

国際労働機関（ILO）専門家へのインタビュー
連合会「ビジネスと人権」に関する研修への技術協力

日本でも「ビジネスと人権」、人権尊重経営への意識が急速に高まってきた。社労士は、日本の労働・社会保険諸法令の法的専門家として、過重労働やハラスメント等様々な労働問題への対応に第一線で携わってきた。

連合会では、ディーセントワーク及び「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現に向けて、適切な社労士業務とコンプライアンス+αの必要性を内外に発信しており、労働CSR、「ビジネスと人権」・人権デューディリジェンスへの対応を然るべき専門家・専門機関と連携を進めてきた。

今般、連合会「ビジネスと人権」に関する研修への技術協力をいただいている、国際労働機関（以下「ILO」という。）の専門家にインタビューし、社労士が「ビジネスと人権」に関する研修に取り組む意義等を聞いた。

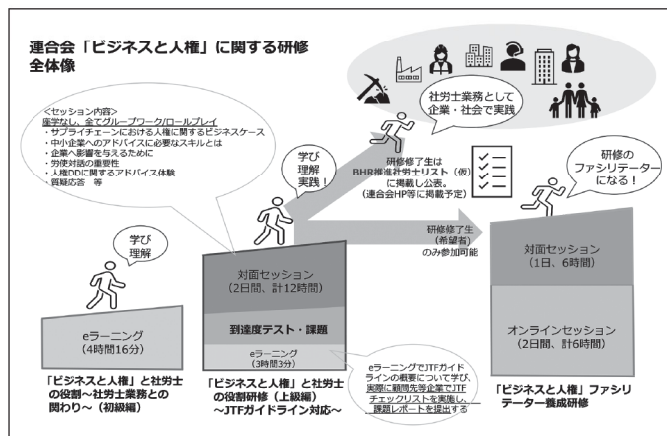
技術協力までの背景

連合会では、ILOの主要な国際労働基準監視機構である条約勧告適用専門家委員会委員を務めている吾郷眞一氏やILO駐日事務所の歴代の駐日代表に社労士制度についてご理解をいただき、日本における労働・社会保障に関する問題について意見交換をするなど関係を構築してきた。社労士総研において労働CSRに関するプロジェクトを進め、2020年には、ILO本部企業局と覚書を結んで緊密な連携をとり、「ビジネスと人権」研修構築プロジェクトチームを設置し、ILO駐日事務所の専門家に技術協力をいただいてきた。そのアウトプットとして、会員社労士向けに右図の研修を提供・実施している。

今回、「ビジネスと人権」研修構築プロジェクトチームのメンバーとして研修構築に携わり研修講師も務めていただいている、ILO駐日事務所小林有紀プログラム・コーディネーター、北川真知子トレーニング・プログラム・コンサルタント、そしてジュネーブのILO本部ミンナ・マースコラ能力開発上級専門官にインタビューをした。(以下、敬称略)

今般、約2年がかりで一連の連合会「ビジネスと人権」に関する研修構築のための技術協力をいただき、「ビジネスと人権」(BHR)推進社労士を養成し、そのリストを公表する運びになりました。社労士がこのテーマを理解し、実務に反映させていくことはどのような意義があると思いますか？ どのようなことに気を配り、研修を構築されましたか？

連合会「ビジネスと人権」に関する研修の建付



左から北川真知子氏、ミンナ・マースコラ氏、小林有紀氏

小林：ILOは、労働に関する問題に取り組む専門の国際機関で、国際労働基準を始め、「ビジネスと人権」に関しても多国籍企業宣言などのガイダンスを持っています。ただ、国際労働基準と言われても、企業レベルでは何を意味するのか、こういった原則に気を付ければ良いのかと言われると、少し距離を感じるのではないかと思います。「ビジネスと人権」に関する社会的な要請がこれだけ高まっている中で、企業が人権デューディリジェンスやビジネスと人権

に取り組む時には何に気を付けたら良いのか、国際的な基準を踏まえながらも具体性を持って伝える、また労使の対話をその中に織り込んでいくということを特に重視して、研修をつくってきました。

