



愛媛県社会保険労務士会
令和7年度必須研修会

ビジネスと人権 ～なぜ今、企業は人権尊重経営 を求められるのか



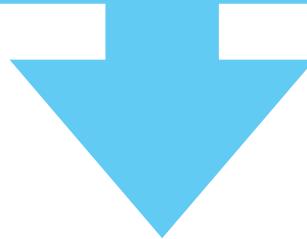
2025年11月14日
一般社団法人国際人権啓発センター(JIHRAC)
代表理事 高崎 真一
<https://jihrac.org/jihrac>

ビジネスと人権とは 近代資本主義に おける企業の変遷

国際労働基準(ILO条約)



国家(労働法)による修正



[原型]

企業の目的は利益追求。費用は少ないほど良い。貧困、不平等、差別のレベルは、今日に比べてはるかに大きく、工場や畠で働く子どもたちもいた。労働災害や死亡事故は頻繁に起きていた。工場での労働は、しばしば過酷で低賃金であった。

[メセナ・寄附]

企業は経済活動のために環境に負荷を与える資源を浪費し、文化を支える人材を労働力として収奪してしまうため、文化で次世代に還元する必要があることから、主として資金を提供して、文化・芸術活動を支援。

企業収益を上げることが大前提。



法令遵守

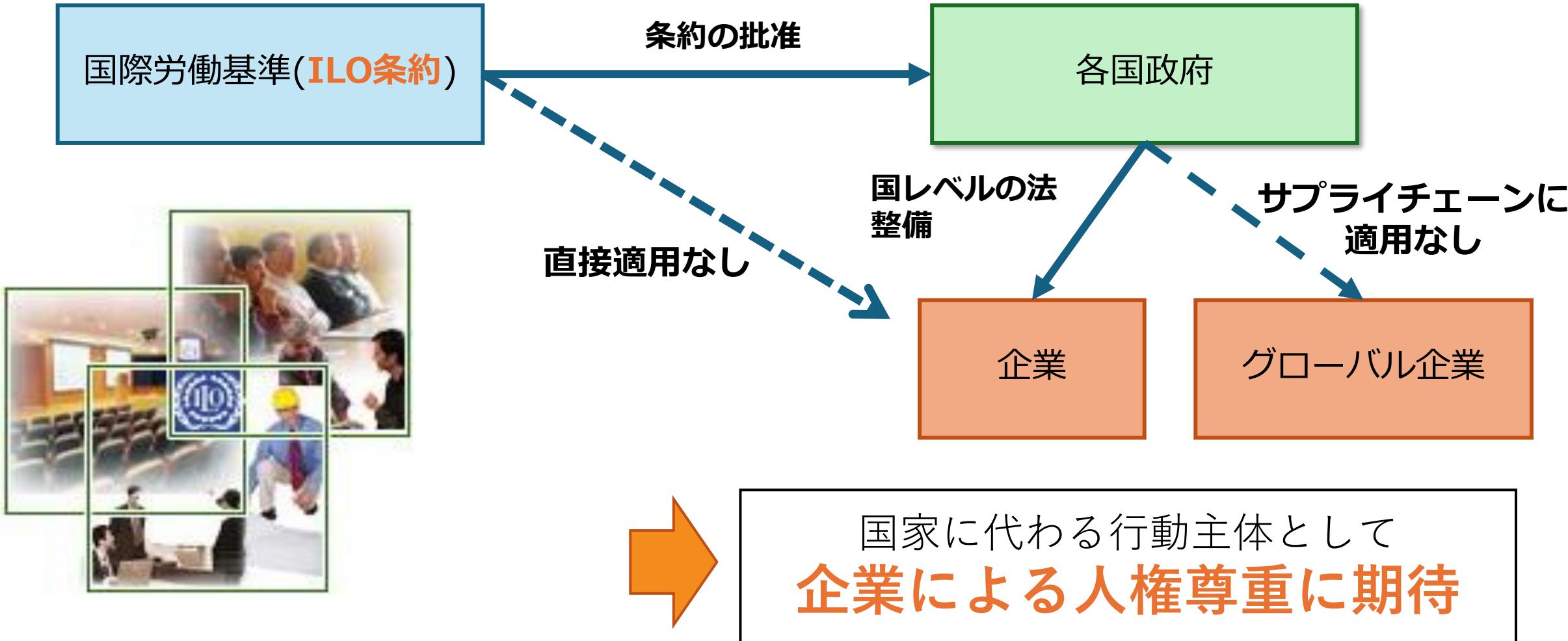
法令は守るが、法令を上回ることはしない

[初期のCSR(企業の社会的責任)]

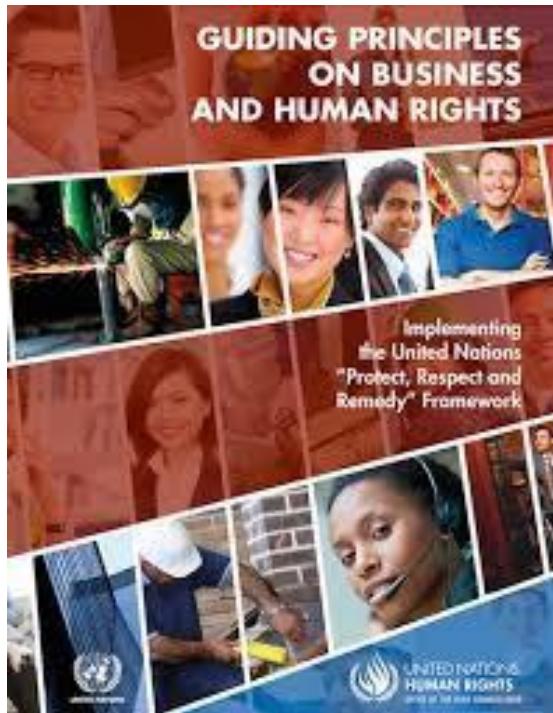
企業の目的が利益追求であることに変わりないが、企業イメージの向上を図るため、**自主的活動**として社会的貢献や慈善活動を行う。企業収益を実現した後の**附帯的活動**になりがち。

