両方あると思いますけれど、その辺はどんな感じでお考えなのでしょうか。

○事務局（作井） 例えば、毎年人権啓発講演会というものを人権週間に合わせて実施しておりますので、そういった講演会のテーマとして、今年はこの講演を行うとか、大きなテーマとしてやっていくということで、必ずしも打ち出したそのテーマに沿って、各課で何か取り組んでくださいというわけではありません。

ただ、そのテーマに沿って、例えば地域の市民センターで研修をやるということであれば、人権と共催でやるとか、そういったことはできるかと思います。

○深田副会長 わかりました。

(鳥海委員挙手)

○深田副会長 鳥海委員、お願いいたします。

○鳥海委員 人権擁護委員の鳥海と申します。私たち人権擁護委員は、藤沢市内の幼稚園や保育園、小学校に人権出張教室とあって、人権について子どもたちに考えさせるような活動を行っております。そのために今回、保育園の取組について、このチェックリストと具体的な取組結果を大変興味深く読みました。中でもすごく参考になったのは、私たち人権擁護委員で3歳児から5歳児ぐらいの幼児と言われる年齢層に人権について教えるのが、ものすごく大変なのですね。それで、いつも紙芝居などを使っているのですが、そのぐらいの年齢は、いじめは駄目だよというのから始めていくのですけれど、その中で17ページの明治保育園の具体的な取組結果の最後の方に、「藤沢市のキャラクター、ふじキュンを用いることで、子どもの関心を持続することができた」と書いてあります。なるほど、やはりこういう馴染み深いキャラクターを用いて、惹きつけるようなこととか、その下の浜見保育園の具体的な取組結果の最後のところに「年度初めに職員により人権標語を募り、毎月の標語を園内入口に掲示することができた」と書いてあって、これは素晴らしいことだなどと思って、ものすごく人権について前向きに取り組んでくれていることが嬉しいなと思いました。その他の保育園でも、私たち人権教室行くと、どうしても園児、子どもたちを中心にと考えていたのですけれど、他の保育園ではその「保護者に向けても発信をしている」と書いてあって、これは目から鱗で、やはりその子どもとそこご家庭もセットで人権について発信していかななくてはいけないなとすごく勉強になりました。私からは以上です。

○深田副会長 ありがとうございます。私も、昨年度までは、割り当てられた分担のところにコメントを書くということで、その部分ばかり一生懸命読んでいて、全体をなかなか読んでいなかったのですけれども、今回全体を読む中で、各保育園の取組というのは、文字から見ただけでも、相当真剣に、深い取組をしているなど改めて思いました。ぜひ、こうしたことを続けていただければと思っています。事務局の方から、今の鳥海委員の発言について何かございますか。

○事務局（作井） ありがとうございます。保育園は本当に保育士の中で人権担当というのを設けて、D&I推進委員とは別に人権を啓発する活動をしておりますので、すごく参考になる内容で、私たちも勉強になっております。引き続き継続していただければと思っております。

○深田副会長 ありがとうございます。

（入沢委員挙手）

○深田副会長 入沢委員お願いいたします。

○入沢委員 入沢でございます。本年もよろしくお願いいたします。感想を申し上げてもよろしいでしょうか。まず全体感での感想ですが、人権、ジェンダーやダイバーシティというテーマですと、知識、総論としては何の異論もなくとも、いざ自分事として現実的に、身近に考えると「あ、どうすればいいのだろう？」と戸惑うことが多いと思います。そういった中で、藤沢市がそれぞれの職務・職域において、ご自身の職域であればどうするかを一步身近に考えられていらっしゃると思見し、素晴らしいと思います。ぜひ継続をしていただきたいなと思見します。

また、タイミング的にも非常に興味深く拝見いたしましたのが防災政策課や危機管理課がお書きいただいていた、被災時あるいは避難所の人権保護やジェンダーについてです。女性という切り口でお書きいただいていたのですが、女性に関わらず、障がいがある方、持病がある方、お子さま、高齢者など、少数派であっても一程度は必ずいらっしゃる、そういった方の被災・防災対応についても取組を進めていただきたいと思見しました。

また、【効果・反省点】という欄に複数の方が「世代により全然認識が違うということに気づいた」とお書きいただいています。これは、大変重要な気づきだと思います。近年、人権・ダイバーシティに関する世の中の動き、変化がとても活発です。例えば、学校教育の中でも多様性に関する授業は盛んに行われております。「これが（多様性）当たり前、自然な状態だよ」と教わってきた子どもたちが社会に出た途端に「全然当たり前じゃない、学校で学んだあれはだったのだろう。」とならないように、迎え入れる我々としては、今、学校教育、特に義務教育の中では、どのように多様性受容が扱われているのか、知った上で、目盛りを合わせていく必要があると思見します。

最後に、先ほど鳥海さんもおっしゃっておられましたが、保育園の取組は非常に勉強になりました。「言われて嬉しいことってなに？言われて悲しいことってなに？」という問いかけを園児に行うことから始めた、との報告を拝見しまし

た。大切なのは結局そこだと思います。子供も大人も関係ありません。相手がどう感じるかをおもんばかることが人権の基礎となると心から思いました。以上です。ありがとうございます。

- 深田副会長 ありがとうございます。今、入沢委員の方から、この資料を深く読み込んでいただいて、感想というよりは素晴らしいご指摘、ご意見をいただきました。お話を伺っていて、なるほどそうかと思うところがたくさんございました。ありがとうございます。他に、ご意見ご質問ございますか。

(岸本委員挙手)

- 深田副会長 岸本委員、どうぞ。

- 岸本委員 岸本です。先ほど深田副会長からもおっしゃられましたけれども、テーマ設定を考えるというところから人権について考える取組が始まります。そのような機会を持つことはすごく素晴らしいことだと思います。テーマを設定する際には、自分の課に関連する業務に関わる人権課題を掘り下げるというアプローチもあれば、全然関わらないところから知見を広げるというアプローチもありますが、それぞれの課で、色々な考えの中で、広く取り組まれており、どの課の取組にもよい点が多々あると思っています。

昨年までは、人権協議会委員として、コメントを行う担当課の割り振りがありましたので、担当課の取組について深く色々読み込んでコメントをしておりました。今年度は、その委員の負荷軽減を考慮いただいて、このように全体コメントを行うことにしていただいているのですけれども、全体についての感想を言うとなると、どうしても抽象度が上がってしまいます。それを避けるために、その中から取組をピックアップしてコメントをしようとするれば、何かその取り上げた課の取組だけが素晴らしいものと受け取られてしまうのではないか、もしかしたら他の課の良い取組が見えにくくなってしまふのかなと懸念をしております。

