

第23回 サステナブルファイナンス有識者会議向け解説



機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイド 投資行動で人権尊重に取り組むための What、Why、How

閲覧用QRコード



岸上有沙

金融庁サステナブルファイナンス
有識者会議メンバー

当ガイド作成担当 ファシリテータ

当ガイド作成にあたっての背景

背景

- 「ビジネスと人権」に関する認識や取り組みは、各施策の導入に伴い、一定の広がりを見せている。
- しかし、各国法令や国内施策への対応や遵守といった、受け身なきっかけが多いことも事実。
- 人権への負の影響を予防・軽減することに加えて、人権尊重による企業と社会へのプラスの影響もあるはず。
- この両側面への理解と取り組みの後押しには、機関投資家の役割があるのではないか。
- そのためには、機関投資家自身が「ビジネスと人権」のWhat、Why、Howを理解し、行動に移すきっかけとなるガイドが必要。

ILO駐日事務所主導

ILO駐日事務所が行う「移行のための技能開発と責任ある企業行動」活動の一環としてガイドを作成

「ビジネスと人権」に関する動向を踏まえ、国内外で活動する日本の機関投資家が活用できる資料となることを第一の目的としている。

「ビジネスと人権に関する機関投資家向け啓発資料開発ワーキンググループ」

日本のPRI署名機関の中で意図に賛同した13名の方が「ビジネスと人権に関する機関投資家向け啓発資料開発ワーキンググループ」として参画。

「ビジネスと人権」を考える上での阻害要因となる先入観をなくすために必要な概念整理、実際に行動に移すために必要な情報などに関して議論を重ねて作成。

本書の位置付け・期待される行動変容

本書は「ビジネスと人権」に関する動向を踏まえ、国内外で活動する日本の機関投資家が活用できる資料となることを目的の一つとしています。具体的には、投資先企業の責任ある企業行動の実現に向けて、アセットオーナーやインベストメントマネジャーを含む機関投資家の投資行動を促すことを目指しています。

主な読者層^(※1)と期待される行動変容

1

アセットオーナー

(公的年金基金、企業年金
基金、保険会社など)

インベストメントチェーンの
起点として、インベストメント
マネジャーの投資行動を通じ
た人権尊重への取り組み方を
把握し、後押しする

2

インベストメント マネジャー

(投資信託、投資顧問、
PEやVCのGPなど^(※2))

投資行動を通じた人権尊重へ
の取り組みの意義を理解し、
投資先企業の取り組みを把握
して実効性のある人権尊重の
取り組みへと改善を促す

3

投資先企業

バリューチェーンを通じて多
様な権利保持者(ライツホル
ダー^(※3))に影響を与える立場
として、人権への負の影響を
最小化し、人権尊重への取り
組みを通じた企業価値向上に
つなげる

contents

What? そもそも「ビジネスと人権」とは何か	P9
背景①: 「基本的人権」から「ビジネスと人権」への流れ.....	P10
背景②: 国際的に認められた人権の内容	P11
背景③: 「ビジネスと人権」を理解する上での三つの国際原則	P12
Why? 機関投資家がなぜ「人権」に取り組むべきか	P13
理由①: 人権への負の影響を予防・軽減し、企業価値の毀損を防ぐ	P14
理由②: 人権尊重に取り組むことで、企業価値向上につなげる	P16
理由③: 各国施策や関係法令に対応し、国際的な競争力を高める	P18
How? どのように機関投資家が「人権」に取り組むべきか	P19
手法①: トップコミットメントによる人権尊重への取り組み体制づくり	P20
手法②: 自社での人権尊重への取り組みと投資行動との連携	P20
手法③: 人権尊重を踏まえた投資行動	
③-1: 各種投資手法に応じた人権尊重の考慮.....	P21
③-2: 第三者機関の情報・協働イニシアチブの有効活用.....	P22
③-3: 投資先企業への効果的な目的ある対話(エンゲージメント)	P23
③-3-a: 実効性ある人権尊重に向けた問いかけ	P24
③-3-b: 個別の人権課題の把握と対応に関する問いかけ	P25
手法④: 人権尊重に取り組む環境の改善に向けた働きかけ.....	P26
手法⑤: 人権尊重への取り組みに関連した発信.....	P27

