

2017 年度
ステークホルダー
エンゲージメントプログラム
(人権デューディリジェンスワークショップ)

協賛・協力

Eat Well, Live Well.
AJINOMOTO

ANA

NTT docomo

OLYMPUS

KaO

Quick

SHISEIDO

DUSKIN
喜びのタネをまこご

TOTO

日本通運
NIPPON EXPRESS

NTT

日本郵船

不二製油

FUJIFILM

POLA ORBIS
HOLDINGS

三井化学

三菱ケミカル

三菱ケミカルホールディングス
THE KAITEKI COMPANY

かがやく“笑顔”のために
森永乳業
morinaga

unicharm
ユニチャーム

「業界毎に重要な人権課題（第六版）」

2012年9月に経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）は様々な業種の企業やNGO/NPOの方々、学識有識者等の協力を得て、マルチステークホルダーが集う場として「ニッポンCSRコンソーシアム」を立ち上げた。設立以来6年にわたり、本コンソーシアムは事業活動と人権に関する関連性について議論するステークホルダー・エンゲージメントプログラム（人権デューディリジェンスワークショップ）を開催している。

第6回目となる本年度のステークホルダー・エンゲージメントプログラムは、6月15日から7月13日（計5回）に及ぶワークショップを実施した。プログラム概要として、参加者は従来から用いる国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツールを参考に業界毎に重要な人権課題を特定した。その後、事務局が特定された課題に関してパブリックコメント（8月10日～9月22日）を実施した。寄せられた意見等について事務局で検討し、「業界毎に重要な人権課題（第六版）」を次の通り策定し、ここに開示する。今後、企業が人権やSDGsに関する取り組みを推進していく上で、本文書が有益な情報（ツール）となることを期待するものである。

参加者は、自らが所属する組織に捉われることなく、参加者個人の見識に基づき策定をディスカッションにおける発言は、参加者個人としての見解であり、所属する企業や団体を代表するものではない（本プログラムにはチャットハウスルールを適用している）。本文書の取り纏めに関する一切の責任は、ニッポンCSRコンソーシアムを運営するCRT日本委員会にある。

最後に、本プログラムにご参加いただいたNGO/NPO、官庁と企業関係者各位、ならびにご意見を寄せられたの方々に対し、改めて深甚なる謝意を表したい。

経済人コー円卓会議日本委員会
ニッポンCSRコンソーシアム事務局
松崎 稔
和田 浩揮

目次

1.	はじめに	4
1-1.	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム (人権デューディリジェンスワークショップ) 実施の目的	4
1-2.	人権課題の特定に向けた取り組み (経過)	5
1-3.	2017 年度の実施プロセス	7
1-4.	本文書における留意点	8
2.	ニッポン CSR コンソーシアム事務局 (CRT 日本委員会) の見解	9
3.	業界毎に重要な人権課題 (第六版)	
3-1	製造業 (医療電子機器・半導体)	11
3-2	情報・通信業	13
3-3	運輸・物流業	16
3-4	化学・建築材料業	18
3-5	食品業	20
3-6	消費財業 (化粧品・日用品)	22
	本プログラム参加者一覧	24
	添付資料 1 業界毎の UNEP FI と NGO/NPO、有識者との関連性	
	添付資料 2 アジア SHE の報告書	

1 はじめに

1-1. ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（人権デュー・ディリジェンスワークショップ）実施の目的

ステークホルダー・エンゲージメントプログラムは、企業、NGO/NPO、学識有識者等が「ビジネスと人権に関する指導原則」（Guiding Principles on Business and Human Rights¹）で求められている人権デュー・ディリジェンス²に向けた議論を行うプログラムである。

2011年6月国連人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認された。本原則は、すべての企業は人権を尊重する責任を負うことを明確にした上で、人権尊重責任を果たしていくためには、企業活動による人権への負の影響の特定し、防止し、軽減し、そして対処していく人権デュー・ディリジェンスを実行することを求めている。本原則の承認を受けて、2012年にCRT日本委員会では企業やNPO/NGO、学識有識者等の協力を得て、マルチステークホルダーが集う場として「ニッポンCSRコンソーシアム³」を立ち上げた。本コンソーシアムは毎年「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」を開催している。

参加者は企業、NPO/NGO、学識有識者等による対話を通じて、人権問題が発生する文脈、事業活動と人権との関連性、重要な人権課題、及び人権に配慮した事業活動の重要性について理解を深めることができる。議論内容及び抽出された人権課題が取り纏めた本文書は、今後企業が自社で人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進していく上での基盤となると考えている。

本プログラムには、毎年多くのステークホルダーから参加をいただいている。

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
企業等	39社	15社	34社	48社	40社
NGO/NPO等	11団体	12団体	17団体	17団体	14団体
参加者数	68名	35名	68名	98名	73名

	2017年度
企業等	23社
NGO/NPO等	17団体
参加者数	67名

¹ http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ (アクセス日時 2012.11.01)

