

誰ひとり取り残されない

- No one will be left behind (SDGs2030アジェンダ 原文)

組織づくりのために

企業は、ビジネス活動を通じて人々の生活に大きな影響力を与えています。だからこそ、企業の人権尊重に対する責任が明示された指導原則を改めて確認するとともに、SDGsがめざす世界の実現に寄与することが期待されています。

日本政府による「新しい資本主義実現会議」が2021(令和3)年11月に公表した緊急提言では、

人的資本や無形資産、社会・自然環境・人権への配慮などを可視化することで、成長の質や長期的な企業価値を評価するための環境を整備することが重要である。

と言及されています。中長期的な企業価値や成長を考える上で、人権尊重の重要性が認識され始めており、企業活動、組織活動を行う上で人権の考慮は必須の要素になってきています。

指導原則における「人権リスク」とは、企業に及ぼす損失のリスクではなく、企業が事業活動を通して、労働者、消費者、地域住民といったステークホルダーの人権を、直接的あるいは間接的に侵害しかねないリスクのことです。

人権リスクを適切に把握し、負の影響を軽減しようとする取組は、ひいては企業にとって経営・事業運営上のさまざまなリスクの軽減に繋がることはいうまでもありません。

また、人権デュー・ディリジェンスにより、人権リスクを特定することを通じて、従業員の働き方や職場環境、自社の製品・サービスの提供プロセスや取引先との関係を見直すことは、顕在化していなかったトラブルの早期解消にもつながります。その結果として、優秀な人材流出を防ぎ、生産性の向上や外部評価の改善という副次的な効果も生じ、持続的な発展、成長へとつながるのではないのでしょうか。

そしてこれは、大企業だけが実施することではなく、すべての企業、組織が「自分ごと」として理解し、率先して対応することが求められています。

世界人権宣言第1条には、

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

と謳^{うた}われています。

企業・組織は「人」がいて活動が成り立っています。
だからこそ、「人」=「人権」にどのように向きあい、
どのように行動するのが求められています。
その際には、「対話・コミュニケーション」を重ね、
一人ひとりと向き合い、できることから始めましょう。