人権リスクから人権尊重へつながる 企業・投資行動

機関投資家は

1. 企業価値の毀損につながり得る人権リスクに対応し
2. 企業価値の向上につながり得る人権尊重に取り組み
3. 企業行動を、投資活動を通じて促すことで、持続可能な投資バリューチェーンの構築につなげることができます。



※6 人権リスクは、「企業の人権に対する潜在的な負の影響」(ビジネスと人権に関する指導原則17解説)を指しており、リスク評価を行う際にはライツホルダーから見たリスクを考慮する必要があります。

※7 システムレベル・リスクの定義についてはPRI他「インパクトをもたらす投資に関する法的枠組み(投資業界全体におけるサステナビリティ目標の統合)」をご参照ください。

What?

そもそも「ビジネスと人権」とは何か

背景

1

「基本的人権」から
「ビジネスと人権」への流れ

→ p10

背景

2

国際的に認められた
人権の内容

→ p11

背景

3

「ビジネスと人権」を理解する上での
三つの国際原則

→ p12

What? そもそも「ビジネスと人権」とは何か

普遍的な人権を保護する義務は国家にあります。企業活動を通じて多くの人に影響を及ぼすことから、人権を尊重する責任が企業に求められています。これは企業が労働者、地域住民、消費者などの人権に負の影響を与えないよう、その影響を特定・防止・軽減、そして対処することを意味します。

機関投資家は、一企業としての責任に加えて、投資行動を通じて企業に大きな影響力を持つことから、人権尊重に取り組む期待が国際社会から高まっています。

労働者の権利も含む、普遍的な人権概念の確立

世界人権宣言
(1948)

二つの大戦での深刻な人権侵害を顧み、人類社会の自由、正義、平和の基礎となる人権の承認を宣言

「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等である」

国際労働基準
(1919～)

男女が自由、平等、安全かつ尊厳ある条件の下で、人間的で生産的な仕事を得る機会を持つことを目的とした国際法枠組み

中でも「労働における基本的原則及び権利」(中核的労働基準)の尊重は、企業の人権尊重責任に含まれます

「ビジネスと人権」:

国家の人権保護義務と企業の人権尊重責任

人権を保護する義務は国家にある中で、企業活動が多くの人の人権に影響を及ぼしていることから、企業の人権尊重における役割と責任に対する認識が国際社会全体で高まっています。

「ビジネスと人権」という言葉は、2005年に国連人権高等弁務官が報告書の中で使用され、現在では、企業の事業活動全体(原材料調達、委託製造から流通過程、商品の廃棄・リサイクル・再資源化まで)とステークホルダー(労働者、消費者、地域住民など)との関わりにおける人権課題を包括的に捉える概念として使われています。

これを受け、2011年に国連人権理事会が承認した「ビジネスと人権に関する指導原則(以下、指導原則)」を中心に、企業の人権尊重への取り組みに関する国際原則が策定されています。企業の「人権尊重責任」の対象となる「国際的に認められた人権」(次ページ参照)は、世界人権宣言と国際人権規約、そして中核的労働基準を軸としています。

国際的に認められた人権の概念の広さ^(※11)

公正な賃金 (生活賃金の保障)	先住民族・地域住民の権利	プライバシーの権利
労働安全衛生・健康	公正な裁判を受ける権利・参政権 ^(※12)	移動の自由(居住移転等)
過剰・不当な労働時間の是正		思想・宗教の自由
財産権(知的財産権など)		社会保障を受ける権利
労働の権利および職業訓練を受ける権利		消費者の安全と知る権利
差別撤廃・機会均等		清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利
品位を傷つける 取り扱い(ハラスメント)からの自由	子どもの権利	生命・身体の自由および安全についての権利 ^(※13)