² 人権デュー・ディリジェンスは (①企業が関与する実際のそして潜在的な人権への負の影響の性質の特定・評価、②影響評価の結果を社内プロセスへの取り組みと適切な措置、③対処の実効性の追跡評価、④対処結果について外部へ報告) のプロセスからなる。

³ ニッポンCSRコンソーシアムはマルチステークホルダーが集う場としての枠組みの名称であり、組織体ではない。 http://crt-japan.jp/portfolio/stakeholder_engagement_program/

1-2. 人権課題の特定に向けた取り組み（経過）

ニッポン CSR コンソーシアムでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UN Guiding Principles) に沿って、業界別に重要な人権課題の特定の取り組みを進めている。それぞれの年度における取り組みは以下の通りである。

2012 年度開催した本ステークホルダー・エンゲージメントプログラムでは、国連環境計画金融イニシアティブ (UNEP FI) が策定した人権ガイダンスツールにおける「ビジネスに関連する人権課題と、ビジネスへの期待を特定する (仮訳)」(Identifying the human rights issues and expectations relevant to business) ⁴を参考に、業界毎に重要な人権課題を特定した。結果は、「業界毎に重要な人権課題 (2013 年)」として公表した。

2013 年度は、前年度に策定した「業界毎に重要な人権課題 (2013 年)」について、さらにバリューチェーンの観点から深掘りを行った。これは、各々の人権課題がどの部署における活動と関連しうるのかを理解する上で有用であると考えている。結果は、「業界毎に重要な人権課題 (第二版)」として公表した。

2014 年度は、前年度に寄せられたパブリックコメント「人権課題はその課題が発生する文脈に則して理解するべきだ」に対応すべく、(1) World Economic Forum がグローバルリスク報告書において特定しているグローバルリスク⁵ (以下、WEF グローバルリスク) 31 種のうち、特に相互関連性の高い WEF グローバルリスク 16 種を対象に、自業界に特に大きな影響を与えるものを選択し、(2) 選択した 16 種の WEF グローバルリスクと人権課題およびビジネスとの関連性の把握に努めた。これは、自業界にとって人権課題が重要である理由や、社会課題と環境課題がダイナミックに関連づくことを理解する上で有用であると考えている。結果は、「業界毎に重要な人権課題 (第三版)」として公表した。

2015 年度のプログラムは 2 部構成で行われた。第 1 部では、従来より用いる国連環境計画金融イニシアティブの人権ガイダンスツール (2011 年策定、2014 年改正) ⁶を参考に、2013 年度に策定した「業界毎に重要な人権課題 (第二版)」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。2015 年度のワークショップの特徴として、近年日本で高い関心を集める性的マイノリティ問題や外国人実習生・労働者問題が NGO/NPO、および有識者より提起された。また、2014 年度では対象業界が 9 業界に対し、2015 年度のワークショップでは新たな業界が追加され (11 業界)、より幅広い業界で重要な人権課題を見直し、特定した。結果は、「業界毎に重要な人権課題 (第四版)」として公表した。第 2 部では、食品業界が中心となり 2020 東京オリンピック・パラリンピックに向け「持続可能性に配慮した食の調達」に関するワークショップを開催し、フードビジョン⁷を作成し公表した。

⁴ <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/fundamentals.php> (アクセス日時 2012.11.01)

⁵ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalRisks_Report_2014.pdf (アクセス日時 2014.08.08)

⁶ <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php> (アクセス日時 2015.07.03)

⁷ <http://crt-japan.jp/files2014/2-4-0-olympic2020/pdf/Food%20Vision%20for%20the%20Tokyo%202020%20Olympic%20Games.pdf> (アクセス日時 2017.11.03) (ア)

2016年は、前年の世界的に重要な4つの動きに注目した。① 6月(2015年)には、G7サミットにおいて、エルマウ・サミット首脳宣言⁸が出された。ここにおいてG7首脳は、「ビジネスと人権に関する指導原則」を強く支持すること、実質的な国別行動計画(ナショナル・アクション・プラン、NAPs)を推進させ、苦情処理メカニズムを強化し、持続可能なサプライチェーンを促進させることを宣言した。② 9月には、国連サミットにおいて、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)⁹が採択された。③ さらに10月には英国現代奴隷法が施行された。④ 12月にはCOP21(国連気候変動枠組条約第21回締約国会議)において、2020年以降の温暖化対策の国際枠組みである「パリ協定」が採択された。このような状況に鑑み、従来より用いる国連環境計画金融イニシアティブの人権ガイダンスツールに加えて、国連持続可能な開発目標(SDGs)と、本年度(2016年度)の伊勢志摩G7サミットでNGO/NPOから提起された提言文書についても検討し、「業界毎に重要な人権課題」の特定、及び「SDGsに基づく業界毎に重要な優先課題」の特定を行なった。結果は、「業界毎に重要な人権課題(第五版)」及び「SDGsに基づく業界毎に重要な優先課題」として公表した。