ビジネスと人権とは

国際労働基準と各国政府による労働課題の対応の限界 (20世紀末)



ビジネスと人権とは 国連ビジネスと人権 に関する指導原則



©OHCHR

出典：外務省パンフレット「ビジネスと人権とは？」
(<https://www.mofaj.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>)

ビジネスと人権に関する指導原則

第一の柱

人権を 保護する 国家の義務

運用上の原則

- 一般的な国家の規制及び政策機能
- 国と企業の連携
- 紛争影響地域における企業による人権尊重の支援
- 政策の一貫性の確保

第二の柱

人権を 尊重する 企業の責任

運用上の原則

- 企業方針によるコミットメント
- 人権デュー・ディリジェンス
- 救済への取組
- 置かれている状況を踏まえた対応

第三の柱

救済への アクセス

運用上の原則

- 国家による司法手続
- 国家による非司法的苦情処理の仕組み
- 非国家基盤型の苦情処理の仕組み
- 非司法的苦情処理メカニズムの実効性の基準

ビジネスと人権とは

ビジネスと人権のポイント

- ▶ **国内法令で定められた権利にとどまらず（≠法令順守）**
ILO中核的労働基準に規定されている人権を含む、国際的に認められた人権を尊重することが求められる
(指導原則12)
- ▶ **自社だけでなく（≠法令順守）**、サプライヤーなど第三者を通じたバリューチェーン上の人権リスクにまで一定の責任を負う
- ▶ 企業に対しては、
 - (1) 人権方針の策定・公表
 - (2) 人権デュー・ディリジェンス
 - (3) ステークホルダーとの対話
 - (4) 救済への取組みが求められる

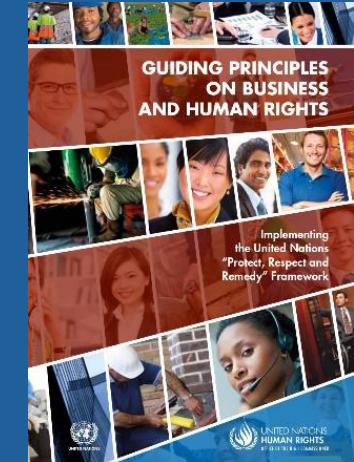
責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のためのガイドライン