個の尊厳

中核的労働基準5分野(10条約)に含まれる人権

- 結社の自由および団体交渉権の効果的な承認
- 児童労働の撤廃
- 強制労働の禁止
- 雇用および職業における差別の排除
- 安全で健康的な労働環境

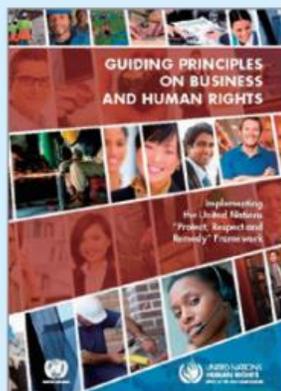
※11 本図は、指導原則において国際的に認められた人権として言及されている世界人権宣言と国際人権規約である「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」、ならびに中核的労働基準を参考に作成しています。国内外のビジネスと人権に関するガイダンスとして、日本国内に焦点を当てた法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応(詳細版)」、国際的な視点としての「人権の解釈2.0 企業活動の指針」(P4-5)、日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(P2)、The Danish Institute for Human Rights "Salient Human rights issues"、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実務参照資料(別添1)参考資料」等を参考に作成しました。

※12 公務員に対する賄賂や汚職行為は、この権利が正常に機能するか否かと密接に関わってきます。

※13 この中には、企業活動における武装警備隊の採用による人権への影響なども含まれます。

以下の三つの国際文書は、責任ある企業行動に関する指針をまとめており、企業の人権尊重への取り組みを後押ししています(※14)。
機関投資家も、一企業として人権尊重責任を果たすことが期待されており、投資行動を通じたライツホルダーへの影響力の大きさに対する認識が高まっています。

国際連合： ビジネスと人権に 関する指導原則



ILO： 多国籍企業及び 社会政策に関する 原則の三者宣言



OECD： 責任ある企業行動 に関する多国籍 企業行動指針



Why?

機関投資家がなぜ
「人権」に取り組むべきか

理由
1

人権への負の影響の予防・軽減は、
企業価値の毀損回避につながります

→ P14, P15

理由
2

人権尊重は人的資本、企業価値創造の
源泉になります

→ P16, P17

理由
3

各国施策や関係法令への対応は、
国際競争力に影響します

→ P18, P30

Why? 機関投資家がなぜ「人権」に取り組むべきか

機関投資家は人権尊重に取り組む責任を果たすことが求められている一方で、積極的に人権尊重に取り組むことで得られるメリットもあります。

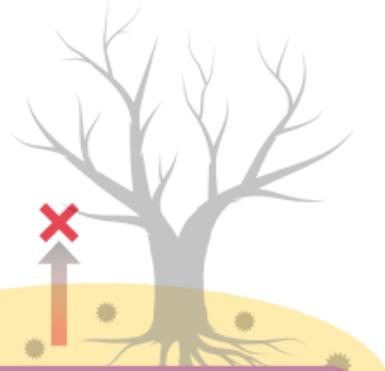
- 1 人材流出や不買運動など、投資先企業の人権侵害に起因する事業リスクを抑制・軽減し、企業価値の毀損を防ぐことにつながります。
- 2 企業の信頼と顧客の購買意欲の向上、労働者の人的資本の構築などを通じて投資先企業の価値向上につながります。
- 3 各国で導入が進む関連法令に対応し、投資先企業や機関投資家自身のバリューチェーン全体の国際競争力を強化することにつながります。

理由
1

人権への負の影響を予防・軽減し、 企業価値の毀損を防ぐ

人権リスクを放っておくと、企業の法務リスク(訴訟・行政罰)、オペレーショナルリスク(ストライキ・人材流出)、レピュテーションリスク(不買運動・SNSでの炎上)などを通じて企業価値の毀損にもつながり、人権侵害が深刻なほど企業のコストとなり回復に時間がかかります。

そのため、機関投資家は、投資先企業の価値毀損を避けるためにも、人権への負の影響の予防と軽減を働きかける投資行動が重要です。



人権への負の影響による事業リスクの顕在化(例)