本年(2017年)は、国連環境計画金融イニシアティブの人権ガイダンスツール(2011年策定、2014年改正)¹⁰を参考に、昨年策定した「業界毎に重要な人権課題(第五版)」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。本年度のワークショップの特徴として、英国現代奴隷法等への企業の対応が求められる中で、企業が認識すべきアジアのサプライチェーン上の人権問題、日本特有の人権問題、また日本の機関投資家の動向についても加味した。参加企業の構成にも変化があり、従来に比べて消費財業と食品業からの企業の参加が増え、製造業とインフラ業からの企業の参加に減った。参加者に関しては、従来はCSR部からの参加が多かったが、本年度は人事部や調達部からの参加が多く見られた。また、本年度の企業参加者の7割以上が新規参加者であった。結果は、「業界毎に重要な人権課題(第六版)」として公表した。

本年度の成果物として、「業界毎に重要な人権課題(第六版)」および「業界毎のUNEP FIとNGO/NPO、有識者との関連性」(添付資料1)を策定した。

また、日本開催のステークホルダー・エンゲージメントに併行して、同時期にアジアの3地区(タイ・マレーシア・ミャンマー)で、経済人コー円卓会議日本委員会が発起人となりステークホルダー・エンゲージメントを開催している。この内容については、アジアSHEの報告書(添付資料2)に纏めてある。

⁸ 外務省、2015 G7 エルマウ・サミット首脳宣言(仮訳) http://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_001244.html

⁹ 外務省、持続可能な開発のための2030アジェンダの策定 http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/doukou/mdgs/p_mdgs/index.html

¹⁰ <http://www.uneepfi.org/humanrightstoolkit/index.php> (アクセス日時 2015.07.03)

1-3. 2017年度の実施プロセス

以下の4つのステップを実施している。各ステップの詳細は以下の通り。



Step1 (Day1/Day2)

- 企業からの参加者（以下、参加者）は、NGO/NPO等（以下、登壇者）の計12団体より、企業活動を通じて侵害されうる人権問題とその背景についての説明を受けた。その後、参加者と登壇者は、提起された問題毎にテーブルに座り、問題の深掘りを行った。

Step2 (Day3/Day4)

- 参加者は登壇者より提起された問題に基づき、参加者は従来から用いる国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツールを参考に、昨年度に策定した「業界毎に重要な人権課題（第五版）」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行い、重要な人権課題を特定した。

Step3 (Day5)

- 参加者は業界毎に本プログラムを通して学んだこと、及び特定した人権課題について有識者に対して発表した。有識者が、これに対して総評を行った。総評後に参加者は有識者からの意見を考慮しながら、再度特定した人権課題を見直し、その見直し結果を事務局に提出した。事務局は、全業界の見直し結果を取り纏めて「業界毎に重要な人権課題（案）」（以下、案文）を策定した。

Step4

- 事務局は、案文について2017年8月10日（木）から2017年9月22日（金）（日本時間）の期間にパブリックコメントを実施した。参加者、NGO/NPO、および有識者の議論の内容を踏まえ、またパブリックコメントの意見を反映させる形で本文書である「業界毎に重要な人権課題（第六版）」を策定して公表した。

1-4. 本文書における留意点

1-4.a 重要な人権課題の業界毎の偏りについて

NGO/NPO や有識者などから企業に対して指摘される事項には、業界によってそのレベル感に偏りが存在する。これは、現時点における NGO/NPO や有識者などの問題認識のレベル感に温度差が生じている結果といえる。同様に言えることとしては、参加者間の意識の隔たりである。これは参加者が属する企業及び業界の状況によって、取り組み内容や意識に自ずとずれが生じることを示している。

1-4.b 検討および分析の範囲について

今回の検討および分析の範囲には、以下を含めない。

- 第3回で策定された「WEF グローバルリスクマップ」については、今回のワークショップの検討範囲に含めない。
- 第5回で策定された「SDGs に基づく業界毎に重要な優先課題」については、今回のワークショップの検討範囲に含めない。
- 「業界毎に重要な人権課題（第五版）」の業種の内、製造業（インフラ）については、検討できる参加企業数に至らない為、検討を行わなかった。

2 ニッポン CSR コンソーシアム事務局（CRT 日本委員会）の見解

国際的な CSR 動向において、自社サプライチェーンを含む「ビジネスと人権」へ取り組みと報告が求められるようになってきている。例えば、英国の現代奴隷法に追随する形でオランダ、フランス、オーストラリアでも同様の法令策定に向けて具体的に取り組みが進んでいることや、米国貿易円滑化・貿易是正法など、サプライチェーンの透明化と適正化を図る法令による規制の動きが加速している。G7 ドイツ、エルマウ・サミットの首脳宣言でも「責任あるサプライチェーン」を推進する方針が示され、「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP）が強く支持された。機関投資家の動きとしては、企業の人権ベンチマーク（CHRB）がスタートし、リスクが高い3業種（農作物、アパレル、採掘）のグローバル企業 98 社に対して、ベンチマークした結果が発表された。