企番ナウ
ビジネスと人権に関する行動指針の実践に係る情報収集
分類基準・定期会報

- ▶ 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



- ▶ OECD多国籍企業行動指針



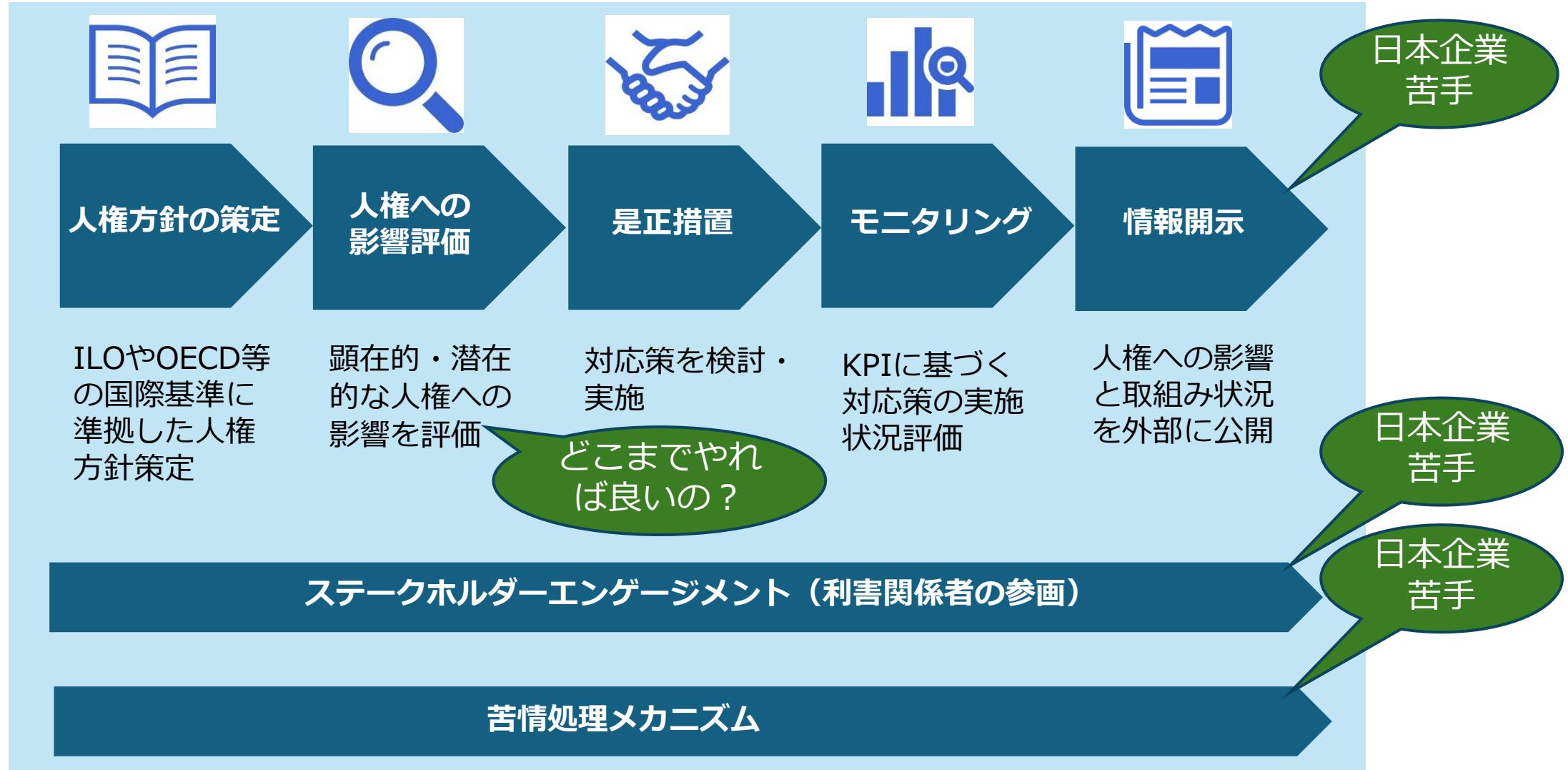
- ▶ 国連ビジネスと人権に関する指導原則



- ▶ ILO多国籍企業宣言

ビジネスと人権とは

人権デュー・ディリジェンス

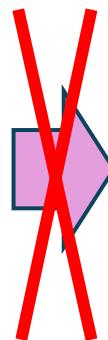


ビジネスと人権とは

日本国内で特に問題になる人権分野

国内における労働法を遵守するのはもちろん、国際的に求められる労働基準も考慮し、企業内の人権方針および対応策を検討していく必要がある。

リスク解消アプローチ



- ◆ 労働安全衛生
- ◆ 賃金と福利厚生
- ◆ 労働時間
- ◆ 児童、
- ◆ 強制労働

日本に
あるの？

日本に
あるの？

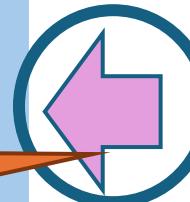
◆ 差別（特にジエン
ダー）

◆ ハラスメント

◆ 結社の自由

ヤングケアラー

外国人技能実習制度



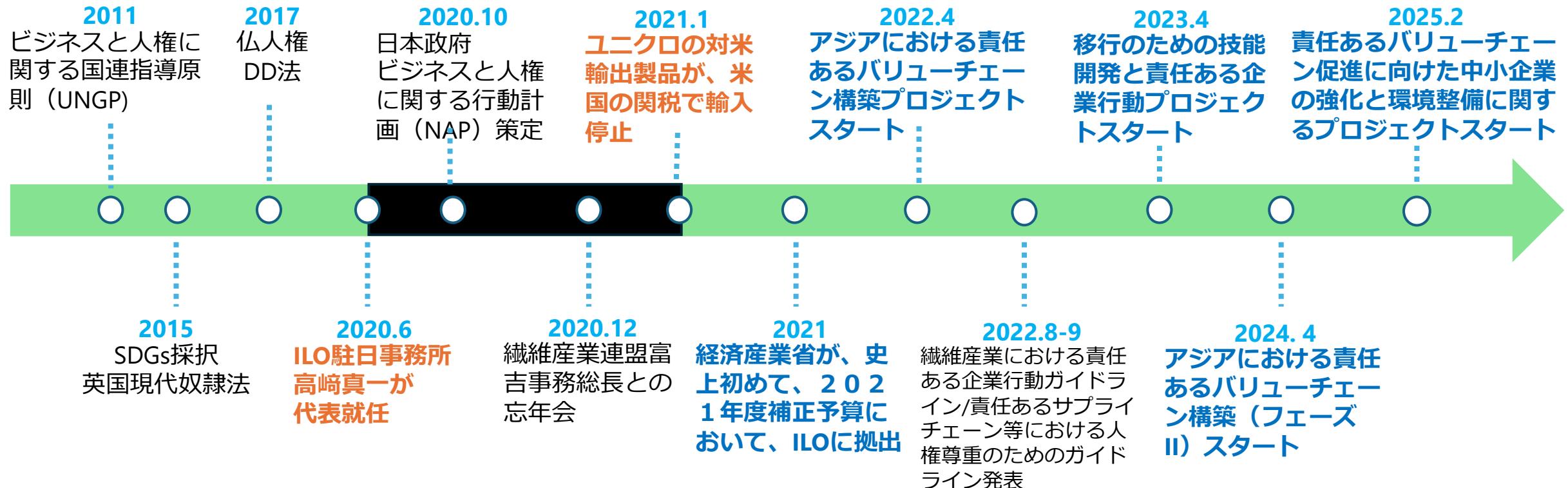
リスク管理アプローチ

ビジネスと人権とは
現実とのギャップ

ラナプラザ崩壊事故（2013）



ビジネスと人権とは 現実とのギャップ（ILO駐日事務所の苦闘の日々）



- ✓ 2020年6月から12月まで、高崎は多数の大企業、業界団体を回り、ビジネスと人権の重要性を説き、ILOとのコラボを訴えるも、全滅（ILO駐日事務所の暗黒時代）
- ✓ 2022年度以降、経済産業省拠出のプロジェクトがILO駐日事務所において展開中

ビジネスと人権とは

企業に人権尊重経営を求める働きかけ

消費者

エシカル消費



国家(ルールメーカー)

