

JA鳥取県人権・同和問題対策推進本部からのお知らせ

JAグループ鳥取では人権・同和問題に対して「第9次（2024～2026年度）JA鳥取県人権・同和問題対策推進方針」をもとに、差別と偏見のない社会の実現のために取り組んでいきます。

組合員の方はもとより、地域住民の方にも人権・同和問題が身近な存在であることに気づいてもらうため、第9次期間中（2024～2026年度）、人権・同和問題に対する啓発記事を年4回連載します。

第36回「人権デュー・ディリジェンス」について

みなさんは「人権デュー・ディリジェンス」という言葉を聞いたことがあるでしょうか。「人権デュー・ディリジェンス」とは、企業が自社やグループ会社、取引先などにおける強制労働や児童労働、ハラスメントといった人権に関するリスクの有無を調べ、必要に応じ予防策や軽減策をとることを言います。

具体的には、①人権侵害のリスク（「人権リスク」または「負の影響」と呼ばれることもある）を特定・評価し、②特定した人権侵害のリスクに対する防止・軽減・救済措置等を実施します。その後、③追跡・評価を実施し、④公表するという4つの取り組みをおこないます。

上記をハラスメントの例に置き換えると、①【特定・評価】自社の従業員がハラスメントという人権侵害をする・受ける可能性があることを企業として認識する。②【防止・軽減】研修などで従業員の認識を高めたり、相談窓口を明確にするといった、ハラスメントが起こらないような仕組みを作る。③【追跡・評価】その仕組みがしっかり機能しているか確認、評価する。④【公表】ハラスメントに対して自社がどう取り組んでいるかを公表する。といった流れになります。

言葉としては聞きなれない「人権デュー・ディリジェンス」ですが、難しい事ではありません。人権DDは、その職場で働く人が気持ちよく働けるだけでなく、企業として不買運動や訴訟などさまざまなリスクを回避し、価値を向上させることにもつながります。皆さんの職場でも人権を侵害するようなリスクの洗出しからはじめ、それを防止するための仕組みづくりに取り組み、確認、評価、公表につなげていけるよう、取り組みを進めていきましょう。