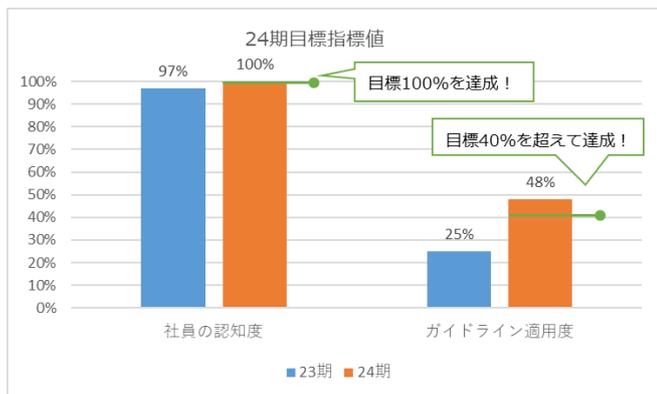


KMC ビジネスと人権取り組みの進捗（2023 年度）

2022 年 9 月に KMC ビジネスと人権方針とガイドラインを導入してから 1 年半が経過しました。2022 年度同様、期末社内アンケート結果をもとに 2023 年度の進捗を振り返ります。

【目標達成度】2023 年度は期初に達成目標値を設定しました。「社員の認知度」と「ガイドライン適用度」の二つの指標値です。



期初の目標値は認知度 100%、適用度 40%で、両数値とも達成することができました。一方認知度の中身を見てみると、ウェブでガイドラインが公開されていることを認識している人は 85%から 81%に、ガイドラインをしっかり読んだ人は 49%から 38%に減少しています。社員の入れ替わりが減少の要因と推察されます。定期的な社内啓発が求められているといえるでしょう。ガイドライン適用比率は 48%となりました。重点モニタリング 6 案件の他 5 案件で適用しました。

重点案件以外で適用していただいた案件：中南米地域中小零細企業能力強化アドバイザー業務・2023 年度事後評価パッケージ II-2（ブータン、ヨルダン）・ベトナム持続可能な観光地域経営にかかるセミナー開催支援など

【有用性】適用の難易度への質問は、「比較的難しい・難しい」と回答している人の割合が増えているのは気になるところです。適用している人で「比較的難しい・難しい」の回答者は 23 期 44%から 77%に、適用していない人は 59%から 88%に増えています。自分事として取り組んだ結果難しいと感じる人が増えたのかもしれません。

【人権侵害恐れの実例】3 名の社員が期間中に人権侵害恐れの実例に遭遇したと回答しました。事例はすべてパキスタンで、人事、長時間労働、応礼時の報酬についてでした。いずれもなんらかのアクションがとられています。報酬については謝金支払いが決まりました。一方、働きかけ以上は難しかったケースもあります。

モニタリング重点案件

2023 年度は 6 件の ODA 案件に適用しました。いずれの案件でも期初に設定した目標としていた活動の大部分が実施されていました。「契約書への人権条項の取り込み」「労働法に基づく契約や雇用条件の検討」「関係者との密なコミュニケーションによる問題発生への抑止と早期解決」「活動における人権、文化、慣習への配慮」「広報マテリアル、報告書における差別表現の留意」などが複数案件で実施されました。各案件従事者が意識することで現地労働法に基づく雇用ノウハウも少しずつ蓄積されてきているようです。



今後ガイドライン推進に必要な情報として以下の意見をいただきました。

- 具体例と対応策・グッドプラクティスの共有
 - 各国情報
 - アンケート等を通じた社内での啓発
 - 傭人雇用時のチェックリストや具体的な条項案等社内ガイドラインの充実化
- 社内で具体例・グッドプラクティスの共有を次期、進めていきたいと考えています。

世界、日本ともビジネスと人権の取り組みは進んでいます。来期も KMC として取り組みを更に推進していきます。

(2024 年 5 月公開)