BHR法制

技能実習制度の廃止

公共調達における人権尊重

企業の優待制度



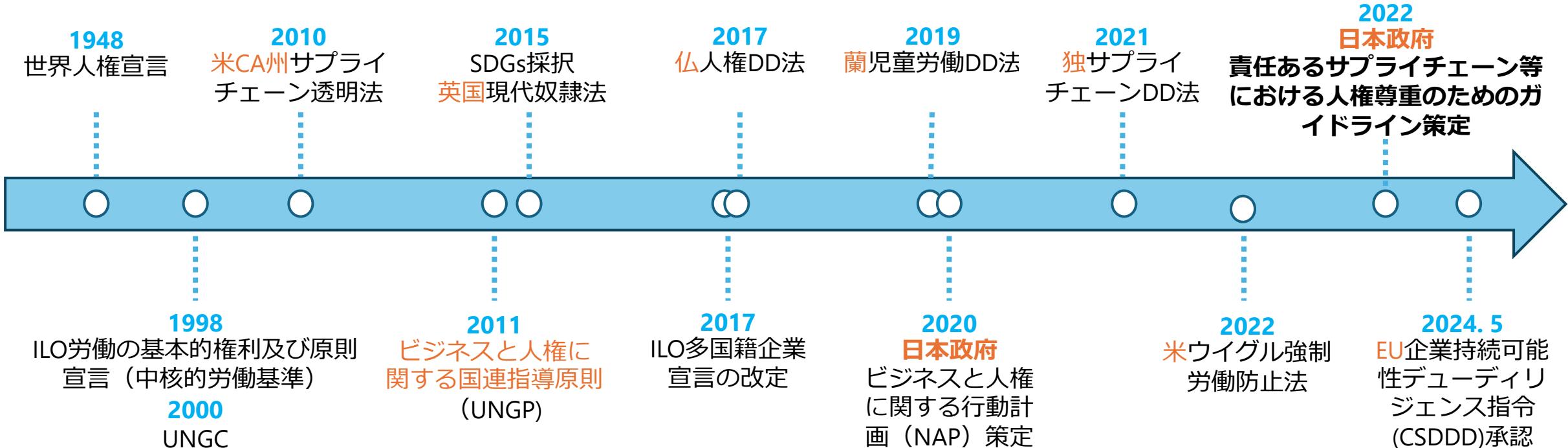
投資家

ESG投資



ビジネスと人権とは

企業に人権尊重を求める国家

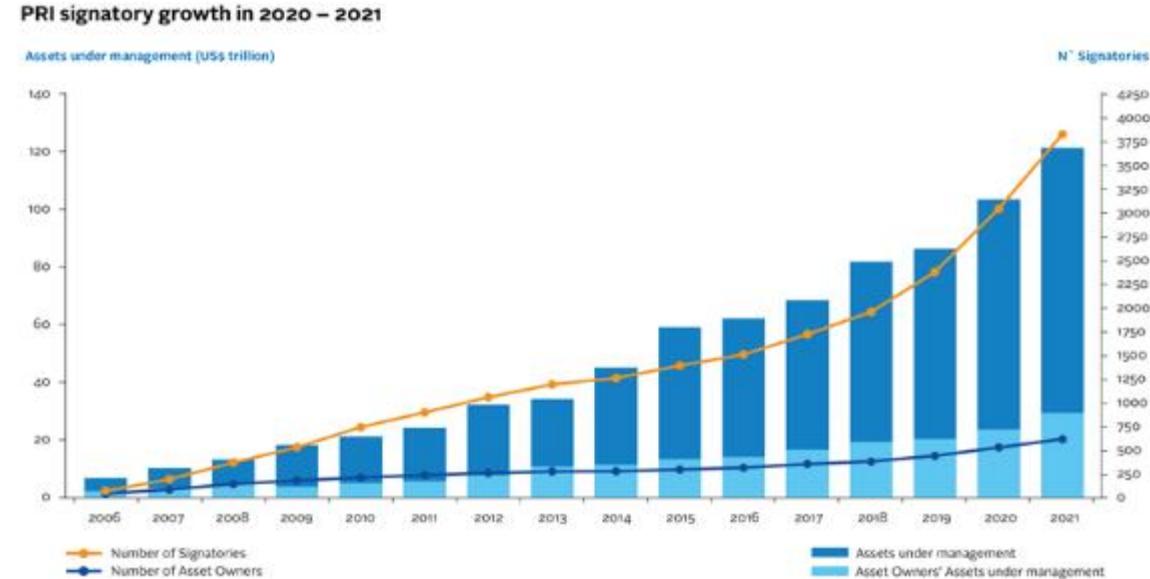


- ✓ 2010年代より、ビジネスと人権に関する指導原則（ソフトロー）をガイドラインとした各国法制の整備に加えて、欧米を中心にビジネスと人権のハードロー化が進む
- ✓ 2024年EU指令など、より広い範囲の人権課題をカバーすることがトレンドになってきている

ビジネスと人権とは

企業にESG経営を求める投資家

- 2006年に発足したPRI(投資責任原則)は、コロナ禍でも拡大を続け、運用資金残高は2024年時点で**128.4兆ドル**に達し、署名機関数は約5,300社となっている。
- 2015年、世界最大の機関投資家である**年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)**がPRIに署名。
- 最近では「ESG」の「S」、特に人権についての注目が高まっている。
- 有価証券報告書において、**女性管理職比率**、**男性育児休業等取得率**、**男女間賃金格差**の開示が義務化。



ビジネスと人権とは

企業に人権尊重を求める消費者

2015年に採択されたSDGs（「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」）は広く社会に浸透し、消費者が社会的意識の高い（エシカルな）商品・サービスに乗り換える傾向が高まりつつある。一方で、不適切事例発覚により、不買運動等で売上げが減少するリスクがある。

消費生活意識調査結果の概要（2024年11月 消費者庁）

- 「エシカル消費」の認知度は2016年の6.0%から27.4%と約4.6倍となった。10代は33.8%。
- エシカル消費につながる商品・サービスの購入経験について、全体の77.1%が経験があると回答。
- エシカル消費に取り組む理由について、「同じようなものを購入するなら環境や社会に貢献できるものを選びたい」と回答した人は53.3%と最も高く、次いで「節約につながる」が50.4%、「環境問題や社会問題を解決したい」が49.2%であった。

https://www.caa.go.jp/notice/assets/consumer_research_cms201_250613_01.pdf

エシカル消費の定義と企業が取り組む意義
エシカル消費とは、社会問題解決のために行う消費活動

エシカル消費の例

ペットボトルを買わずマイボトルを持ち歩く 被災地の産物を積極的に購入する フェアトレード商品を選択する



企業がエシカル消費に取り組む意義
近年では、
01 SDGsとの密接な関連 02 コロナ禍における消費者意識の変化 03 倫理的忌避の拡大
から企業もエシカル消費に貢献しているかが注目されている