このような中で、多くの日本企業は自社およびサプライチェーンを含む人権課題を把握して対応ができていない。これは、ステークホルダーとの関係の喪失、不買運動、極端な場合は、事業継続のリスクにつながるおそれがある。日本企業は社内体制を整えるとともに、実効性がある対応を急ぐ必要がある。

また、日本においても、年金積立金管理運用独立法人（GPIF）が、国連 PRI に署名、PRI の理事にも就任（2016 年 11 月）し、インベストメントチェーンにおける ESG の要素を投資の意思決定に考慮することを、2017 年に本格的にスタートさせている。併せて、2020 年の東京オリンピック・パラリンピックの開催の準備において、調達先での人権課題についてメディアにも取り上げるようになった。日本企業のサプライチェーンの具体的懸念も、電気・自動車・精密等を中心に広く取り組みが進む紛争鉱物から、消費財や食品におけるサプライチェーン上のパーム油や木材等へと広がりを見せている。

あらゆる業種の企業が持続可能な開発目標（SDGs）への取り組みを始めようとしているが、プラスの影響に特化して捉える傾向が強く、事業遂行上でのサプライチェーン上の潜在的な負の影響について、人権デュー・デリジェンスを実施する姿勢を持つ企業はまだ少数である。

本プログラムは、日本企業が上記のような人権に関する法令への対応が求められる中で、日本企業が認識すべきアジアのサプライチェーン上の人権問題、日本特有の人権問題、機関投資家の動向等を社会からの要請として理解することを目的として実施された。本プログラムを通して、日本における「LGBT」¹¹や「女性活躍」等への取り組みは世界的に見て遅れていることが理解できた。また、サプライチェーン上流における強制労働、児童労働など、自社から離れているがリスクとなり得る人権侵害の実態を理解できた。

昨年までの検討を通じて、企業が人権問題に取り組む際に重要なことは、人権侵害を受け

¹¹ セクシュアルマイノリティまたは、“SOGI” Sexual orientation gender identity と表現すべきところであるが、日本では一般的でない為、LGBT と表記する。

ている当事者や彼らを支援する NGO/NPO と対話をして問題を認識することである。問題があれば、ステークホルダーと連携して、企業が有する専門性と戦略性を活用して問題に対応して、説明責任 (accountability) と透明性 (transparency) を果たして正当性 (legitimacy) を確保していくことである。そうすることで、社会より操業する許可 (License to Operate) を得られ、事業の持続性が確保されるものとする。

また、ビジネスと人権に関する指導原則を提言する国内外の主要団体より人権の有識者を招聘して、日本・タイ・マレーシア・ミャンマーの参加者 (一部) を交えてグローバル・ステークホルダー・エンゲージメントダイアログを実施した¹²。有識者より、本プログラムを通して企業と NGO/NPO はお互いの意見を聞き、学ぶことを 6 年間継続的に続けているという点は評価でき、本プログラムは人権デュー・ディリジェンスの要請に合致するものであるとの意見をいただいた。しかしながら、さらに取り組みを推進するためには、実際に人権侵害を受けている人々 (Rights-holders) と特定して直接的なダイアログを実施することが必須である。今後は、本プログラムをベースに、個別企業、もしくは業界間で人権侵害を受けている人々と直接ダイアログを実施してもらいたいとの期待が表明された。SDGs に関しては、その本質は人権「誰一人取り残さない- Leave no one behind」であるが、企業は事業の機会 (プラスの側面) に目が行き過ぎている傾向があることが述べられた。SDGs が生まれた背景やその本質を理解して、ビジネスと人権に関する指導原則で求められている人権デュー・ディリジェンスを実施することが重要であることが強調された。人権への取り組み及びその開示に関しては、企業より「情報を開示するリスク」と「しないリスク」を比較する場合は、「開示するリスク」が大きいので会社としては消極的になるとの意見もあった。その理由として課題に完璧に対応しきれていないことがある。これに対して有識者は、人権の取り組みにおいて高い評価を受けている先進企業は、サプライチェーン上で何が課題でどのように取り組んでいるのか、その過程 (プロセス) をステークホルダーに伝えていることを述べた上で、課題に完璧に対応するのは難しいが、課題を認識し改善している姿勢を示すことが多くのステークホルダーから信頼を得ることにつながっていることを強調した。

ニッポン CSR コンソーシアムは、今後とも企業、NGO/NPO、有識者の方々と協働してプラットフォームとして機能し、企業に対して「ビジネスと人権」に関する課題の解決に向けた取り組みへの支援に努めていく所存である。本プログラムが、グローバルで日本企業に求められている人権デュー・ディリジェンスの取り組みの上でのスタートアップになることを期待するものである。

ニッポン CSR コンソーシアム事務局
松崎 稔 / 和田 浩揮

¹² <http://crt-japan.jp/files2017/SHE/report%20of%20global%20SHE%20JP%201.pdf> (アクセス日時 2017.10.17)