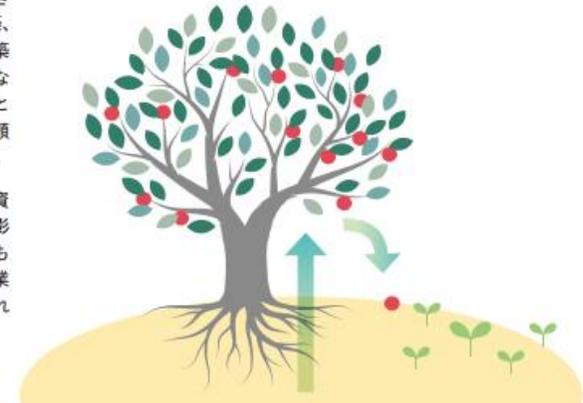
	人権への負の影響 (人権リスク)	「事業(経営)リスク」視点
消費者	偽表示による健康・安全への影響	販売力の低下・ボイコット
労働者	職場での差別、 サプライチェーン上の過剰労働による心身の健康への影響	労働生産性の低下 就職先としての魅力低下 サプライチェーン上の労使紛争と事業停止
地域住民	事業開発や鉱山発掘による 強制移住や健康被害	レピュテーションの低下・人材流出 交渉決裂による事業停止

理由
2

人権尊重に取り組むことで、 企業価値向上につなげる

労働者の人権が尊重されることで生き生きと働ける職場環境が整い、人的資本の構築、そしてより強じんなサプライチェーン構築につながります。また、消費者や地域住民などライツホルダーの人権が尊重されることによって、企業やその商品への支持や信頼が増し、企業の経済活動が後押しされます。

こうした流れの中で機関投資家には、投資先企業が人権尊重を通じた人権への正の影響を増大させ、その結果企業価値向上にもつながる未来像を描きながら、投資先企業を分析し働きかける役割があると考えられます。



人権尊重への取り組みに基づく企業価値向上へ(例)

	人権尊重への取り組み	企業(価値)への還元
消費者	消費者の安全と知る権利に沿い、 生産過程での環境/社会配慮に関する発信	販売意欲の増加・商品の 継続的な支援へ
労働者	職場のダイバーシティ促進、 安全衛生、権利向上に向けた職場対話	心理的安全性と労働生産性の向上、 人材採用力の増加・質の高い雇用創出
地域住民	地域社会の持続可能性を考慮した 事業開発ビジョン策定に向けた 地域住民の参画呼びかけ	計画に沿った事業操業が可能に 信頼があるために追加リスク浮上の 回避

How?

どのように
機関投資家が「人権」に取り組むべきか

手法
1

トップコミットメントによる
人権尊重への取り組み体制づくり → P20

関連部署 取締役・上級管理職など

手法
2

自社での人権尊重への取り組みと
投資行動との連携 → P20

関連部署 人事・総務・経営企画・サステナビリティ推進担当など

手法
3

人権尊重を踏まえた投資行動 → P21~P25

関連部署 ファンドマネジャー・セクターアナリスト、スチュワードシップ担当など

手法
4

人権尊重に取り組む環境の
改善に向けた働きかけ → P26

関連部署 (サステナブル)投資部門、スチュワードシップ担当など

手法
5

人権尊重への取り組みに
関連した発信 → P27

関連部署 広報・IR・責任投資調査部担当など

How? どのように機関投資家が「人権」に取り組むべきか

機関投資家には、自ら人権尊重にコミットし、一企業としての取り組みから得た知見を生かし、人権尊重を踏まえた投資行動と情報開示が期待されます。

投資行動においては、各投資手法に応じて人権尊重を考慮し、第三者機関の情報やイニシアチブを有効活用し、投資先の取り組みを把握し促すための対話など、具体的な行動が期待されます。