朝日新聞 SDGs ACTION! <https://www.asahi.com/sdgs/article/14703483>

ビジネスと人権とは

企業が人権尊重に取り組む意義

「負の影響の予防・軽減」&「正の影響の創出」

負の影響を対処しないことによる
事業への直接的な影響

負の影響への対処による
長期的な企業価値への影響



法令違反・
訴訟リスク



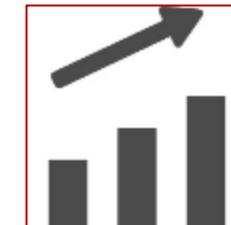
レビュー
ションリスク



顧客・市場
取引停止リスク



QCD悪化の
リスク



投資・融資先と
して選ばれる



人材採用・定
着が進む

(例) 人権DD、
法令化の加速

(例) 劣悪な労働
環境に関する報道

(例) 北米・EU市
場への輸入規制等

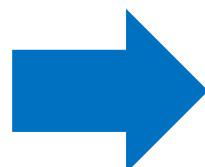
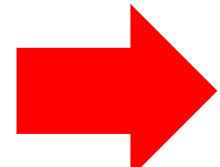
(例) 品質スパイ
ク等

(例) ESG投融資、
Corporate HR
Benchmark

(例) 従業員満足
度、人的資本、
リスクリキング

「負の影響」の事前把握による
リスクの予防・軽減、ますます
進む法令化に向けての準備

「正の影響」のスパイラルを生み出し、
投資・人材を呼び寄せるチャンス



人権はコストではなく投資

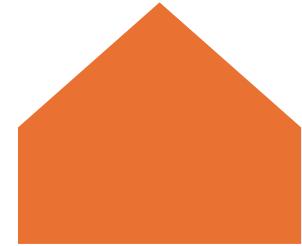
- ・ 人権尊重の取組みによって企業が選ばれる：企業への投資 **(持続的な企業に)**
 - 人権尊重とダイバーシティに取組む企業に**良い人材が集まる**
 - 人権尊重へのポジティブなインパクトへの**投資家からの評価**が高まる
 - **消費者からも**人権尊重の取組みが**評価**される
- ・ 企業の人権尊重が地域社会や産業の発展に貢献：社会への投資 **(持続的な社会に)**
 - 個社で解決できない構造的課題を企業が発信、他企業や政府自治体と連携
 - **企業は社会から期待される存在**
 - **人権リスクを避けるのではなく、共同解決して発展を促す**

ビジネスと人権とは

今日的企業価値とは、

社会課題にプラスの価値を生み出すこと(CSV)(f.e. **KIRIN**)

企業の収益行動



企業の人権尊重行動



近代資本主義成立以降～2020年頃

国

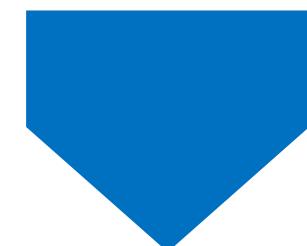
投資家



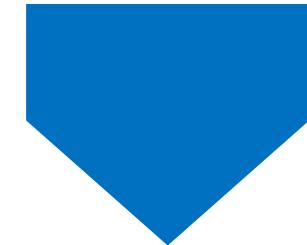
消費者

国際社会

企業の収益行動



企業の人権尊重行動



2020年頃以降

最新動向

トピック 「紛争鉱物」

- ▶ 3TGs（スズ、タンタル、タンゲステン、金）等の生産に当たり、コンゴ民主共和国では、手掘り鉱での従事などの人権問題が深刻
- ▶ 特に同国のタンタルの生産量は世界全体の4割を占める
- ▶ このように生産されたタンタルがスマートフォン等の電子機器に使用されている

Amnesty International <https://www.amnesty.or.jp/get-involved/event/2024/0910_10413.html>

The Guardian <<https://www.theguardian.com/sustainable-business/gallery/conflict-minerals-people-drc-gallery-sec>>

“

気候変動の危機的状況により、リチウムイオン電池に不可欠なコバルトやクリーンエネルギー技術に最も広く使われる銅などの鉱物の需要が、世界中で増加の一途をたどっています。その一方で、鉱山周辺に住む人々は、鉱業の成長から恩恵を受けるどころか、強制立ち退きで住居や農地を奪われ、生計を立てる手段を奪われ、性的暴行、放火、暴力などの痛ましい人権侵害に直面しています。



最新動向

新しい人権課題 「AIと人権」

- ▶ 2024年3月、国連総会は人工知能（AI）システムの推進に関する決議を採択
- ▶ 「国際人権法を遵守した形での運用が不可能な、あるいは人権の享受に過度のリスクをもたらすようなAIシステムの使用を抑制・中止することを要求
- ▶ 「人々がオフラインで有する権利は、AIシステムのライフサイクル全体を含めて、オンラインでも保護されなければならない」ことを確認
- ▶ 120を超える加盟国が決議を支持

日本経済新聞 <<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO79470500S4A320C2EA1000/>>

国際連合広報センター <https://www.unic.or.jp/news_press/features_backgrounder/50035/>



▶ 国際連合広報センターより

≡ Q 日本経済新聞

AI利用規範を国連採択 120カ国提案、安全確保求める

2024/3/23 2:00 朝刊 [会員限定記事]

【ニューヨーク=佐藤璃子】国連総会は21日、各国に人工知能（AI）の安全確保に向けた取り組みを求める決議案を採択した。AIの安全に関する国連決議は初となる。

▶ 日本経済新聞 2024年3月23日

人権DDに関するマネジメント認証制度の導入の動き（秘）

令和5年度補正グローバルサウス未来産業人材育成等事業
人権デュー・ディリジェンスに関する
マネジメントシステム認証の実現可能性調査 報告書

みずほリサーチ&テクノロジーズ
社会政策コンサルティング部

2025年2月28日

ともに挑む。ともに実る。

MIZUHO

© 2025 Mizuho Research & Technologies, Ltd.