本当は大変良い気づきがある取組であったとしても、コメントをコンパクトにまとめてしまったことで、ここに表現しきれなかったようなよいところがたくさんあるかもしれませんし、記載いただいているものに私が気付いていないだけかもしれません。そこに気付かなかったとしたら、もったいないことだと思います。

そのような懸念を持ちながらも、今気になったものを1つ申し上げれば、47番の高齢者支援課のコメントが印象に残っています。高齢者支援課が関与された認知症に関するイベントをされたときのことが記載されているのかなと思います。ご本人に登壇していただく企画をした際に「スタッフ間で何度も話し合いを

行いました」という取組結果が記載されています。普段の業務とは別に特別に行う取組でなくても、通常の業務の中にも人権課題に関わるものはあるはずで、それをきっかけに職員間で話し合いを持たれること、それ自体もまた1つの取組になると、そういう取り上げ方もよいなと思いました。そして、その効果反省点を見ますと、「昨年人権協議会委員の方にいただいた助言が改めて腑に落ちた経験ができたと思いました。」とあります。ここは、私の担当ではありませんでしたが、きっと昨年の担当委員から良いコメントがあったのでしょう。この協議会の存在意義を感じていただけた証しに思えて、一委員として嬉しく思っています。

今回の各委員からの感想も、各課の職員の皆様に来年どのように引き継いでいただけるのか、仮に委員からのコメントに取り上げられなかった課があったとしても、そのままスルーされてしまったように受け止められてしまうことがなければいいなと思いました。以上でございます。

- 深田副会長 ありがとうございます。私は気がつきませんでしたでしたが今の47番のところの人権協議会委員の助言が腑に落ちたという記述、私もこの課の担当ではありませんでしたが、きっと良いコメントが寄せられたのだろうなと思いました。今回は事務局の方で、私たちのそれぞれの意見や感想等をうまくまとめていただいて、また各課にフィードバックしていただければと思います。他にご意見やご質問ございますか。

(ポッチャニー委員挙手)

- 深田副会長 どうぞ。

- ポッチャニー委員 入沢さんのお話で思い出しました。地震のとき、何かあったとき、どうすればいいかということは、外国人にとっては、なかなか難しいことです。今、石川県のニュースを毎日見えています。その中でやはり外国人に言っても何でもできないという先入観は少し置いておいてもらいたいです。外国人にもできることがあります。もし避難所に外国人が行っても、一人の人として仕事を与えてもらえることがすごく嬉しいことなのです。ただ、助けてもらうだけではなく、自分の価値を誰かにわかってもらいたい。言葉はわからなくても、何かできることがあればいいということを皆さんに知ってほしいです。外国人は助けを求めているわけではなく、外国人は皆さんに1人の人間、実力のある人として認めてほしいのです。

- 深田副会長 ありがとうございます。確かに災害の場合、外国の方だけではなく、様々なマイノリティの方々に、どうやって情報を的確に伝えていくか、情報さえあれば、自分はこれができるという方がいらっしゃると思うのですね。で

すから、情報の伝え方というのは、日頃から考えておかないといけない大きな課題の1つなのかなというふうに思います。他に何かご意見ございますか。感想でも結構ですが。

○深田副会長 ありがとうございます。他にご意見ないようでしたら、議題2に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。それでは議題の2番目、人権デュー・ディリジェンス研修に移りたいと思います。事務局からお願いいたします。

○事務局（作井） 本日は、人権デュー・ディリジェンスに先進的に取り組んでおられます日本航空株式会社人財戦略部人材戦略グループの関剛彦様に、大変お忙しい中、お越しいただきました。人権デュー・ディリジェンスとはどのようなものなのかについてご講義をいただきたいと思います。それでは、大変お待たせして申し訳ありません。よろしくお願いいたします。

○関氏 ただいまご紹介いただきました日本航空人財戦略部の関と申します。本日はよろしくお願いいたします。本日、人権デュー・ディリジェンスについての研修ということでお話ししますが、これは元々、藤沢市様の職員の皆様宛の研修ということで、昨年、合計3回、計6時間で研修をさせていただきました。そのときのものを、今日は1時間弱でお話ができるようにということでコンパクトにしているものです。というわけで、大分駆け足になりますがご容赦ください。それから、私は、今日は日本航空という一民間企業における人権デュー・ディリジェンスの実践ということでお話をいたしますので、いわゆる人権デュー・ディリジェンスの普遍的なとか、ごく一般的なものというよりは、多少当社寄りのもものもございますので、1つの企業の実践例だということで、お聞きいただければありがたいなというふうに思います。私の自己紹介の最初に載せましたが、今日は時間もないので詳しくは申し上げませんが、会社に入ってから、大体キャリアの半分ぐらいがいわゆる人事回りの仕事をしてきたものでございます。ここ最近6年ぐらいこのビジネスと人権の領域についても携わっているところでございます。本日お話しする内容なのですが、人権デュー・ディリジェンスの基礎というところから、人権デュー・ディリジェンスの実際の内容ということを中心としたと思います。この人権デュー・ディリジェンスのお話をするにあたって、大変恐縮ではあるのですが、僭越ながら、基礎となる部分の大きな枠組みの話をさせていただいた上で、その枠組みの中にある人権デュー・ディリジェンスというのはこういうものであって、一企業の中でこれをやるとこんな形になりますよと、こんな建付けでお話をできればなというふうに思っています。時間が許せば、企業における枠組みでの人権デュー・ディリジェンスというものを行政