また、人権尊重に取り組む環境を改善するため、データ提供機関や政策立案者などの各関係者への働きかけも有効と言えます。

具体的な行動

- 1 トップコミットメントによる人権尊重への取り組み体制づくり
- 2 自社での人権尊重への取り組みと投資行動との連携
- 3 人権尊重を踏まえた投資行動
- 4 人権尊重に取り組む環境の改善に向けた働きかけ
- 5 人権尊重への取り組みに関連した発信

手法

3-1

人権尊重を踏まえた投資行動
各種投資手法に応じた人権尊重の考慮

手法

3-2

人権尊重を踏まえた投資行動
第三者機関の情報・協働イニシアチブの有効活用

手法

3-3

人権尊重を踏まえた投資行動
投資先企業への効果的な
目的ある対話(エンゲージメント)

手法 3-1 人権尊重を踏まえた投資行動 各種投資手法に応じた人権尊重の考慮

手法 スチュワードシップ活動：

日本版スチュワードシップ・コードでは、スチュワードシップ活動を「投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を適切に把握することや、これを踏まえて当該企業と建設的な『目的を持った対話』(エンゲージメント)を行うことなどを含み、幅広い活動」と定義しています。

機関投資家は、こうしたスチュワードシップ活動を実現するため、対話を通じて投資先企業の人権尊重への取り組み状況を把握し、改善を促すことが求められます。そして、その結果として企業の持続的成長を促す役割があります。

手法 スクリーニング：

人権尊重への取り組みに積極的な企業を選定するポジティブスクリーニングがありますが、著しい人権侵害が発見された場合、該当企業を投資対象から除外するネガティブスクリーニングやダイベストメントも考えられます。

ただし、この投資判断は、投資先企業のレピュテーションリスクなどの事業リスクだけではなく、投資判断がもたらす守るべき人権へのさらなる負の影響も踏まえて分析し、慎重に行う必要があります。

手法 3-2 人権尊重を踏まえた投資行動 第三者機関の情報・協働イニシアチブの有効活用

投資家協働エンゲージメント・イニシアチブ Advance

PRIでは、責任ある投資家として、環境・社会・ガバナンス要因を考慮する上で必要な情報やツールをさまざま提供しています。

その一つに、人権を主体に社会課題にフォーカスしたPRIの協働エンゲージメント・イニシアチブ「Advance」があり、全世界で日本の署名機関を含め265社(運用資産計25兆ドル)の機関投資家が参加しています(2024年3月時点)。

参考 3 始め方に困ったときに有効活用できる情報や協働エンゲージメント・イニシアチブ

①人権課題横断型

背景説明、ツール

- Investor Alliance for Human Rights: Investor Toolkit for Human Rights (2022)
- OECD: Responsible business conduct for institutional investors (2017)
- UNEP-FI: UNEP-FI Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector (2014)
- UNDP: SDG Impact Standards for Private Equity version 1.0 (2020)

企業評価、協働エンゲージメント・イニシアチブ

- PRI^(※28): PRI Advance (2023)
- ShareAction: Workforce Disclosure Initiative (2022)
- World Benchmarking Alliance (WBA): Corporate Human Rights Benchmark (2023)

手法 3-3 人権尊重を踏まえた投資行動 投資先企業への効果的な目的ある対話(エンゲージメント)

人権方針策定・コミットメント

CEOや執行役員は、どのように人権尊重に取り組む意義を説明していますか？

人権デューディリジェンス・プロセス

無意識の人権侵害を引き起こし助長するバイアスや固定観念、社内の習慣の除去に取り組むため、行っていることはありますか？

通報制度、是正プロセス

通報制度/苦情処理メカニズムについて、せい弱な立場にある人々(ハラスメントや強制労働に相当する人権侵害を受けた人など)のアクセスを容易にする工夫はありますか？

個人権課題に関連した問いかけ例^(※29)

(差別撤廃・機会均等)