「ビジネスと人権」に関する取り組みは大企業から進んでいる現状がある中で、中小企業を多く顧問先に持つ社労士の皆さまとの協力は、サプライチェーン全体での取り組みを進めていく上で非常に大きな意義があると思っています。研修構築にあたっては、まず、研修構築プロジェクトチームの先生方と顧問先に一緒に訪問させていただき、地方の中小企業がどの程度ビジネスと人権について知っているか、あるいは取り組んでいらっしゃるかを聞きました。その上で、研修構築プロジェクトチームで議論しながら一緒に研修をつくってきたので、皆さんの役に立つトレーニングになっていればと思います。

約2年にわたり研修構築をされ、2022年3月に初級編、2022年11月に上級編が社労士研修システム（eラーニング）において公開されました。そして、今年2月に、研修の総仕上げとなる上級編対面セッションを初めて実施し、10月現在3回実施したところです。対面セッションを経て、どのような感想を持たれましたか？

小林：今回の上級編は、参加資格としてまずeラーニングを受講し、次に、中小企業・小規模事業者がほとんどである日本の繊維産業の特徴を踏まえ、日本繊維産業連盟（以下「JTF」という。）が策定した、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」のチェックリストを持って顧問先企業と一緒に取り組んでから上級編に来ていただいています。このチェックリストは、繊維産業のみならず中小企業に应用可能な物です。こういった事前の課題に取り組んでから研修に来ていただいているので、皆さん非常にやる気がある方が集まっていってという印象を持ちました。また一度企業に行って「ビジネスと人権」に取り組む上でどんなところが難しいかというのも経験されているので、上級編研修では、皆さんが具体的な経験を持ち寄って一緒に議論できたと思います。

北川：私は4月の第2回から見させてもらっていますが、初日はやはり皆さん緊張されているのと、日本ではなかなか経験することが少ないロールプレイやグループディスカッションといった研修技法が盛

り沢山のため、最初についていくのが大変だという声もありました。しかし2日目は和気あいあいとした雰囲気になり、時には会場に大きな笑い声も響きながら、「ビジネスと人権」が社労士業務にどのようにつながるのか、なぜ社労士が推進すべきかなど、より活発な意見交換が交わされた印象です。特に関西からの受講者による、社長と社労士のロールプレイでは、「社長、儲かってまっか？」「いやあ、ぼちぼちでんなあ」といったやり取りもあり、まるで新喜劇のワンシーンを見ているような場面も。全国各地から色々な経験を持った社労士の皆さんが集まる良いネットワーキングの機会にもなったのではないのでしょうか。なるべく実務に近い事例を盛り込んでいるため、2日間の対面セッションを通して皆さんの「ビジネスと人権」に対する腹落ち度が増し、企業へ説明する際の自信が付いたとの声を聞き嬉しく思います。今後も本研修を通じて、「ビジネスと人権」を推進される社労士の方が増えていくのが楽しみです。

この座学のないグループワーク中心の対面セッションには、「ビジネスと人権」を理解したファシリテーター（進行促進役）の役割が肝要であり、「ビジネスと人権」に精通した社労士を育成していくためには、ファシリテーターの養成も重要でした。ミンナさんは、ILOの人材能力開発のスペシャリストとして世界中で技術協力をしており大変多忙で、研修講師に迎えるのはとても難しいと伺いました。今回連合会「ビジネスと人権」ファシリテーター養成研修の講師として来日いただき、大変光栄です。ミンナさんの仕事内容、今までの経験を教えてください。

ミンナ：私はILOと国際金融公社（IFC*）共同のベターワークプログラムで16年間勤務しており、現在スイスにあるベターワーク本部にて能力開発チームを率えています。ベターワークは世界13カ国の衣料セクターを対象に、政府、アパレルブランド、工場経営者、労働組合、労働者をつなぎ、労働条件の改善と同セクターの競争力を高める活動をしています。ベターワークでの業務の多くは、私が情熱を注ぐ人材能力開発です。人がそれぞれの経験を共有し、内省し、そこから新たな学びや気づきを得る体験を