に当てはめた場合には、どういうふうに見えてくるのかということがお話できればというふうに思っております。では内容に入ってまいります。まず、人権デュー・ディリジェンスの基礎というところですね。もしかすると、もう十分ご存知のこともあるかもしれませんが、デュー・デリジェンス、あるいはデュー・ディリジェンスというふうに言われる言葉が何なのかというところから簡単にお話したいと思いますが、デュー・ディリジェンスといいますと、企業にいる私としてはというよりも、日本航空という会社にいる私としては、この言葉は少し別の印象がございます。というのは、これは2009年の週刊誌の記事を拝借しているのですけれども、日本航空は、今からちょうど13年前の1月19日に経営破綻をいたしまして、その直前でかなり企業の状態が悪かったときの記事なのですけれども、このときにこんな記事が出ていたのです。企業再生支援機構が、再生支援ということで入ってくれていたのですけれども、その際にJALに対してデュー・ディリジェンスを実施しますということで、このところでは、資産担保評価なんていうことで括弧書きがされているわけです。私もこの人権デュー・ディリジェンスに関わる前は、デュー・ディリジェンスとこういうようなもの、企業に対する調査、資産担保評価みたいなもののイメージがあったわけなのですけれども、昨今ではこのデュー・ディリジェンスというものが、ビジネスの人権の領域において、人権に対するデュー・ディリジェンスというふうに使われるようになってきているということです。では、デュー・ディリジェンスとは何なのかということなのですけれども、例えば、今でもデュー・ディリジェンスという証券会社などの解説が載っていて、色々なことを中身がどうであるかというのを調査するというような内容で書いてあります。適正な評価とか、そのような言葉が見えてくるわけです。辞書まで紐解きますと、「デュー」というのは当然なされるべき行為で「ディリジェンス」いうのは勤勉とか精勤なんていう言い方になって、これが2つくっくと、デューなディリジェンスと。適切に確認をしていくような、そういうものです。なので、人権のデュー・ディリジェンスといえ、人権にまつわることをしっかりとやっているのか見ていくというようなそんな言葉というふうになるのかなということで、後でどういうふうな手順でやっているのかというのをお話しますが、言葉としてはこんなものなのですということで、まず押さえていただければと思います。この話をするにあたって、まず押さえておきたいのが、国際的な人権基準というものであります。唐突なのですが、こんなものを持ってきています。企業が活動するにあたって、それぞれの地域における基準。概ね国の法律などが念頭に置かれると思いますけれども、それだけを守って

いれば人権が守れるのかどうかということに関する少し参考となる概念で持ってきています。今、映していますのが認定NPO法人虹色ダイバーシティというところが作られたものなのですけれども、これは性的指向に関する世界地図ということで載っています。世界地図には色分けがなされていて、青のところはいくつかと、例えば黄色のところだとか赤いところとか色分けがあります。これは同性愛とか同性婚に対する国の立場というものを色分けしているものです。出典が数年前なので、全くの最新ではないかもしれませんが、例えば青いところであれば当然パートナーとして、婚姻ができますよとか、そういう権利が認められているということになります。他方、黄色で描かれているところについては、事実上の違法というふうにされているだとか、例えば茶色のところだと死刑ということを出ているということです。例えば、当社ですけれども、社員はもとよりお客様であるとかステークホルダーに対しても、人権を尊重するということを行っているわけですけれども、日本はグレーで書いてあって特にポジティブでもネガティブでもないみたいな位置づけになっていますが、日本ではあまり意識はされないのですけれども、日本航空グループはあちこちに飛行機を飛ばしていて、それぞれのところの事業所がございまして、それぞれの場所の法律にのっとってやってくださいということだけ言っていますと、全体を通して、同じ基準でもって人権のポリシーなどを通すことができない。例えばこの分野においては、こんなことがあります。私ども今年、中東にも飛行機を飛ばすなんてことになると、こういう色合いのところもございまして、企業が人権、特にこのグローバルに活動しようとしているときに、考えなければならないのは、自国の法律だけではなくて、やはり世界的に認められた人権基準というものを相手にしていかなければいけないのです。ということで導入ということで、こんな話題を触れました。概ね多くの企業が参照している人権に関する基準にはどんなものがあるかというのをざっと見ていきたいと思っております。最初にあげていきますのが世界人権宣言です。これはもう皆さんお詳しいと思っておりますので、細かいことは申し上げませんが、1948年の第二次世界大戦後の国連総会での採択ということで、やはり戦争の惨禍の後に、こういったものが国際的にまず掲げられたということになります。中身は今日配布をしていただいているかと思っておりますけれども、中にも人権宣言の細かい条項は全部で30条あると思っておりますけれども、それについてそれぞれ市民的、文化的あるいは、経済的、政治的または社会的権利それぞれの分野ごとに記載してございまして、ご参照していただければなというふうに思います。お手元の方にも、この世界人権宣言の細かい条項レベルで並べていますのでこん

なものがあるのだということでおさらいしていただければなというふうに思います。その次、国際人権章典というふうに言っていますけれども、これ世界人権宣言を先に掲げていて、この世界人権宣言を含む、これを実際に実行していくための国際規約とか議定書などをセットにした場合には国際人権章典ということで、言われていますよということで、皆様、もしご興味があれば民間の多くの企業が人権方針というものを掲げていたりしますけれども、その人権方針の中でどういった世界的な人権を尊重するかという書き方がされていますが、おそらく多くの企業が、国際人権章典を参照しますというふうに言っているところがあると思いますが、その所以は、先ほどの世界人権宣言を含む形でパッケージで語っているからだと思いますけれども、これを参照しますというふうにかかれていたケースもあります。当社もそうです。今の世界人権宣言なども申し上げましたけれども、その他に企業側がよく参照している世界的な基準としては、例えば、労働分野については、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、この辺りをちゃんと見ていきますということでございます。ここも馴染みのある方とない方いらっしゃるかもしれませんが、このILO宣言の中では、労働における基本的な原則および権利ということで、例えば結社の自由とか団体交渉権の承認、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、あとは雇用職業における差別の排除、こういったものを尊重しますと言っていますけれども、これも世界的な人権基準の1つとして取り扱われることが多くて、弊社もこれを参照しているという形になっています。それからあと2つほどご紹介しますが、他には国連のグローバル・コンパクトというものを参照するケースがあります。国連グローバル・コンパクトは今から20年ほど前に、国連の事務総長のコフィー・アナンさんが当時、グローバルに活動する企業が引き起こす人権問題について問題視をする中で、世界的な活動をする企業も巻き込む形で取組をしましょうということで掲げられたものです。具体的な企業名は伏せますけれども、1990年代に世界的なスポーツ用品のメーカーなどが、アメリカを中心とした企業ですけれども、その工場が東南アジアにあって、その委託先のような形になりますが、そこで強制労働などがなされているということで大変な問題になりまして、そういったものが1つの例ですけれども、国際的に活動する企業が自国から離れたところで人権侵害に関わっているなんていうケースがあるので、やはりグローバルに活動する企業において人権の尊重というのを知っていないと、世界的なレベルでの人権尊重が進まない、そういう課題感でこういう取組がされた。この取組そのものは4分野にわたっての宣言になっているのですけれども、人権の領域については、そのうち