移民労働者が、内国民と比べて不利な労働条件や職場環境に置かれることを防ぐため、どのような工夫を行っていますか？

理由
3各国施策や関係法令に対応し、
国際的な競争力を高める

ビジネスと人権に関する各国の法規制対応では、人権への負の影響を最小化し、企業とサプライチェーン全体の国際競争力の維持・強化につなげる視点が重要です。

人権尊重を促すため、各国行政による施策や業界による自主的な取り組みが進んでいます。

加えて、輸出入を規制する法律、人権デューデリジェンスやサステナビリティ情報開示を義務付ける法律、現代奴隷など特定課題に着目した法律など、要求内容やアプローチが多岐にわたる関連法規制の策定も進んでいます。

既に法令の適用対象として対応済みの企業にとっては、たとえ現時点では法令対象外であっても、その法令を理解し適切な対応を行っていない企業と関係を持つこと

運用機関の競争力向上においても、
各国の開示規制に沿った人権への取り組みが重要です。

近年、ファンド組成における環境・社会要因、そしてサステナビリティ考慮の有無に関する明確な情報開示を求める法規制や指針が各国で導入されています。

例えば、EUの顧客向けに商品を提供している日本の機関を含め、多くの運用会社が報告対象となっているEUのサステナブルファイナンス開示規制(SFDR)において、投資判断が人権尊重を含むサステナビリティ要因にもたらす悪影響を考慮しているかどうかを開示することが求められており、デューデリジェンス・プロセスに関す

はリスクとして見なされます。そして、それによって当該企業はグローバル・サプライチェーンから外され競争力を失うことにつながる側面もあります。

とはいえ、法令「遵守」だけに目を奪われると、法令が直接適用されない中小企業での取り組みが軽視されたり、人権リスクが特定された事業からの早期撤退を促し、守るべき人権にさらなる負の影響を及ぼすことにもなり得るので注意が必要です。

そのため、投資家としては、法規制の趣旨を理解し、長期的視点から企業とそのバリューチェーン全体の国際競争力の維持強化に資するよう促すことが重要です。

る方針の開示も含まれています。

これにより、各国アセットオーナーから運用機関に情報開示要請がなされるケースが増えています。

日本の運用機関の競争力を高める上でも、人権デューデリジェンスを含むビジネスと人権への対応にいち早く取り組み、情報開示していくことが重要となっています。

手法
4人権尊重に取り組む環境の
改善に向けた働きかけ

機関投資家には、人権尊重に取り組みやすい環境をつくるため、各関係者に働きかける役割もあります。

機関投資家は、一企業としての人権尊重の取り組みを行う際、また投資先企業の人権デューデリジェンスを行う際など、さまざまな状況において企業やステークホルダーと対話を行うことがあります。

その一つとして、投資先企業が人権尊重に取り組む環境を改善するため、各関係者に働きかけることも考えられます。

具体的には、投資先企業の人権尊重への取り組みと情報開示に影響を及ぼし得る各関係者への働きかけ先として、以下のような対象が考えられます：

- ・政策立案者
- ・規制当局
- ・各国取引所
- ・インデックスプロバイダー
- ・信用格付け機関
- ・評価/データ機関
- ・会計/開示基準機関

機関投資家による評価・開示基準策定機関への働きかけ

投資先企業の人権尊重への取り組みをより正確に把握するために必要な情報が開示・収集されるように、評価・開示基準策定機関に働きかけることが考えられます。

例えば、Investors Against Slavery and Trafficking Asia Pacific (IAST APAC) では、現代奴隷に取り組む機関投資家の声を代表し、企業分析に必要なデータを入手

しやすくするために、理想とする関連指標を整理し、評価機関などの関係者に向けて公開しています^(※31)。

整理された指標例：

- 主要な1次、2次サプライヤーの活動地域や内容
- 搾取構造にある労働慣行の影響が判明している労働者数

機関投資家による政策立案者への働きかけ

各国の施策や法規制は、企業による人権尊重への取り組みの方向性や濃淡を左右する場合があります。よって機関投資家には、現状の法規制を遵守するだけでなく、企業の取り組みを促す政策作りを働きかける役割もあります。

気候変動に関連した各国政策・施策に対して既に行われているように^(※32)、ビジネスと人権においても政策立案者との機関投資家を代表したエンゲージメントを行う機会が今後増えることが予想されます。