- 令和5年度の補正予算により、経済産業省が令和6年度に委託事業として実施した調査結果の報告書
- 現在、経済産業省において、人権DDに関するマネジメント認証制度の導入に向けた検討会が開催されている。
- 非公開で検討されているため、詳細は不明であるが、近く、大企業を対象に制度導入が行われることは確実。

最新動向～経営責任の追及 CGコード

- ▶ コーポレートガバナンスコード（CGコード）が「取締役会は…人権の尊重…に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき」としているように、人権は経営者自らが取り組むべき、中長期的な企業価値向上のためのガバナンスの問題となっている
- ▶ 現在策定作業が進められている、人身売買・強制労働・現代奴隸（HTFLMS）に関する国際規格ISO37200も、これらの人権問題をガバナンスに関する問題と捉える

CGコード基本原則2-3①

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

CGコード基本原則4-2②

取締役会は、中長期的な企業価値向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

最新動向～経営責任の追及 役員の善管注意義務

- ▶ 海外取引に関わらない場合でも注意が必要
- ▶ 会社が国際人権規範の内容に従うことを「行動規範」「方針」等の形で明確にしている場合には、会社に対して負う任用契約上の義務として役員はこれに従うことが必要
- ▶ ステークホルダーへの配慮を欠いた結果として会社の企業価値を毀損した場合、**善管注意義務違反**として責任を問われることがあり得る
- ▶ 人権侵害を引き起こさないための強力なリーダーシップが求められる

日本CSR普及協会 島田浩樹 <https://www.jcsr.jp/pdf/shinso_11.pdf>
慶應義塾大学 山本真知子 <<https://aslp.law.keio.ac.jp/pdf/AN00224504-20230128-0223.pdf>>
TMI総合法律事務所コーポレートガバナンスプラクティス・グループ『コーポレートガバナンスの法務と実務：会社法・コード・善管注意義務・開示』

サステナビリティへの取り組みと取締役の善管注意義務

島田 浩樹 SHIMADA Hiroaki
弁護士／日本CSR普及協会・環境法専門委員会委員

3. サステナビリティへの取り組みを怠ると取締役の善管注意義務に違反する？

3.1 もはや「余裕ある場合の社会貢献」ではなく「本業のど真ん中」に

近年、サステナビリティへの取り組みは、ビジネスチャンス（攻め）とリスク回避（守り）の双方の観点から、上場企業から中小企業まで広く、経営戦略上の重要課題と認識されるに至っている。今や2で論じた「やっても大丈夫か」という問題にとどまるものでも「やった方がよい」という生やさしいものでもなく、待ったなしで「やらざるを得ない」ものとなっている。

以下のような時代の流れに「置いていかれた」結果として会社に損失を生じることがあれば、今日における取締役としての善管注意義務に違反するものとなる。

▶ 島田浩樹「サステナビリティへの取り組みと取締役の善管注意義務」

最新動向～経営責任の追及

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

2.1.1 人権方針 人権方針は、企業が、その人権尊重責任を果たすという企業による**コミットメント（約束）**を企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すものである。

2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方

2.2.1 経営陣によるコミットメントが極めて重要である
人権尊重の取組は、採用、調達、製造、販売等を含む企業活動

全般において実施されるべきであるから、人権尊重責任を十分に果たすためには、全社的な関与が必要になる。したがって、**企業トップを含む経営陣が、人権尊重の取組を実施していくことについてコミットメント（約束）**するとともに、**積極的・主体的に取り組むことが極めて重要である。**

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

令和4年9月
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

経営責任～日本のケース

重篤な人権侵害が起きて、日頃からの対応が不十分だと、、、

今後の企業経営

中長期的な企業価値向上への戦略

- ▶ 付隨的・周辺的位置づけ、最低限の対応
- ▶ サステナビリティ部門のみの取組みにとどまる



- ▶ 全社的な重要課題としての位置づけ
- ▶ リスクの軽減だけでなく中長期的な企業価値向上に寄与

KPMG <<https://kpmg.com/jp/ja/home/insights/2022/06/sustainablevalue-human-rights-202206.html>>
WSJ Pro <<https://deloitte.wsj.com/sustainable-business/integrating-sustainability-into-enterprise-performance-management-b3783d8b>>

三



ビジネスと人権～経営の「周辺課題」から「重要課題」へ～

企業の事業活動に内在する人権に対する取組みのための第一歩は、「人権」を経営の「周辺課題」から「重要課題」へと認識を改めることです。

2022-06-15

▶ KPMGウェブサイト

WSJ PRO SUSTAINABLE BUSINESS
Content by Deloitte.

The Wall Street Journal news department was not involved in producing this sponsor content.

SUSTAINABILITY

Integrating Sustainability into Enterprise Performance Management

CFOs have an important role to play in helping organizations elevate their approach to sustainability from compliance-driven reporting to value-enhancing investments



AA



▶ WSJ Pro 2023年9月26日

レビューション・リスク

- ▶ NGO等が日本の企業をターゲットとしてキャンペーンを展開する例が増加
- ▶ 海外のNGOが日本の機関投資家に対し問題提起する例も
- ▶ ESG訴訟は増加、環境関連の訴訟はパリ協定採択の2015年以来2倍以上に増加とのデータも
- ▶ 会社名等を入力した際のサジェスト検索での「人権侵害」「労働搾取」「炎上」などの表示は、長期にわたりブランド力・採用力に影響

日経ビジネス <<https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00002/062600485/>>

The Guardian <<https://www.theguardian.com/business/2021/feb/21/human-rights-and-climate-crisis-give-hsbc-an-image-problem>>