3. 業界毎に重要な人権課題（第六版）

3.1 製造業（医療電子機器・半導体）

※製造業に適合するバリューチェーン

創：研究、開発、設計 買：設備建設、調達 造：生産、製造 運：保管、物流 売：販売、営業 使：消費、利用 捨：廃棄、リサイクル

製造業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン						
				創	買	造	運	売	使	捨
事業/ サプライ チェーン	職場における待遇	労働時間または賃金	<ul style="list-style-type: none"> 主に海外工場において、賃金水準が地域の生活水準に合わず、また出来高払い賃金制により長時間労働が常態化するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ		
			<ul style="list-style-type: none"> 日本でのサービス残業、長時間労働 裁量労働制・みなし管理職の適正でない運用 グループ会社との労働条件や賃金格差。同一労働同一賃金。 	レ	レ	レ	レ	レ		
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 特に、研究や製造・工場現場における死亡や重傷を伴う労働災害〔創/造〕 長時間労働により、従業員のヘルスケア特にメンタルヘルスに不調をきたすおそれ 健康診断の未実施による病気進行 一部屋数名での寮生活等最低限のスペースが確保されていない生活環境、衛生設備（シャワー、トイレなど）の不備、工場敷地内の寮の設置、外側から鍵を掛けた管理等が従業員の健康に悪影響を及ぼすおそれ 指サック、手袋、マスク、イヤプラグ等の保護用品の欠如または不着用による職業病の進行 安全衛生基準がグローバル基準に適合していない。（非常口、避難訓練、など） 日本における外国人労働者の扱い（特に安全衛生面の指導・周知等、言葉の問題） 	レ	レ	レ	レ	レ		
	差別	従業時	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件、研修・トレーニング（職業訓練）、昇進面において不平等な扱いを受けるおそれ、女性、性的マイノリティへの差別、セクハラ、パワハラ LGBTへの対応 	レ	レ	レ	レ	レ		レ
	児童労働	最低年齢	<ul style="list-style-type: none"> 途上国のサプライチェーン（下請作業等）において児童の就労、ブローカーによる児童の斡旋が行われているおそれ。アジアの労働者が年齢を偽り採用に応募するおそれ 		レ	レ	レ	レ		レ
	強制労働	雇用にあたり保証金や文章の提出を求める搾取	<ul style="list-style-type: none"> アジアにおける外国人労働者の斡旋の際に、（斡旋業者が労働者へ）雇用にあたり過度な採用費用の支払いや身分証明書（パスポート等）の預かりを求めるおそれ 			レ	レ			レ
	強制的な残業	<ul style="list-style-type: none"> 過度なノルマによる長時間労働が事実上の強制労働となるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ			

※製造業に適合するバリューチェーン

創：研究、開発、設計 買：設備建設、調達 造：生産、製造 運：保管、物流 売：販売、営業 使：消費、利用 捨：廃棄、リサイクル

製造業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン						
				創	買	造	運	売	使	捨
事業/ サプライ チェーン	結社の自由		<ul style="list-style-type: none"> 労働者の代表や労働組合等との対話やコミュニケーションが不足しているおそれ 労使協議や団体交渉の制度化や運営が十分になされていないおそれ。また、団体交渉権は認められているが、実際には交渉が行われていないおそれ ユニオン・ショップ制において労働者の権利が十分に確保されていないおそれ 労働組合の組成や活動が禁止されている（実体として禁止されている場合も含む）により、労働者の権利が十分に確保されていないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ		
	その他	全体	<ul style="list-style-type: none"> グローバル企業からの監査により、人権・労働に関する基準がグローバルな基準に適合していないことを指摘される。（安全衛生、労働時間、懲戒制度、ユニオンショップ、労働者仲介業者へのマージン、などなど） 合併などにより、企業文化が違う中での法令・規則遵守意識等の違い。 	レ	レ	レ	レ	レ		
コミュニ ティ	資源	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷の低い（電力使用量の低い、リサイクルしやすい）製品開発および製品設計、物流、販売〔創/使/捨/運/売〕 工場や現地工事サイトにおける水や土地の乱用や汚染〔買/造/捨〕 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	治安	非政府勢力への支払い	<ul style="list-style-type: none"> 原材料の調達において、資金、製品、サービスが非政府勢力や武装勢力へ流れる恐れ（例：紛争鉱物） 		レ					
社会と 政府	政府との関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> 特に許認可を得る際に、Facility Paymentなどの賄賂や腐敗にさらされるおそれ 契約時の贈収賄、業界での慣習、馴合い（取引/操業形態において）、政府系事業受注時の不正行為への加担リスク 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		人権に対する認識が低い国との関係	<ul style="list-style-type: none"> 政府が現地の人々（先住民やマイノリティを含む）の合意を適切に得ていない土地に、新規進出（工場建設等）するおそれ 工場誘致に際して、受け入れ政府側が提示する独自の労働基準が、国際的なそれに則っていないおそれ オフショア開発（創）、道路整備（運）、廃棄物処理（捨）リスク 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
消費者 問題	消費者との 関係	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 消費者の健康と安全に配慮した、責任あるマーケティングの実施といった、ポジティブな働きかけ〔売〕と、これを通じた消費者の環境意識向上への貢献〔使/捨〕 顧客に提供した製品・サービスの不具合により、最終的に消費者の生命や健康面に被害を与えるおそれ〔創/造〕 	レ		レ		レ	レ	レ