の2分野です。2分野に及ぶ6原則というのを抜き出しています。例えば人権のところについて言うと、「企業は国際的に宣言されている人権の保護を支持・尊重すべきである」と今までご紹介してきたような人権を尊重するように企業に求めますよとこんなことが書いてあったり、労働の部分は見ていただきますと、結社の自由の話だとか、強制労働の撤廃とか、児童労働の廃止だとか、ちょうど1つ前にご紹介したILOの宣言を受けるような形で原則が載っている。このあたりも、企業はよく参照しています。ここまでが、グローバル・コンパクトというもののご紹介だったのですけれども、今一番、企業が参照している基準というものが次のページにあるものです。同じ国連が出している「ビジネスと人権に関する指導原則」というものがございます。これが今、事実上のグローバルスタンダードというふうな形で言われることが多いのですが、こちらを参照するということが多くなっているかなと思います。ビジネスと人権に関する指導原則というものについては、2011年に国連で採択がされたもので、3つの柱からなるというものでございます。それで1つは国家が人権を保護するためになすべき国家による義務というものと、2つ目の柱として掲げられているのが、企業が人権を尊重するためになすべきことということです。3つ目が救済です。実際に人権に対する負の影響を後でご説明いたしますけれども、それが生じた際の救済というものを、それぞれの主体が果たしていかなければならないというようなことが書かれているものでございます。ビジネスと人権に関する指導原則ということで今申し上げた3つの柱というのがこちらでございます。国家の義務と企業の責任と救済の3つに関する内容がこの指導原則に入っています。今、私たちがそうなのですけれども、企業側はこの人権を尊重する企業の責任というところで掲げられている3つの大きな取組をやっているということになります。その1つが人権を尊重するコミットメントということなので、世間に対してのお約束をまずします。2つ目に今日の話の中心ですけれども、人権デュー・ディリジェンスというものを実施します。3つ目は救済のメカニズムを構築します。この3つが企業に求められるよということなのでこれに沿ってやっていると、こういうものでございます。ここは今日時間があまりないので割愛したいと思います、世界的なものです。先ほどの世界人権宣言あるいは国際人権章典が始まって、いくつかの階層にわかれて、世界的な基準というものがあって、今こういうような体系で世界的には人権に関するアクションが取られているということでございます。では、日本の取組というところをざっとご覧いただこうと思います。先ほどご説明したビジネスと人権に関する指導原則、これは2011年に国連で採択がなされ

ていますけれども、日本国内における取組はやや遅れておりまして、ビジネスと人権に関する行動計画というものを、国別に定めるということが言われていたのですけれども、日本における行動計画はいつできたのかというと2020年です。コロナ禍ぐらいになってようやくこれが策定されましたということで、世界的に見るとやや遅いのかなというところでもあります。行動計画自体は、例えば外務省などがパンフレットをまとめておりますので、こういったものが皆さん普通にインターネット上でアクセスできますので、ご興味があれば見ていただければいいかなというふうに思いますが、国としてはこういったことを進めていきますよということでもあります。その中に人権を尊重する企業の責任を国としても促していきますということが書かれています。これらを受けてですね2022年、2年前の9月ですけれども、経済産業省の方から人権尊重のためのガイドラインというものがあって、その中で具体的にデュー・ディリジェンスはこういうふうにやっていったらいいよと、こういったものがようやく示されてきているというのが日本の状況でございます。この辺りが22年位に出てきていますので、インターネット上で企業の人権方針などを調べていただくと、この数年で人権方針を作った企業というのが多く出てきます。こういう国全体の流れを受けてのそういう潮流だということで、ご認識いただけるといいかなというふうに思います。それから、海外の動向と日本企業の対応ということで参考までにお伝えします。日本は2020年によりやく行動計画が出ましたけれども、欧米を中心に人権を守るための法律の整備みたいなものが進んできています。例えばイギリスでは2015年にイギリス英国現代奴隷法なんて法律が制定をされまして、イギリスで事業を行っている一定以上の規模の企業に対しては、自社のサプライチェーン上の人権リスクを認識して、それをきちんと対処するという声明を出しなさいという法律を作っている。それ以外にも、フランスやオランダなどでもデュー・ディリジェンスに関する法律だったり、あとオーストラリアはイギリスと同じような建付けの現代奴隷法というものを最近作ったということでもあります。こういったものが世界では先に法制化されてきているということです。当社もロンドンに飛行機を飛ばしている関係で、イギリスの現代奴隷法に対応する形での声明文というものを2017年度から出しています。こちらインターネット上にご覧いただけますので、もしご興味があれば、ご覧いただければと思います。今、人身取引とか現代奴隷というお話が少し出ましたけれども、簡単にお伝えしたいと思います。先ほどの現代奴隷法などは現代奴隷をしっかりと防ぎましょうということですが、現代奴隷あるいは現代奴隷の一形態としての人身取引とはどうい

ったものかということでもあります。例えば人身取引という言葉は、ここに定義がありますけれども、ある目的があつて、手段を取つて、ある行為に及んだ場合に人身取引となります。例えば売春を目的として、人を脅迫して誰かに引き渡しましたみたいなことだと、これは自身取引ですということです。これが売春だったり臓器売買が目的だったりとか色々あるかもしれませんが、こういったものが人身取引ですと。こういったものの被害者というのが、現代奴隷ということになるわけです。昔の歴史上の足かせをはめられたような奴隷とは少し見た目は違うけれども、実際にはこの自由がきかない形で強制労働の犠牲になっているのだとか、先ほどの人身取引の犠牲になったような方のことを現代奴隷だと言っていて、欧米の各国は、こういったものをなくしていこうということを法律を作つてやっていると、それに日本企業も今関わっているんだとこういうようなことがありますよということです。ここまでが大変駆け足でお聞き苦しかったと思いますけれども、こういう国際的な動きを受けて、今、日本の企業はこんなことをやっていますよということを少しここからはゆっくりとお伝えできればと思います。あのような国際的な流れがあるのだなということ少し頭の片隅に置いていただければと思います。まず思い出していただきたいのですが、先ほど国際的な基準の中で一番最近のものとして、国連のビジネスと人権に関する指導原則というものがありますということをお伝えしました。その指導原則には企業がやってほしいと言われていることが3つ含まれていたわけですが、そのうちの1番目が、人権を尊重するコミットメントだと言っています。指導原則の中では、何でもかんでもコミットすればいいのではなくて、どういう形のコミットメントがいいかというのが記載されていて、例えば企業の最上級レベルで承認がなされている。私は企業の中では人権の担当ということになってはいますが、私がコミットメントしたのでは足りません。社長とか取締役とかしっかりとした人がきちんと承認しているものが必要であるとか、また一般に公開されていて、誰でもアクセスができますよとか、あとはこれを定着させるために事業方針の中に反映されているとか、いくつかの要件があります。こういった要件を満たすしっかりとしたコミットメントをまず企業はしてくださいと、こういうふうに言われているわけです。当社も2019年に、このJALグループ人権方針というものを決めました。公開もされていますので、もしご興味があれば、これもインターネット上でも見られますので見ていただければと思います。当社の人権方針は、要約するとこんな内容を含んでいます。国際的に認められた人権の尊重をしているのだということであつたりとか、私たちが目指すこと、私たちが責任を果たそうとし