*（International Finance Cooperation：IFC）は、開発途上国における民間投資を支援する世界銀行グループの機関。

通して、より良い働き方を実現する支援をしています。

今回の研修テーマは「ビジネスと人権」でしたが、「ビジネスと人権」についてはどのようなパッションを持っているか、教えていただけますか？

ミンナ：ベターワークの活動を通じて、良い労働環境と企業の競争力は両立できるということを目の当たりにしてきました。したがって、グローバルサプライチェーンにおける人権の尊重は企業にとって有益な取り組みだと信じています。すべての人にディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を提供し、持続可能な社会の創造に向けてより多くの企業、消費者、その他利害関係者が力を合わせていくことを望んでいます。

ファシリテーター養成研修のオンラインセッションを経てどんな感想を持ちましたか？

北川：実は当日、台風が接近しており、雷雨の状況で、暴風雨の中、ミンナがジュネーブから到着しました。ミンナの飛行機やオンラインセッションの通信状況、果たして全員参加できるのか、など色々と不安もある中、事務局の皆さんと連携しながら準備をしました。またオンラインで通訳者を挟んだセッションという試みが不安な面もありましたが、結果的には、ミンナの明るい人柄やメッセージが伝わったのではないのでしょうか。様々なソフトスキルや大人が学習する際の理論など、研修ファシリテーション以外でも役立つ情報も多く紹介してもらいました。良いファシリテーターに必要なスキルの一つである「楽観的思考/Optimism」は、反対意見などもひっくるめてすべてを学びの機会として捉える重要な考え方です。このスキル、実は、当日研修生に聞いたアンケートでは断トツで苦手なスキルにあげられていたのが非常に印象に残っています。社労士業務では論理的・批判的思考を使うことが多いからかもしれませんが、本研修が普段と異なるスキルを磨く良い機会にもなったのではないのでしょうか。

対面セッション中には、講師の皆様が会場を活発に歩き回るとともに、熱心にグループワークの議論に耳を傾け一人一人に気を配られており、専門家としてのプロフェッションとパッションを強く感じました。オンラインセッションのみならず、受講生に直接対話・ご指導された感想はいかがですか？

北川：理論を学び練習を繰り返すことで実践する自信につながります。オンラインで学んできたファシリテーターの極意などを踏まえて、5つのグループに分かれて模擬セッションで実演してもらいました。各ラウンドに対し全員で良かったところ、改善できるところを共有したことで、回を重ねるごとに実演するグループのファシリテーション力が上がっていくのが肌で感じられたのには感動しました。お互いから学び合うという趣旨を通じた成長とともに、「ビジネスと人権」を広めていく仲間としての一体感も研修生同士で強まっていたように感じます。

ミンナ：とても良かったと思います。正直なところ、日本での研修ファシリテーションは初めてで、言葉の壁はもちろんですが、私が使うファシリテーションの技法は日本ではあまり一般的でない知り、研修前は少し心配でした。しかし、実際は皆さんとても歓迎してくれましたし、新しいことへも前向きに臨んでくださったお陰でトレーニングは成功したと感じます。

嬉しいコメントをいただき、ありがとうございます。ミンナさんは、参加者全員日本人の研修の講師は初めてとのこと、専門家としてどう感じましたか？ また、世界各地で研修を実施していて、大事だと考えることは何ですか？

ミンナ：これまで世界各国の様々な文化圏で研修を実施してきましたが、どの場所もそれぞれ違い、どの研修グループもそれぞれの個性があります。その違いが私の仕事をより面白くしている要素でもあると言えますね。

日本を含め、どの現場でも意識している文化や慣習などの違いへ配慮しつつも適度に新たな刺激を与えることです。その刺激が研修後の考え方や行動に変化をもたらすからです。

また、ファシリテーターには少々楽観的な姿勢も非常に大切です。今回の研修生からは、業務で楽観的な視点を持つことはあまりないとの声が多くありましたが、「今日、自分が担当する研修グループは、これまで経験した中で最高のグループだ」という前向きな気持ちでファシリテーションに臨んで欲しいと思います。そうすると魔法がかかったように不思議と上手く研修が進みますから。