3.2 情報・通信業

情報・通信業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン				
				買	創	作	売	捨
ステークホルダー			従業員	●	●	●	●	●
			サプライヤー（調達先）	●				
			ビジネスパートナー（発注先）	●	●	●	●	●
			コミュニティ（地域社会・住民）	●	●	●		●
			顧客				●	●
事業/ サプライ チェーン	職場における 待遇	労働時間または賃金	・設備構築から廃棄までの一連のバリューチェーン、またサービスのリリース前やシステム障害が発生した場合に、納期・復旧の切迫による長時間労働（休日出勤を含む）や不払い残業が発生するおそれ〔買/創/作/売/捨〕 ・過度な業務量や過密なスケジュールによる長時間労働が事実上の強制労働となるおそれ〔買/創/作/売〕 ・機器の調達先で強制労働がおこなわれるおそれ〔買〕	レ	レ	レ	レ	レ
		健康および安全	・日本と異なる政治的および経済的要因により、海外のサプライヤーやビジネスパートナー企業で労働安全衛生が十分に確保されていないおそれ〔買/創/作/売〕 ・長時間労働により、ヘルスケア、特にメンタルヘルスに不調をきたすおそれ〔買/創/作/売〕 ・通信網施設、保守作業などによる安全衛生上のリスク発生のおそれ〔作〕	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	採用、従業員時、解職	・職場での従業員時に性別等で差別されるおそれ〔買/創/作/売/捨〕 ・従業員時にハラスメント被害が発生するおそれ〔買/創/作/売/捨〕 ・雇用形態の違いによる差別待遇のおそれ〔買/創/作/売/捨〕	レ	レ	レ	レ	レ
	結社の自由と 団体交渉権	国内法で認められていない 場合の措置	・結社の自由と団体交渉権が確保されていないおそれ〔買/創/作/売/捨〕	レ	レ	レ	レ	レ

情報・通信業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン				
				買	創	作	売	捨
				調達	研究 設計 開発	構築	販売（営業 販売、代理 店販売）、 提供、保守 運用	廃棄
ステークホルダー			従業員	●	●	●	●	●
			サプライヤー（調達先）	●				
			ビジネスパートナー（発注先）	●	●	●	●	●
			コミュニティ（地域社会・住民）	●	●	●		●
			顧客				●	●
コミュニティ	資源	天然資源（水など）の利用	<ul style="list-style-type: none"> ・データセンター等、事業施設における環境に配慮したエネルギー（省エネ化、電源責任）や水の利用〔作〕 ・データセンター等、事業施設における騒音や異臭等により、地域住民の生活権にネガティブな影響を与えるおそれ〔作〕 ・電子機器が適切に廃棄されないことにより、環境汚染が引き起こされるリスク〔捨〕 ・調達した機器に紛争鉱物が含まれているおそれ〔買〕 	レ		レ		レ
	治安	非政府勢力への支払い 国家による警備の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・非政府勢力への支払いのおそれ〔買/創/作/売〕 ・データセンター等、事業施設の民間警備員の武装化による地域住民への暴力のおそれ〔創/作〕 	レ	レ	レ	レ	
	土地への アクセス	土地の所有権 強制移住	<ul style="list-style-type: none"> ・データセンター等、事業施設構築のための土地購入時の強制移住などのおそれ〔創/作〕 		レ	レ		
		コミュニティへの投資	<ul style="list-style-type: none"> ・ITサービスや情報提供を通じた、情報格差の是正、これによる人々の生活向上、環境改善といった、ポジティブな働きかけ〔買/創/作/売〕 ・情報システムの構築を通じて、地域のインフラ整備に貢献するといった、ポジティブな働きかけ〔買/創/作/売〕 ・電気や技術トラブルなどによってサービスが停止することによる、利用者の社会生活をおびやかすおそれ〔売〕 ・通信サービスをはじめとする社会インフラの提供〔買/創/作/売〕 ・ユニバーサルアクセス、ユニバーサルデザインの実現（社会、階層、地域の違いなどにかかわらず、全ての人が情報または情報通信システムを利用できること）〔買/創/作/売〕 	レ	レ	レ	レ	
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・機器廃棄時の健康被害のおそれ〔捨〕 					レ

情報・通信業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	バリューチェーン				
			買	創	作	売	捨
ステークホルダー		従業員	●	●	●	●	●
		サプライヤー（調達先）	●				
		ビジネスパートナー（発注先）	●	●	●	●	●
		コミュニティ（地域社会・住民）	●	●	●		●
		顧客				●	●
社会と政府	政府との関係	人権に対する認識が低い国との関係	レ	レ	レ	レ	レ
		賄賂と腐敗	レ	レ	レ	レ	
		紛争国における事業	レ			レ	
	社会との関係				レ		
消費者課題	消費者との関係	個人情報/プライバシーの保護・管理 表現の自由		レ	レ	レ	レ