ている範囲はどこでどんな取組をしているのかとかですね。あるいは航空会社という性質上、我々にとって特徴的な内容は何か、こんなことが含まれています。実際人権を尊重する手段とはどんなものがあるのだということで、人権デュー・ディリジェンスの実施と、あとは苦情処理の窓口というのをしっかりと設けますよ。また、社会との対話を行っていきます、こういったことを人権方針ということでコミットしているということになっています。ようやく今日のメインのテーマでありますけれども、人権デュー・ディリジェンスというのは、どんなものなのかということでございます。これは指導原則の中の2番目の柱であります。企業は人権を尊重するために、人権デュー・ディリジェンスをやりなさいと言われていた。そのデュー・ディリジェンスですね。デュー・ディリジェンスとは何かということなのですけれども、一番端的に申し上げると「プロセス」なのです。人権デュー・ディリジェンスとは何ですかといったらプロセスを言っています。どういうプロセスなのかというと、人権の負の影響を特定して、それを防止して、あるいは軽減して、どのように対処するかという責任を持つための一連のプロセスのことを言うと言われております。何となくわかるようなわからないようなという感じかもしれませんが、まず、人権に対しては、負の影響というのは何かを、まず特定をしないと始まらない。特定をしたら、それは当然特定されたのだから、防ぐか、あるいは完全に防げないとしても軽減させるということが必要ですよ。これをプロセスだというふうに思っただけであればと思います。このあたりの話が指導原則の中に、少し難しい表現で書かれているということになります。少し表現を変えます。指導原則の原文を見ていただくとこんなふう書いてありますが、人権侵害等の特定と評価をすべきである、あるいは人権侵害等の防止と軽減をすべきであると。取り組んだらば、その実行性をきちんと評価すべきである。それで、そこまでやったことをきちんと情報開示すべきだと、こういうことが言われています。これら一連のプロセスのことをデュー・ディリジェンスだと言っているということです。先ほど、「人権に対する負の影響」と言いました。人権の侵害というのは、恐らく皆さんこの協議会の中でもよく使われる表現だと思うのですが、この指導原則の中では「人権の負の影響」という表現がされています。「人権に対する負の影響」なのですが、いくつか種類があるというふうになっていて、3つあります。1つは、直接的に人権に対する負の影響を引き起こしているケースです。これを「コース」と言います。助長するというので「コントリビュート」というような言い方がございます。それから、結びつくことということで、「リンケージ」といいます。

この3つの類型を取った人権に対してよろしくないこと。これが人権に対する負の影響だとなっています。どういうことなのかと言うと、この言葉だけだと大変わかりづらいのですけれども、これは法務省の資料から拝借していますが、人権に対しての負の影響というのは、こういう形態をとるのではないかということで、3つ示されているわけです。「コース」が一番わかりやすいです。直接引き起こします。例えば、企業の中で上司が部下にパワハラを働きましたというケースですね。これは、企業が従業員にある被害者に対して、人権を侵害しています。直接引き起こしていますということで、一番シンプルです。恐らく今までの色々な人権に関することを考える際に、すぐ浮かぶことだと思うのです。直接引き起こす。このビジネスと人権を考える上では、ここだけではちょっと不十分ですよというふうになんてなっていて、「コントリビュート」とか「リンケージ」、こういったものまで、きちんと視野を広げていきたいと思いますというふうになっています。では、コントリビュートとは何ですかということなのですからけれども、これは、企業は直接被害者に対する人権を侵害していません。ただ、関係している企業のアクションが、最終的に被害者の人権侵害を助長する形になっている場合。少しわかりづらいと思うのですけれども、例えば、ある企業が別の企業に物を発注しました。ただその発注をして、発注の内容を納期ギリギリのところまで急に変えてきたと。こんなケースが起きたことを例示がされているので、お伝えしますと、そうするとこのサプライヤーの企業で何が起こるかということ、従業員に対して、申し訳ないけれども、これから明日の朝まで徹夜でこれを納期に間に合わせるために作業してくださいということで、このサプライヤーの中の社員の方が、例えばですけれども、長時間労働にさらされるということが起こるわけです。そうすると、この企業から見たら、企業はこの被害者に対して直接何もしていません。ただこの企業がサプライヤーであるこの企業に対して無茶ぶりをしたことで、結果的にこの方の人権が侵害されるというような形態です。これがコントリビュートという形態となっています。これもいけないよと。企業はこういうことを通じての人権侵害もやってはいけないというふうになるわけですね。それからこちらが「リンケージ」ということで結びつきということなのですからけれども、これは実際に企業は直接的にはやってないのですけれども、自社の製品とかサービスが結果的に人権侵害と結び付いてしまっているようなケースというものを言っています。昨年来、非常に話題になったケースで申し上げますと、例えばですけれども、ある企業が広告代理店に依頼して広告を作ってもらいたいということをしたとします。その広告代理店からまた芸能事務所について、その芸能事務所の

タレントを使ってCMが出てきました、とこういうような関係性があつたとします。その際にこの芸能事務所が悪いことをして、その所属タレントが人権侵害の犠牲になったとします。それで出来上がったCMが、この企業から見たときには、人権侵害と結びつきがありますよねというような考え方です。これに対しても、企業の人権に対する負の影響に結びついているということで、これも視野に入れなければならないよというようなお話であります。色々な形態があるものの、こういうことが起こっていないかというのをきちんと見つけに行き、見つかったら対処しましょうね、というのが人権デュー・ディリジェンスということになります。当社も大変この辺の関係性がわかりづらいものですから、社内で研修をする際には、例えばこんな話を以前はしていたということでもあります。私たちの自分の会社の社員に対して「自分は人権侵害しているという自覚がある人はいますか」というようなことを投げかけるのですけれども、当然誰も「人権侵害なんかしていません」と言うのですけれども、例えばですが、これは東南アジアで操業している漁船の写真でありますけれども、よく国際的な人権団体などのレポートを見ていると、この漁船の操業に伴って、一部の漁船の中では人権侵害がされていると。例えば、操業中に怪我をした乗組員の人に、適切な処置をすることなく、例えば海に投げ捨ててしまうような極めて重大な人権侵害が起こっているとされています。この船が仮にエビをとっていたとして、そのエビが回り回って日本航空の機内食に使われたらどうでしょうか、というようなことを言っているのです。これまさにリンケージの関係になりますけれども、こういうことまで今は考えなければならないのだよね、ということを社内的には伝えているところです。これはご参考までです。デュー・ディリジェンスはそういうプロセスですよということなので、社内的にはこの一連のプロセスを回すための規定というものを設けています。ここにプロセスが書いてあります。少し大きくしたものが次のページで、こちらです。一番上から、人権方針を作って、それ以降の流れというふうになっています。人権方針自体は、一度作るとそんなに中身を変えませんので、一応概念的には、最初に方針を作って、その後プロセスを回していくよという形になっていますが、実態としては、この2番目以降のプロセスを毎年回しているということになります。上から、どういうふうに行っているかということ、人権に関するリスク調査をして、そのリスク調査の中からリスク評価をして、どのようなことを取り組まなければいけないのかということピックアップしていく。そのピックアップされた課題に対して、有識者との対話などを通じて、妥当性を確認した後、マネジメント・レビューという会社のトップとの確認を経て、