実習生の不当労働報道で揺れる今治タオル

2019.6.27

「今治タオルは買わない」「もう使わない」
――。

吸水性や心地よい肌触りが人気の「今治タオル」が逆風にさらされている。

▶ 日経ビジネス 2019年6月27日

The
Guardian
Int'l

Observer business agenda

Human rights and climate crisis give HSBC an image problem

HSBC's chief executive Noel Quinn has had an unenviable first year on the job. In 2020 alone, Quinn rolled out a major restructuring plan that will involve at least 35,000 job cuts,

▶ The Guardian 2021年2月21日

今後の企業経営

採用力維持・強化

- ▶ 人権に対する全社的な取組みで採用力の強化も期待
- ▶ 表面的な取組みではメディアを通じた情報収集に対応不可

*1: PR Times < <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/00000747.000013485.html> >

*2: SDGs CONNECT < <https://sdgs-connect.com/archives/42529> >

*3: 日経ビジネス < <https://business.nikkei.com/atcl/NBD/19/special/01400/> >

日経コンパス < https://www.nikkei.com/compass/content/PRTKDB000000051_000041581/preview >

74%

企業がSDGsに取り組んでいることを知ると「志望度が上がる」「どちらかと言えば志望度が上がる」と回答した学生は74%*1

53%

SDGsへの取り組みに関する情報収集源は「企業ホームページ」が53%、「メディア」が58%、「会社説明会」51%*2



上場企業の採用担当者の87.2%が、「採用活動時にSDGsとの関連性を伝えることが重要」と回答 一方で、実施できている企業は半数以下

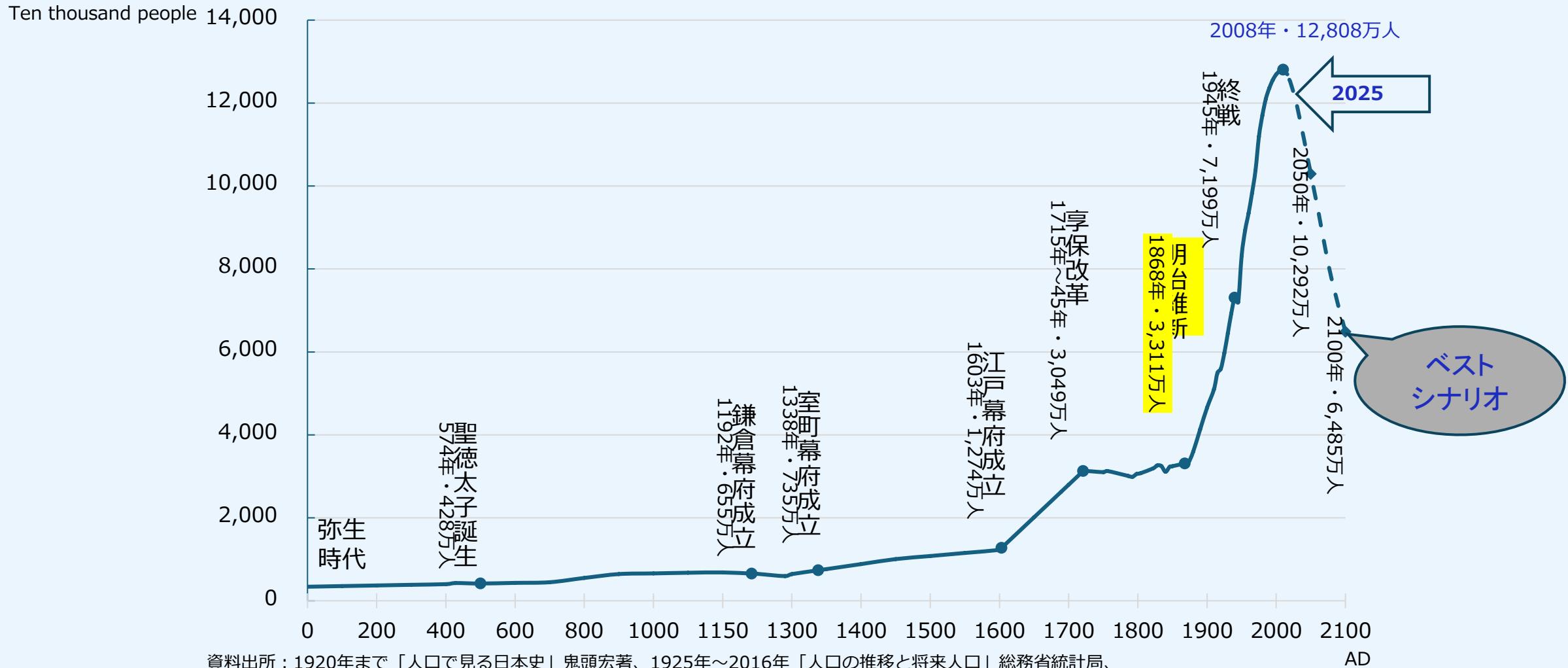
2022年2月28日 PR TIMES 5744文字

▶ 日経コンパス 2022年2月28日

人権≥環境

日本が力を入れて取り組むべきSDGs課題として、20歳前後の回答は「ジェンダー」34%・「貧困」31%・「健康・福祉」30%・「人・国の不平等是正」28%が「海の豊かさ」28%、「気候変動」24%を上回る*3

日本の将来人口推計



リスクの積極的発見・開示を

- ▶ 人権リスクが見つからないほうが良いという風潮があるが、人権リスクを発見できず、開示できていないことは、企業にとって大きなリスク
- ▶ Boohoo社の例では、サプライチェーンの労働搾取によるレビューーションリスクに一般的な言及は一応なされているにもかかわらず、株式市場において「適切な情報を開示せず、または開示を遅延した」とされ、多額の損害賠償請求がなされている