3.3 運輸・物流業

運輸・物流業に適合するバリューチェーン

※創：研究、開発 買：設備投資、船や車両、航空機や燃料の調達 売：プロモーション、販売営業
 運：オペレーション（保管、物流、輸送） 捨：廃棄、リサイクル

運輸・物流業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン				
				創	買	売	運	捨
事業/ サプライ チェーン	職場における 待遇	労働時間	※ 物流・運輸は労働集約型産業であり、機械化などがより進むと考えられる将来においても、人の手による労働から脱却し得ない業務を少なからず有する。 ・受注量により、長期的な雇用が立てられず、従業員が不安定な雇用形態にさらされるおそれ。 ・繁忙期に、現場や協力会社において長時間労働が発生するおそれ ・他国との協業により時差に伴う深夜・早朝業務により、長時間労働が発生するおそれ ・公共性が高い事業であるがゆえに、災害発生時に、予期せぬ長時間労働が発生するおそれ				レ	レ
		低賃金	・労働者及びその家族の必要のため十分な賃金水準より低いおそれ ・通販市場の拡大などに伴い恒常的に労働時間が長大化し、単位時間当たりの賃金が低下するおそれ ・物流量の変動が業務量に影響し、安定的な収入が得られなくなるおそれ				レ	レ
		健康および安全	※ 物流・運輸業の現場には、重量物の積み下ろし・運搬、大型機械・車両の使用、列車や航空機、船舶に近接した作業など危険を伴う業務が必ず存在する。安全な状態を保つためには、日々の努力により危険を抑え込み続けることが必要である。 ・運航船舶やターミナル、航空機や空港など、重機械や重量のある貨物を扱う現場において、労働災害が発生するおそれ ・海賊発生地域における、労働者の安全確保【海運業】 ・公共性が高い事業であるがゆえに、災害発生時に、労働災害の2次被害が発生するおそれ ・長時間労働によりメンタルヘルスに不調をきたすおそれ ・（従業員以外に）自社サプライチェーンにおいて健康および安全を脅かすおそれ、児童労働、強制労働を発生させるおそれ					レ
	差別	従業時	※ 人口減少に伴う人材の不足を見込み、近年、契約・派遣社員やシニア社員、外国人社員の雇用、契約社員の正社員化、時短勤務や在宅勤務の実施など、人材や雇用形態は多様化している。 ・様々な人材が様々な形態の下で雇用されることにより、労働条件、研修・トレーニング、昇進面において不平等な扱いを受けるおそれ ・外国人が雇用と処遇面において不当に取り扱われるおそれ ・多様性を認めない画一化した取り扱いをなされるおそれ				レ	レ

運輸・物流業に適合するバリューチェーン

※創：研究、開発 買：設備投資、船や車両、航空機や燃料の調達 売：プロモーション、販売営業
 運：オペレーション（保管、物流、輸送） 捨：廃棄、リサイクル

運輸・物流業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン				
				創	買	売	運	捨
コミュニティ	資源	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> ※ 化石燃料のみならず、非従来型天然ガス資源や自然エネルギーによる発電など、エネルギーソースの多様化が進んでいる。 ・燃料油の調達先において、大気汚染、水質劣化などの環境汚染や生育地の破壊を引き起こすおそれ〔買〕 ・輸送ルートを通行する多くの輸送車両から排出されるガスにより、大気汚染が引き起こされるおそれ〔運〕 ・油濁事故により、海洋環境破壊を起こすおそれ。 ・工場・物流センター・道路・鉄道・港湾・空港等の輸送インフラの建設や使用により、土壌汚染・水質劣化・大気汚染等の環境破壊を引き起こすおそれ ・化石燃料の調達と使用、資源の非効率な使用により、気候変動を引き起こして人々の生活に負の影響を及ぼすおそれ ・天然資源を効率的に利用することで、持続的な発展に貢献できる可能性（正の影響） 		レ		レ	
		インフラの利用	<ul style="list-style-type: none"> ・進出先の道路や港湾、空港などを、自社の運行する車両や船舶、航空機によって破損するおそれ ・災害時におけるインフラのダメージにより物流を途絶えさせるおそれ ・災害時において道路や物流拠点などのインフラを早急に回復させ、地域の生活インフラを維持する取り組み（正の影響） 	レ	レ		レ	
	安全の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・事故等により、お客様に限らず、一般市民やその他ステークホルダーの健康、安全に悪影響を及ぼすおそれ ・海賊発生地域に派遣される各国海軍、または治安の悪い物流センターの警備のために一企業として雇用した警備員が、過剰な力を行行使すおそれ ・乗船する武装警備員が、船員・乗船員、そして海賊に対して、過剰な力を行行使すおそれ 【海運業】 ・海軍や海賊が、漁民等の地域住民の権利を侵害するおそれ【海運業】 					レ	
	コミュニティへの投資	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時等に避難所等への支援物質や緊急物質の輸送、緊急物質拠点の運営などに協力することにより、近隣住民に貢献できる可能性（正の影響） ・ヒト、モノをつなぎ、長期的なコミットにより、地域の生活基盤の維持にとどまらず、産業活性化、観光促進、雇用創出、文化振興などに貢献できる可能性（正の影響） 	レ		レ	レ		
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> ・ Facilitation Paymentなどの、賄賂や腐敗にさらされるおそれ〔運〕 ・ ルート開発や設備投資について政府や行政と交渉を行う際に、政府との癒着、賄賂や腐敗に関与するおそれ〔創/買〕 	レ	レ		レ	
その他	不正取引、密輸	人身売買	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人身売買の被害者の輸送に、意図しないまでも直接的に関与するおそれ ・ 禁制品を運ぶおそれ 			レ	レ	