取組項目を決めて取り組んでいく。取組をした後は、それがしっかりとできていたのかというのをチェックした上で、最終的には、社内外への報告をしますよということで、少し前にご紹介したような指導原則で求められている内容を実現するようなプロセスを、当社ではやっているということになります。今、一連のプロセスを申し上げましたけれども、それがどういうふうになされているのかというのを、これからごく簡単にお伝えしたいと思います。人権方針は、基本的には毎年改定するようなものではありませんけれども、もし改定する必要があるれば、適時改定をしています。例えば、私どもは2019年8月に人権方針の最初のものを作りましたけれども、軽微なものですが、1年半前に少し文言を足さなければならぬということで改定をしています。それから、2つ目のプロセスの中にあります「人権のリスク調査」というものがあります。これ毎年やっています。リスク調査は、2つの軸でリスクをはかっています。このまず縦の軸が、起こったときの影響度合いです。人権に関するよろしくないことが起きたときに、どの程度のインパクトがあるのかということです。それから、横の軸がその発生の頻度です。今日にでも起きてしまうようなことなのか、数年に一遍なのか、10年に一遍なのか、数十年に一遍なのか。こういうふうに分けています。当然、影響度が高くて起こりやすいものであれば、ハイリスクですよ、というようなことでやっています。実際にはそういう形でリスクを挙げて、中身を評価して取組課題を見つけていくのですけれども、22年度の調査では、各組織からリスクだと考えるものとして挙げてきたのが、日本航空全体で400件ぐらいありました。400件のリスクに対して、先ほどお示した、ハイリスクであると、こういう領域に入るのではなかろうかということ、各組織が指摘してきたのが70件でした。それに対して、最終的には私の部門も含めてですけれども、主管する部門ということになりますので、精査して10件に絞っています。こういうようなプロセスをたどっています。大変わかりづらい話をするのですけれども、リスクの調査をした結果あぶり出されたリスクと、以前から取り組んでいたリスクに対する改善項目に対して、引き続きすべきかどうかというチェックもあわせてやっています。ですので、23年度に何に取り組むべきかということについては、1つは2020年度中にリスク調査というものをやって、どういったリスクがあるのかという観点で決めていくということと、2021年度に、これは2022年度に取り組むぞとって実際に取り組んでいるもののうち、引き続き23年度もやらなければならないよねという項目をチェックするという形でも、取組項目としての内容をチェックする、こういうような流れが2つあります。これは22

年度に実際に私たちが取り組んだ重点項目なのではございますけれども、これに対して、実際どこまで進捗しているのかというのを、それぞれについて細かく確認をしました。基本的にはまだ道半ばですねと言って、多くのものが、そのまま23年度の取組になっていくということになります。今、大変わかりづらいこと言いましたけれども、リスク評価によって取り組むべき課題を出すというプロセスと、前の年度から取り組んでいるものに対して、継続をすべきものは何か、あるいは終了して良いものは何かというものを2つ合わせて、最終的に、次の年度に実施すべき重点項目というものを決めていくということになります。今の2つのプロセスを経て、23年度に実際に取り組んできたものというのが、全部で10項目というふうになりました。細かいので、全部は申し上げませんが、例えばサプライチェーン上における人権尊重の確認行為をしましょうであるとか、ハラスメントの防止をしましょう、とかですね、あるいは少し下の方にはありますが、対外発信物による人権侵害の防止をしましょうとか、こういったものを全部で10件に絞って、会社として取り組んだということになります。それで一連の取組に対しては、担当する役員が、社長に対して報告書のような形で報告をしっかりと上げています。1つは前の年度から取り組んでいるものに対する確認と、新たに次の年度に取り組むべき項目の内容が妥当であるかというのを社長が確認をするという場があります。最終的には会社でいくつか正式な会議がありますので、この会議の中で上程をして、どれに取り組んでいくのかというのを決めていくというプロセスを経ていきます。最終的に、今のような一連のプロセスで、何に対して取り組んでいくのか、そしてその取組結果はどうであったのかというものを対外的にこのような形で発信していく。1つは統合報告書と呼ばれるようなものだったり、企業サイトだったり、このような形で、実際に世間に対しても開示しているということになります。この統合報告書の中では、今申し上げたような内容を特集で取り上げていますので、皆様もご興味があれば、ご覧いただければなというふうに思います。最後に、もう一度だけ申し上げますと、指導原則というもので3つの取組が求められるよということで、1つ目がコミットメントで、2つ目が今まで話してきたデュー・ディリジェンスという一連のプロセス、3つ目は救済へのアクセスということです。これは実際に人権に対する負の影響、その被害なり、影響を受けている方から申し出があった場合には、それを処理していくというものです。「実際に生じた人権の負の影響に対する救済の仕組み」という言い方をしています。これは私たちの主なステークホルダーとして、お客様だったり、サプライヤーだったり、あるいは自社の社員に対して窓口を設けて、これら

