



大阪经济法科大学
国际学部教授
博士（国际公共政策）

菅原 绘美

执行董事
管理部门人事Unit及事业支援Unit负责人

有吉 毅

特 辑 专家对话

预防和救济两手抓、 推动商业和人权举措

-2023年11月13日东洋铝业集团制定人权方针、CSR采购方针-

菅原绘美女士不仅担任一般社团法人全球契约日本网络的理事，还是人权问题的专家，执教于大阪经济法科大学国际学部教授国际人权法等。我们邀请菅原女士与本公司负责可持续发展的执行董事有吉毅就“商业与人权”主题进行了对话。

重视原点的尊重人权
可以提高企业的信赖和价值

有吉：东洋铝业集团为了进一步加强尊重人权的举措，于2023年11月13日制定了人权方针和CSR采购方针，重新下定决心努力尊重包括商业伙伴、员工在内的所有利益相关者的人权。我们认识到企业活动中在“人权”方面存在各种重要项目，但其中尤其应注意什么呢？

菅原：我认为原点比什么都重要。就如这次来说，就相当于“东洋铝业集团为什么要致力于解决人权课题”的“为什么”。而且，其逻辑不应是被动的，比如“因为重视人权的企业增加了”或者“交易对象的要求”等理由，重要的是应该出于主动性的态度。通过表现东洋铝业集团的坚强意志和思维方式，并使其具有说服力，我们不就能够获得更多作为商业伙伴的交易对象的赞同和协作，并最终作为企业获得信赖，提升价值吗？

人权就是
通过对话
来磨合双方的主张



只要涉及人之处就必与人权相关，
必须当作自己的事情来看待

有吉：要提高整个企业的人权知识，提高员工对人权的意识也很重要。这应该怎么做呢？

菅原：无论性别、年龄还是国籍，东洋铝业集团中有各种各样的人员在日本国内外的各个基地中从事着业务。即使是相同问题，根据其各自的背景及思维方式等的差异也会使课题的出现方式发生变化，这是人权问题的一个特点。在推进公司内渗透的过程中，我认为重要的是“如何将自己的业务与人权主题相关联”以及“如何将其当作自己的事情来看待”。

有吉：只提出“人权”这一个词，恐怕有些人只能捕捉到模糊的印象。

菅原：正如您所说，有些人在听到“人权”时会认为这是很遥远的问题。然而，每个人都会根据过往的经验带有一些偏见，因此，只要涉及人之处就都有可能发生人权问题。如果能够意识到自己也是与人权问题相关的人，就会当作自己的事情去认知，从而在公司内部渗透吧！

有吉：我还担任执行董事，很容易只倾向于考虑方针和举措内容，现在让我重新明白，包括我自己在内，员工们都把人权问题当作自己的事情看待的重要性。我认为要实现在公司内部渗透，必须进行良好的沟通。

通过推进基于问题的对话
来管理人权风险

菅原：您刚才提到了“沟通”这个关键词，我也认为人权就要进行对话。权利往往会相互冲突，可以说人权也是如此。对话就是在权利发生冲突时

旨在通过细致的沟通
实现公司内部渗透

找到彼此主张之平衡点的工作。要管理人权风险，完善体制与框架当然很重要，但除此之外，在出现问题时的协调解决也很重要。也就是说“预防”和“救济”要两手抓。

有吉：您刚才的谈话让我再次认识到沟通的重要性。人权问题有可能发生在任何地方，以之为起点开始对话的态度很重要。

菅原：了解了东洋铝业集团的活动内容后，无论是录用方面还是多样化人财的活跃等，都给了我贵公司已经在致力于解决人权课题的印象。我希望今后不仅局限在公司内部，还要抓住从上游到下游的整个供应链中的人权课题。正如我反复提到的，对话过程会产生信赖，这将成为企业被选择的条件。

有吉：感谢您今天提出的各种宝贵意见和建议。我们今后将以此为参考，努力与所有利益相关者进行对话。