The Guardian <<https://www.theguardian.com/business/article/2024/jun/06/boohoo-investors-seek-100m-in-damages-after-minimum-wage-row>>
Boohoo <<https://www.boohooplc.com/sites/boohoo-corp/files/all-documents/result-centre/2019/4412-boohoo-ar-2019.pdf>>

Boohoo

Boohoo investors seek £100m in damages after minimum wage row

Legal move follows share price plunge after

▶ The Guardian 2024年6月6日

OPERATIONAL RISKS CONTINUED

RISK TYPE	RISK FACTORS
SUPPLY CHAIN RISK	<ul style="list-style-type: none">› The business is dependent upon suppliers with whom relationships have been developed over time and whose loss through insolvency, disaster or denial of supply may be difficult to replace at short notice› Labour or environmental abuse in the supply chain could result in closure of supply or reputational damage

▶ Boohoo社 2019年 開示資料

BHR推進社労士

現状

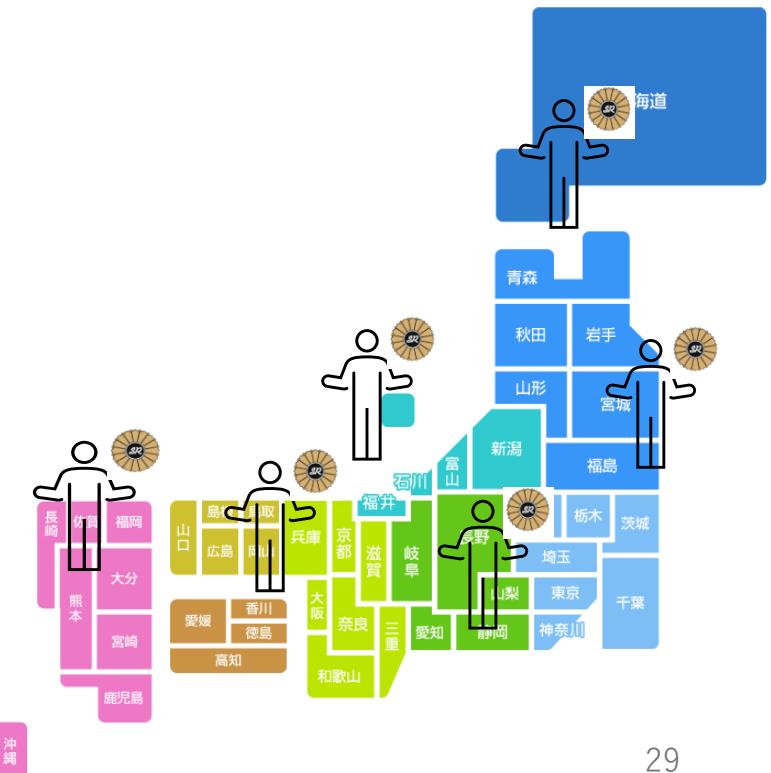
- 【社労士の数】 全国の会員数 約45,400人 全国の法人会員数：約3,900法人 ※2024.11月末
- 47都道府県に社会保険労務士会があり、企業・国民・労働者のアクセスポイントにもなっています。
- 【ビジネスと人権推進社労士（BHR推進社労士）】**

ILOの技術協力によるカリキュラムを修了した社労士

全国で **646** 人（※2025.3月）

「**ビジネスと人権推進社労士リスト**」を連合会HPで公開しています。

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tbid/853/Default.aspx>



収益が上るのは、事前コンサルとフォローアップコンサル

繊維企業が特定技能外国人を受け入れる際の追加要件の一つとして、「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」が課されたが、その適合を確認する認証・監査の一つがJASTI

①事前コンサル

- ・監査に向けた支援全般
- ・基本的なコンプラ対応
- ・帳簿/書類を整備
- ・監査前に何を準備すべきか助言

②JASTI

- ・監査委託契約締結
- ・事前の資料査読
- ・監査の実施
- ・講評
- ・監査レポート提出

③フォローアップコンサル

- ・監査を契機とした日々の改善
- ・特定技能労働者受け入れ増に向けた助言
- ・再監査に向けた対応

②JASTIに対応する監査人は、利益相反の観点から、①③には対応不可

顧問弁護士（社労士）等のJASTIへの同席・立ち合いは不可

JIHRACの専門人材養成プログラムに参加しませんか？

「ILO-GCNJ企業内専門人材育成プログラム」に準拠

回	プログラム内容	目的
第1回	<p>【プログラム主旨・要旨・概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関連する国際規範文書(指導原則、ILO多国籍企業宣言、OECD多国籍企業行動指針) ・ワーディング(用語、定義) 	企業の人権尊重責任の概要及び関連文書や参考資料へのアクセスの仕方や最新情報の把握方法などを基礎として学ぶ。
第2回	<p>【人権デューディリジェンス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権方針の策定及び社内浸透・人権デューディリジェンスプロセスの導入 ・是正を可能にするグリーバンスマカニズム、情報開示 ・ビジネスと人権に関する現代の社会課題(最新分野の課題議論) 	負の影響への原因 にかか 影響力を 重デ 去 行行使など、企 デイ を理 を理
第3回	<p>【ステークホルダーエンゲージメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取引先、社会との対話機会の創出 ・負の影響への対応 ・法令遵守とガバナンスギャップへの対処 	東証プライム 企業の 役員研修の内 容を紹介
第4回	<p>【人権・労働課題の特定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用される国内法、国際法の把握 ・業種業態ごとの優先的な課題(強制労働、差別…等) ・企業行動規範とリスク・労働のインフォーマル化概念の理解 	トーン上で い、として
第5回	<p>【自社ビジネスへの組み込み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的なプラン策定 ・行動のための年間スケジュール策定 ・個人成果発表 	「サステナビリティ経営」を実践、実現するため、人権・労働の課題をどのように捉え、自社のビジネスに組み込むかにつき成果報告を行う。

東証プライム 企業の 役員研修の内 容を紹介

Enrich your Life.
Thank you.