のステークホルダーから、何らか申し出があった場合に対応していくということをしています。お客様であれば、これは人権に限ったものではありませんけれども、当社に対して何らかのコメントがある場合はここにお寄せくださいということをやっています。航空運送をやっていますので、搭乗に際してこんなことがあった、それはクレームのような形で来るかもしれませんが、その中に人権の取り扱い上まずいなというものがあれば、ここを起点として対処していくということになります。それからサプライヤーですね。私たちに物を納めていただくサプライヤーの従業員の方が、何らか人権に対するよろしくない状況にあるということであれば、そのサプライヤーの社員の方が直接私どもに通報ができるという仕組みをとっています。これは皆さん疑問に思われるかもしれませんが、本来的には、そのサプライヤーの社内で解決ができれば良いと思うのですが、例えばその会社の中で言ってももうしょうがない、その会社の中で相談の窓口もないと、そういうようなケースに関しては、例えば、私たちのサプライヤーのA社に勤める方が、直接私たちのホットラインに電話するということも今できるように、通報があれば、私たちを含む社内関係部署で内容を確認して、サプライヤーに対して必要があれば、是正に対する依頼などをしながら、最終的には通報してもらった方に、そのフィードバックをするという一連の流れを設けているということでもあります。あとは社員向けです。社員向けは、例えば、いくつかホットラインがあって、セクハラがあったよとかパワハラがあったよとかですね、そういうものとか、よろず相談窓口みたいな形でありますのでこういったものを通じて、声を拾えるようにしているということです。これら窓口に来た声を受けて、アクションするということで、苦情処理の対応というのを整えているということになっていきます。かけ足でわかりづらい部分も多かったかもしれませんが、企業に求められているもの、デュー・ディリジェンスを中心としたものですが、これもこういったものを企業の中で実施しようとして、当社の場合は、今ご紹介したような形で、対応しているということでありました。最後に、藤沢市事業を事例とした人権デュー・ディリジェンスの実践ということで、今申し上げたようなコミットメントとか、デュー・ディリジェンスとか、あるいは救済というようなことに当てはめるとすれば、皆様の活動がどこに当てはまるのかなということを書いてみているのがこちらでございます。やはりこの藤沢市の皆さんにとってのコミットメントにあたるものというのは、人権施策の推進指針ということになるかと思えます。私も中身を拝見してまして、非常に多岐にわたる内容で、それこそ世界人権宣言のところの記述も含め、それから具体的な取組を含めて、記

載をいただいているものですので、いわゆるこれが先ほどの枠組みでいうところのコミットメントに当たるのだらうなというふうに思っております。それからステークホルダーとの対話とか課題の把握というところで言うと、まさにふじさわ人権協議会の場もそうだと思います。皆様の意見をされる場ですので、これ自体もこの対話や課題の把握ということになると思いますし、あるいは人権に関する市民意識調査などもしていらっしゃるということで、これは広い意味で言うと、デュー・ディリジェンスの一端を担うような形になっているのかなというふうに思っています。それから、人権擁護の仕組みですね。人権擁護委員の皆様のご活躍というのは、まさにこの人権擁護の仕組みそのものであると思いますし、あるいは市単独ではないと思いますけれども、中央省庁と一緒に取組んでいらっしゃる。藤沢市のウェブサイトに行くと、ご案内があるということで、こういう窓口もきちんと捉えていると。これは人権擁護の仕組みに当たるのだらうなというふうに思っております。こういう仕組みがしっかりと整えられている中で、人権の負の影響はどのように把握して課題を特定していくのかというところなのですが、実際に指針を拝見しますと、先ほどの第1議案の中で触れられたものと重なるかもしれませんが、実際にはこの指針の中にこういう課題があるということで取組んでいらっしゃるということで、この藤沢市の事業の中で、この場であったりだとか意識調査であるとか、こういったものを総合して、人権課題を特定して、今こういったものに関して今取組んでいらっしゃるということなのかなと思います。ですので、企業側は先ほど申し上げたようなコミットメント、デュー・ディリジェンス、それから救済の窓口というような3つの柱でやっていますけれども、行政の取組も同じように整理ができるのではないかなというふうに思いましたので、僭越ながら、このような形でまとめさせていただいています。今日、ご紹介したいなと思っている内容は、以上であります。残りの時間の許す範囲で、質疑応答ということでお受けしたいと思っておりますので、ご質問などあればお願いいたします。

○深田副会長 関さん、ありがとうございます。世界人権宣言が国連で採択されて75年、そして21世紀は人権の世紀だと期待されて、既に21世紀も四半世紀になろうとしています。今、お話を伺っていて、そうした中で、過去においては、企業にとって人権はリスクであると。人権問題が起きると、企業の活動に支障が出る、あるいは企業が批判を受けるというようなところから、人権を守る、人権侵害を起こさないのは、企業の責任・責務であるというふうに、少しずつ考え方が変わってきているのかなというふうに感じながら、お話を伺っていまし

た。皆さんの方から、関さんの方にご質問等あれば、お受けくださるということですので、ご質問のある方いらっしゃいましたら、挙手をお願いいたします。

(岸本委員挙手)

○岸本委員 岸本と申します。この度は、人権デュー・ディリジェンスに関して、大変勉強になりました。ありがとうございました。自分、自社が直接人権侵害をしなければいいという考え方ではなくて、目に見えなくても、取引の繋がりのある先で人権侵害があるようなことがあれば、それについても責任が生じるというリンケージという考え方は大変勉強になりました。そのような目に見えないつながりのある先で人権侵害が行われていないかをデュー・ディリジェンスで見える化する対応が必要だということですね。

御社の人権方針を改定され、相談窓口にサプライヤーを追記されたもの、リンケージの考え方からきたものと理解しております。ただ、先ほどのご解説でもありましたとおり、サプライヤーの問題はサプライヤーの中で解決いただくことが原則となりますよね。ですがサプライヤー内で解決が図れないときには、当社に言ってくれば対応を取りますよということのようですが、その申込があった場合、御社には、別会社であるサプライヤー側に対して、調査受入れや何らかの対応させる義務を負わせられる権限等が何かあるのでしょうか。

○関氏 はい。ご質問ありがとうございます。大変ポイントとなるご質問だったと思います。私たち一企業ですので、何もなければ当然、人様の会社に行って「あなたはこうなさい」という権利はないのです。ましてや先生のような形でもなくて、そういう行為が法的にもできない立場になります。では、何でこういうことをしているのかというと、私ども、「サプライヤー行動規範」という規範を先ほどの人権方針のような形で、サプライヤーに対して期待することというような形で定めていまして、それぞれ当社とお取引を始める企業様に対して、その方針を示す、取引にあたっての基本確認書というものを結んでいるのです。そこには人権分野のみならず、環境分野なども含めてですが、当社としてサプライヤーに対して求める、あるいは期待する内容というものを羅列して、それに対しては確認してサインをいただいています。ですので、こういうことがあった場合には、それを手がかりに、例えばおたくの会社とはこういう形で確認を取り交わしているのだけれども、こういう形でどうもそれと合っていないようなことがあるようだと耳に入りました、とこういうような立場で、まずは結んでいる行動規範の内容に対しての確認をさせてほしいというようなスタンスでお話を聞きに行くという

