



どの会社（法人）にとっても、最も身近な人権のステークホルダーはスタッフであり、自社内だけでなく取引先でも、働く人の人権を尊重し、対話を重視する姿勢を持つことが、結果として経営強化につながり、企業の競争力を高めることとなります。

## ② 「ビジネスと人権」は「人を大切に経営」そのもの

こうしてみると、「ビジネスと人権」の考え方は、「人を大切に経営」そのものであると考えます。

企業に関係する人々の中でも、企業が最も大切・幸せにしなければならないのは、

第一に、社員とその家族

第二に、社外社員（仕入先や協力企業）とその家族

第三に、現在顧客と未来顧客

第四に、地域住民とりわけ障がいをもつ方や高齢者等社会的弱者といわれる方

第五に、株主・支援機関・地域社会

の5者です。

その上で、人間最大の興味は『自分』です。

そして、人間最大の欲求は・・・

### ☆重要な人だと認められ、感謝されること☆

ということは・・・。人間最大の欲求が重要な人だと認められ、感謝されることだとすれば、自分が人間の最大の欲求を満たすようにするのではなく、まわりのみんなが、☆重要な人だと認められ、感謝されること☆を感じられるようにしてあげればいい。

人生に彩りをつけるためには、幸せを実感できることが必要です。

幸せになるためには、次の4つが大切で、この4つは働くことによって得ることができます。

『人に愛されること』

『人にほめられること』

『人の役に立つこと』

『人から必要とされること』

当法人は、きっと、この4つのことを、当法人に関係する全てのみなさんに実感してもらえるようにするために存在しているのだと思います。

つまり、「ビジネスと人権」のつながりも「誰もが活躍でき、貢献できる居場所づくり」だということもできそうです。

当法人で実現できないはずはないと念じ続け、慢心せず、利他の心で、凡事を徹底していきます。

### ③ 「ビジネスと人権」を考慮した具体的な取り組み

「ビジネスと人権」への取り組みが「人を大切にする経営」そのものであると認識した上で、当法人が「ビジネスと人権」を意識した行動を実践するにあたり、国連の指導原則で求められている企業行動にはどのようなものがあるのでしょうか。指導原則では、次のような3つの取り組みを3本の柱としています。

- ① 企業活動において人権を尊重する責任を、方針として公表する
- ② 人権デューディリジェンス（事業活動における人権侵害のリスクを調査・特定し、予防・軽減・是正のために対処すること）を実施する。
- ③ 人権への負の影響が確認された場合、救済を提供、あるいは、救済の提供に向け協力する。

以上のように、「ビジネスと人権」の考え方を踏襲し、「人を大切にする経営」として実践するにあたり、具体的に次のように取り組みます。

- 人権方針の策定
- 人権デューディリジェンスの実践