投資先企業の皆さまへ 機関投資家が伝えたい三つのポイント

人権尊重に向けた企業の役割はとて大きいです。

それは、「ビジネスと人権」の文脈において、企業が最も直接的に、尊重すべき人権を持つ当事者と関わりがあるためです。

本書は、機関投資家の立場から、人権がどのように企業価値につながるかという視点を重視して投資家に期待される行動を整理しています。

投資先企業も、これに応える形で継続的・実践的に人権尊重に取り組み投資家と対話を行うことで、さらなる取り組みが支持され、バリューチェーン全体の好循環が生まれることが期待されます。この観点から、

機関投資家の目線で、投資先企業の皆さまに改めてお伝えしたいメッセージが3点あります。

1

企業体質・文化・体制の システムチェンジのチャンス

CEOや経営者自らが人権課題を正しく認識して発信することで、企業の取り組みを大きく変えることができます。他方、習慣化された企業体質や文化が、人権のために声を上げることを躊躇させ、負の影響を見えなくし、自浄能力を失わせてしまうこともあります。

投資先企業には、経営資源を適切に割り当て、潜在的なものも含む人権課題に目を向け、優先的に行う取り組みとそれが人権課題の解決に役立っていることを積極的に発信することが期待されます。この際、人権尊重に関する投資家との対話を機会と捉えることも期待されます。

2

ゼロリスクの証明より、透明性のある情報開示が 人権課題解決の第一歩

強制労働や児童労働など人権課題の中には、地域社会の構造的課題に根差しており個社の努力では根本解決が難しいものも多く存在します。こうした中、自社およびサプライチェーンを通じて人権侵害が全く生じていない(=ゼロリスク)との企業による報告はむしろ説得力に欠けるともいえます。

投資先企業には、人権への負の影響が生じ得ることを前提に、関係する人権課題をステークホルダーとの対話を基に特定した上で、取り組みの内容と効果を透明性ある形で情報開示することが期待されます。この透明性ある開示が、課題を遠ざけるのではなく解決のためにできる行動の一つでも増やすことにつながります。

3

人権尊重に取り組むことは、 企業価値向上につながり得る

人権への負の影響を把握せず、人権侵害を放っておくと、不買運動、人材流出、訴訟問題などにつながり、構築してきた企業価値が下がります。他方、人権尊重に取り組むことで、地域住民が企業の応援団となり、消費者の購買意欲を上げ、また自社や取引先の労働者の人的資本の構築につながり、結果として企業の価値向上にもつながります。

投資先企業には、人権リスクの最小化に努め、人権尊重を基盤とした企業価値向上を実現する視点を持って企業活動を行うことが期待されます。また、人権リスクの管理は初めは困難であっても、人権侵害発覚後の対応コストに比べれば、事前管理に要するコスト・資源は少なくなります。

「ビジネスと人権に関する機関投資家向け啓発資料開発 ワーキンググループ」メンバー

以下13名の方に機関投資家当事者の視点で、本書作成に当たってご協力いただきました。

新井修平	大和アセットマネジメント株式会社
池畑勇紀	アセットマネジメントOne株式会社
筒井きらら	MPower Partners
寺門雅代	ニッセイアセットマネジメント株式会社
中出真央	りそなアセットマネジメント株式会社
中村政之	MUFGアセットマネジメント
松原稔	りそなアセットマネジメント株式会社
真中克明	東京海上アセットマネジメント株式会社
水石信博	第一生命ホールディングス株式会社
光谷健	MUFGアセットマネジメント
皆越まどか	野村アセットマネジメント株式会社
葎嶋真理	富国生命投資顧問株式会社
和田健	三井住友トラストアセットマネジメント株式会社

※ 本書は行動変容を目的とした啓発活動であるため、投資助言には該当しません。この文書を基に取られた投資行動には責任を負いかねること、ご理解ください。また、本書はワーキンググループメンバー個人の知見を取りまとめたものであり、所属企業の見解を代表するものではありません。