ような形式をとっています。これがないとなかなかいけないということかなと思っています。

○岸本委員 ありがとうございます。

○深田副会長 他にご質問はありますか。

(森岡委員挙手)

○森岡委員 森岡と申します。サラリーマンで長年、何度も何度も人権研修を受けたのですが、今日は一番面白かったです。大変内容が充実していて、グローバルな視点もあるし、具体的なアクションで、この資料では11になってはいますが先ほどプレゼン資料は10個になっていましたけれども、極めて具体的なリアルなテーマで、人権に配慮した商材の調達とか、人身の取引の防止とか色々な具体的にイメージできる課題を真剣に取り組んでいらっしゃる。そういう中で、いろんな取引先の中に、先ほどサプライチェーンのことを聞こうかと思ったのですが先ほど、グローバルな取引では、色々な国柄の人たちと接する中で、色々な困難に直面することがあるのではないかと思いつつも、これだけ非常に真剣に取り組んでいるという状況は、御社の中で人権研修のような形で社員にフィードバックなどされていらっしゃるのですか。

○関氏 ありがとうございます。まず、人権研修を毎年やっております。対象によっては内容を若干変えていますけれども、弊社の場合は、グループ連携で3万7,000名ほどいますけれども3万7,000名が毎年受けるものというものがあまして、そこには先ほどあったようなコミットメントの話ですとか、どちらかというところと、あとは人身取引の防止のところも、一般的な人身取引全般について言っているのではなくて、航空会社は人身取引犯が航空機を利用して、その人身取引の被害者を運ぶということを、我々が望んでいるわけではもちろんないですけれども、形態としてはそういうふうになってしまうので、私たちには一定の責任があるだろうということで、こういったところを特出しをして、全社員に伝えているのがまず1つです。加えて新任の管理職に対しては、今日お話したような話を含めて、原則論から世界的な話も含めて、必ず講義をするということで、いくつかの種類を使い分けながら研修を展開しているということをやっています。

○深田副会長 ありがとうございます。他にご質問ある方いらっしゃいますか。いかがでしょうか。よろしいですか。昨年、G7の広島サミットがあったときにすごく印象的に思ったのですが、日本以外のG7の加盟国の在日の大使の人たちが連名で日本政府に対して、セクシュアルマイノリティの人権について、日本の政府

の対応は甘いのではないかという文書を出されたというニュースがありました。多分これは、前代未聞のことだと思うのですよね。そのときに、経済界の重鎮の方から、ニュースで見ただけですけども、自民党で検討していたのはLGBT理解増進法という法律で、それについてすら反対の声も上がっているというような中で、世界では今、性的マイノリティを差別してはいけない、差別禁止をみんなまで話し合っているのに、日本はまだ理解増進しましょうということなのは、少し遅れているのではないかと。多分、日本国のように世界で活動される企業の皆さんは、日本の政府の人権に関する取組は少し遅れているなど日頃から思われているのかなということも思いながら、今日お話を聞いていました。また世界的な企業の取組が多分日本の政府だけではなく日本社会全体の人権意識向上を後押ししていくことになるのだろうとも考えながら、お話を聞いておりました。今日はどうもありがとうございました。拍手で関さんにお礼を申し上げたいと思います。

(拍手)

○関氏 どうもありがとうございました。

○深田副会長 それでは用意された議題は以上となりますが、「その他」というところで、委員の皆さんから何かご発言があれば、まずお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。特になければ、事務局の方からはいかがでしょうか。

○事務局（猪野） はい。1つご報告をさせていただきます。今、水色のチラシを1枚お渡しさせていただいております。こちらは令和5年度の藤沢市ジェンダー平等・男女共同参画講演会として実施するもので、昨年度は日本航空の方にお越しいただきまして、D&Iについて、女性活躍の視点からお話をさせていただきました。非常に有意義だったという声が職員から多数寄せられました。そこで同じテーマ、D&Iに絞りまして、今年度も実施することといたしました。こちらにつきましても、各課職員1人ずつの参加を呼び掛けておりますが、一般の方にも開放するというので、定員50人の枠を設けさせていただいております。今回は、内閣府の女性活躍の会議にも出られております羽生祥子さんとアフラック生命保険会社のダイバーシティ&インクルージョン推進部長の若濱さんにご参加をいただきまして実施をいたします。昨年度のD&Iの講演会でアンケートを取った結果なども踏まえながら、パネルディスカッションも実施したいと思っておりますので、ご興味ある方は、ぜひお申し込みいただければと思います。お申し込みにつきましては裏面に二次元コードがございますので、そちらからお申し込み

いただくか、もしくは直接職員の方にお声掛けいただければ、こちらの方で準備をさせていただきます。よろしく願いいたします。

○事務局（中村） もう1枚、「ふじさわ人権文化を育むまちづくり」リーフレットを本日、お配りいたしました。昨年度改定した指針の内容をまとめたものを作成して、市民センターなどの公共施設や学校などに配布しております。ホームページからもご覧になれます。ご参考にお配りさせていただきました。

○深田副会長 ありがとうございます。1つ質問なのですがこちらのふじさわ人権文化を育むまちづくりのリーフレットは、どのぐらいお作りになったのか。藤沢市内の色々なところに置いてあるということですかね。

○事務局（中村） はい、4,000部作成しました。

○深田副会長 ありがとうございます。県内で今13の自治体で人権指針を策定しています。新たに逗子市が14番目として策定に向けて検討会を開いているところですが、このような形で、実は市民向けに人権指針を周知して、藤沢市はこういう方向で取り組みますよというようなことを積極的にPRしている自治体は多分他にないと思います。とても良いことだなと思っています。ぜひこれからも続けていただければと思います。事務局の方から他にはないですか。ありがとうございます。それでは本日の会議はこれをもちまして、終了としたいと思います。不慣れな議事の進行にご協力をいただきましてありがとうございました。それではマイクを事務局にお返ししたいと思います。

○事務局（作井） 深田副会長ありがとうございました。それでは、事務連絡を1点させていただきます。今回で令和5年度の協議会は終了となります。令和6年度の開催スケジュールにつきましては、また調整をした後に皆さんにメールでお知らせいたします。よろしく願いいたします。また、本日の会議の議事録を作成次第、皆様にメールでお送りいたしますので、ご確認をお願いいたします。それでは、本日お忙しい中長い時間ありがとうございました。本日の会議を終了させていただきます。お疲れ様でした。

以 上