

全国社会保険労務士会連合会「ビジネスと人権」に関する研修カリキュラム一覧

「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～（初級編） カリキュラム			
◆eラーニング（4時間16分）			
No.	タイトル	内容	時間
1	開講挨拶・ねらい	本研修の目的及び研修概要についての説明。	4分
2	総論Ⅰ（UNGP制定まで）	1. ILO（国際労働機関）について 2. 資本主義における企業の変遷 3. 資本主義における企業の変遷 4. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP) 5. ILO中核的労働基準（ILO基本8条約）～4分野・8条約 6. 企業が問われる人権リスク 7. 人権デューデリジェンス(人権DD)のプロセス 8. 「ビジネスと人権」における労働組合の役割	37分
3	総論Ⅱ（今なぜBHRなのか）	「ビジネスと人権」を企業に求める圧力、「ビジネスと人権」が企業価値を決める時代へ、「ビジネスと人権」で求められる具体的内容、外国人技能実習生に関する人権リスク	35分
4	各論Ⅰ UNGPs詳解-近年の国際動向含む-	ビジネスと人権に関する動向→法制化の動き、UNGPs（ビジネスと人権指導原則）とは？、人権デューデリジェンスと中核的労働基準、日本のビジネスと人権に関する行動計画（NAP）	24分
5	各論Ⅱ ILO多国籍企業宣言概説	多国籍企業宣言とは？、責任ある労働慣行はいかに実現できるか、多国籍企業宣言のツール、サプライチェーン実務	22分
6	各論Ⅲ ILO多国籍企業宣言と日本企業の取り組み	人権DD実施にあたっての日本企業の課題？、いくつかの日本企業の事例と学び、事例学習のための参考資料	21分
7	各論Ⅳ（BHRを構成する国際基準1）	国際人権章典・ILO中核的労働基準について、強制労働の対応、FAQ・チェックリストの例	16分
8	各論Ⅴ（BHRを構成する国際基準2）	Equal Pay（同一賃金）について、差別禁止、女性のエンパワメント原則、暴力とハラスメント、結社の自由・団結権・団体交渉権	19分
9	各論Ⅵ（BHRと新型コロナウイルス）	新型コロナウイルス感染症が仕事の世界に及ぼした影響、今後の回復支援について、労働安全衛生の観点から	11分
10	おわりに	最新動向、「ビジネスと人権」はSDGsのメインストリーム、ILO駐日事務所のBHR普及策、求められるもの、企業における人権配慮の本質とは	54分
	社労士に求められる役割及び上級編の概要	企業を取り巻く環境、社労士に求められる役割、上級編の概要の説明。	13分
「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～JTFガイドライン（※）対応～ カリキュラム			
◆eラーニング（3時間3分）			
No.	タイトル	内容	時間
1	開講挨拶・研修概要	本研修の目的及び研修概要についての説明。	5分
2	繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン	2022年8月に公開された「ビジネスと人権」の概要、JTFが「ビジネスと人権」に取組むようになった背景、JTFガイドライン及びJTFチェックリストについての解説。	65分
3	ビジネスと人権：国際基準と企業における実践に向けたポイント		35分
4	社労士業務における「ビジネスと人権」への関わり事例～“人”にかかわる専門家として社会に貢献するために～		78分
◆課題（対面セッション受講への要件）			
No.	項目		時間
1	本研修初級編の受講修了		
2	ILO eラーニング：Empowering Woman at Work能力開発プラットフォームの受講完了＜推奨＞		
3	ILO eラーニング：多国籍企業宣言について 受講修了		
4	経済産業省「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」について＜推奨＞		
5	本研修上級編eラーニングの受講修了		
6	本研修上級編eラーニング後の確認問題（修了テスト）の合格		
7	JTFガイドラインのチェックリストの実施		
8	課題レポートの提出		
◆対面セッション（2日間、計約12時間）			
No.	項目		時間
1	開会挨拶	本研修の目的及び研修概要についての説明。	5分
2	ウォームアップ	お互いを知り、信頼関係を築き、有益な学習体験と期待値の設定と基本ルールを作る。各グループで自己紹介と人権DDに関連する自分の経験（あれば）と期待値を共有する	35分
3	セッション1. 目標・期待値の設定	事前課題に対する見解、経験、課題、質問事項を共有し、研修に期待することを話し合う共有セッション。グループディスカッション後、全体で発表し、共有する。	45分
4	セッション2. サプライチェーンにおける人権のビジネスケース	ケーススタディを通して、参加者は人権DDのビジネス上の利点を理解し、なぜこれが重要なのか、私たちはどのように仕事をするができるのか、この研修でツールをどのように使用するのかを探索する。	60分
5	セッション2: サプライチェーンにおける人権のビジネスケース（続き）	企業がなぜビジネスと人権に取り組む必要があるかを伝えるためのピッチ（売り込み文句）作りを通して、どのような論点が考えられるか探索する。	45分
6	セッション3. 社労士が中小企業へアドバイスする際に必要な能力	グループワークを通して、企業がビジネスと人権や人権DDを実践できるようサポートするために社労士には何が必要なのか整理し探索する	50分
7	セッション4. BHRを推進するために周囲を動かす力	グループワークやロールプレイを通して影響力とは何か、なぜそれが重要なのかを理解する。	80分
8	1日目のまとめ	1日目に学んだことをまとめ、2日目の学習アジェンダにあることを参照しながら1日を締めくくる。	30分
9	(2日目の)開会と1日目の振り返り	1日目の振り返りを話し合う。	25分
10	セッション4. BHRを推進するために周囲を動かす力(練習編)	影響力スキルセッションで特に覚えていることを尋ねる。それらのスキルを実践し、主要なステークホルダーに影響を与える練習をする。	80分
11	セッション5. 労使対話の重要性	「ビジネスと人権」と人権DDのプロセスに労働者を参加させることがなぜ重要なのかについて議論し、合意する。	45分
12	セッション6. 人権DDのアドバイザリーを体験する	アドバイザリーのプロセスにおける課題がどのようなものかシミュレーションをするロールプレイを行う。	60分
13	セッション7. 研修の学びを実務で活かすには	振り返りの個人ワークとグループワークを通じて、今後具体的に日々の社労士業務に反映する方法を検討する。	40分
14	セッション8. 質疑応答・質問掲示板の振り返り	研修の振り返り、研修中にホワイトボードのメモに書かれたものや、その他出てきた疑問について、オープンディスカッションを行う。	20分
15	セッション9. 今後の行動計画	アクションプランのまとめと共有	20分
16	閉会と次のステップ	まとめ、アンケート。	40分

※JTFガイドライン…日本繊維産業連盟(JTF) が、国際労働機関(ILO)駐日事務所の協力の下、人権分野において日本の繊維業界が社会的責任をはたすために策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を指す。（日本繊維産業連盟ホームページ） <https://www.jtf-net.com/news/200220831RBCguideline.htm>
 本ガイドラインは、中小・小規模企業がほとんどである日本の繊維産業の特徴を踏まえ、サプライチェーンの末端に位置する受注者としての立場に軸足を置いた内容となっている。
 また、確認すべき事項が、個別の課題ごとリスト化されており、それをチェックすることで中小・小規模経営者にも実情を把握出来るようになっている。
 これを繊維産業だけでなく、他産業においても応用が利くものとして、連合会の研修で使用させていただいている。