手探り状態で連合会における「ビジネスと人権」の取り組みを始めましたが、ILOの技術協

力をいただき、会員社労士にとって有益な内容のeラーニングと今までにない、座学がなしのとてもアクティブなセッションの2本柱で研修を構築・実施することができました。受講者からは「目から鱗だった!」「頭もフル回転してクタクタになったが新たな発見が多くあった」等前向きな評価をいただいています。一方で、もう少し頑張っただけいいことや改善を促したい点はありましたか?

小林: 2点あります。1点目は、国際的な基準への理解を深めて、それをどこまで企業に求めるのかぜひ考えて欲しいという点です。社労士の先生方は日本の労働法についてスペシャリストである一方、国際労働基準や「ビジネスと人権」に関する国際的なガイドラインについては意識しないとなかなか触れる機会がないのではないかと思います。この点はぜひ、興味を持って知識を深めていただきたいと思います。また、研修をしていく中で、また普段企業の皆さんとお話する中で、「国内法を超える部分についてどこまで企業は取り組むべきなのか」という質問をよく受けます。これは産業、事業活動国、企業の規模やキャパシティなどにもより、画一的な答えがあるわけではないので、実践の中でバランスを見つけていっていただきたいと考えています。

2点目は、企業がどのようなダイナミクスでサプライチェーンの中で動いているのかという点にもっと興味を持っていただきたいという部分です。「ビジネスと人権」は自社だけでなく、サプライチェーン全体での取り組みが求められますので、自分の顧問先企業がサプライチェーンのどこに位置するのか、どのような取引先を持っているのかということを理解して、アドバイスしていくのが重要なのではないかと思います。

ミンナ: 今後重要となるのは、研修をどのように実施し拡大していくかを戦略的に検討することだと思います。本研修を全国的に展開するにあたり、ファシリテーターの品質保証や、研修の進め方に慣れるまでOJT研修(実地研修)のようなコーチング支援を続けるなどの仕組みづくりが必要かもしれません。世界各国で「ビジネスと人権」が関心事として着目されている、このタイミングでの上級編研修やファシリテーター養成研修はタイムリーだと思います。その状況下で社労士の皆さんは日本においてこのテ

ーマをリードできる存在として頑張っていたいただきたいと思います。

北川: 本研修はグループディスカッションやロールプレイなど、日本の教育現場やセミナーなどではあまり使われない手法を盛り込んでいます。こういった体験型・共感型の学習法は、意見や疑問点を率直に共有することで、自らの気づきや理解を深められるようにつくられています。日本ではなかなか慣れないディスカッションの場に初めは苦手意識を持つ方も多いと思いますが、実際に経験してみると学びの腹落ち度が深まるし、共に学ぶ仲間とのネットワーク構築など、すごく楽しい!と感じてもらえる研修環境を目指しています。ファシリテーター養成研修を受けられた先生方には、「ビジネスと人権」を推進していただくことはもちろんですが、活発に発言するオープンなコミュニケーションの文化も共に広めていただけると嬉しいです。「ビジネスと人権」でも重要な労使対話ですが、社労士の皆さんが企業と労働者の橋渡し役としてどんどん活躍されることを期待しています。

最後に今後の期待について教えてください。

小林: これまでの上級編研修にご参加いただき、また、さらにその上級編をファシリテートできるようになるためのファシリテーター研修を経て、「ビジネスと人権」に取り組む仲間が増え、そして、さらに仲間を増やしていくための仕組みづくりができてきたことをとても嬉しく思っています。企業と労働者が協力して、日本の企業とそのサプライチェーンでディーセントワークが実現し、企業がより持続的に発展していくように、今後も皆さんと一緒に取り組んでいきたいです。



ファシリテーター養成研修の受講生と