3.4 化学・建築材料業

化学・建築材料業において重要と考える 人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン									
				研究	開発	調達	製造	物流	営業	使用・利用	廃棄	調達(労働)	
事業/ サプライ チェーン	職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ BtoB企業の特徴として、リソースを考えない受注により超過勤務が発生しやすい（自社、サプライチェーン） ・ 国/地域によって異なる労働条件に応じた労働時間管理の徹底度合いについて十分に把握できてはいない（サプライチェーン） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ			レ	
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危険物質（化学物質など）や大規模設備を使用する製造業として、職場環境に比較的危険源が多い（自社、サプライチェーン） ・ サプライヤーから化学物質に係る情報提供が不完全な場合は、自社従業員や最終消費者に対して健康被害を引き起こす可能性がある（自社、サプライチェーン） ・ 人を介しての安全性試験や機能性試験等、外部委託した場合、相手先企業の倫理観が希薄であれば、人権問題につながるおそれ（サプライチェーン） 	レ	レ	レ	レ	レ			レ		
		懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 懲戒処分に対する各国/地域の慣習が大きく異なっており、地域に合致していない懲戒処分方針を策定している恐れがある（自社） ・ 懲戒処分者への苦情処理メカニズムの配備が十分とは言えない恐れがある（自社） ・ 懲戒処分に対する各国/地域の慣習が大きく異なっており、サプライヤーにおける懲戒処分の実態を把握することが困難（サプライチェーン） 	レ		レ	レ	レ	レ		レ		
	差別	従業員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域/時期によって社会問題となっている差別の事例が異なっており（例えば、2015年時点では性的マイノリティの差別が発生）、グローバルで従業員における差別の撲滅が実施できていると言えない（自社、サプライチェーン） ・ 障がい者の労働環境の整備が追いつかないことで人権問題に繋がる恐れ（自社、サプライチェーン） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ	レ	
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> ・ 整理解雇の際、対象者が納得できる明確な選定基準を提示できていない可能性がある（自社、サプライチェーン） ・ 余剰人員の判定根拠に基づき十分なコミュニケーションが実施されないことで、裁判などのリスクが発生する（自社、サプライチェーン） 										
	児童労働	危険な作業や雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ サプライチェーンで可能性あり 			レ							
		最低年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・ サプライチェーンで可能性あり 			レ							
		労働時間と労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ・ サプライチェーンで可能性あり 			レ							
		18歳未満の若年労働者の雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ サプライチェーンで可能性あり 			レ	レ				レ	レ	

化学・建築材料業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン										
				研究	開発	調達	製造	物流	営業	使用・利用	廃棄	調達(労働)		
事業/ サプライ チェーン	強制労働	雇用にあたり保証金や文章の提出を求める搾取	・移民労働者の有無をグローバルで網羅的に把握出来てなく、発生時のレピュテーションリスクは非常に高い（自社、サプライチェーン）			レ							レ	
		強制的な残業	・ BtoB企業の特徴として、リソースを考えない受注より強制的な残業を強要する（または自発的就労であっても結果的に残業となる）可能性がある（自社、サプライチェーン）	レ	レ	レ	レ	レ	レ				レ	
		人身売買	・移民労働者の有無をグローバルで網羅的に把握出来てなく、発生時のレピュテーションリスクは非常に高い（自社、サプライチェーン）		レ	レ								
	結社の自由	結社の自由と団体交渉権	・労使間交渉が正常でない場合がある（自社、サプライチェーン） ・従業員が企業の干渉を受けずに労働関連事項を議論できる手段が無い恐れがある（自社、サプライチェーン）	レ	レ	レ	レ	レ	レ				レ	レ
		国内法で認められていない場合の措置	・労使間交渉が正常でない場合は、ストライキ・ボイコットの発生により生産が止まるリスクがある（自社、サプライチェーン） ・従業員が企業の干渉を受けずに労働関連事項を議論できる手段がない恐れがある（自社、サプライチェーン）	レ	レ	レ	レ	レ	レ				レ	レ
コミュニ ティ	資源	天然資源（水や土地等）の利用	・比較的大量な資源を利用しているほか、汚染物質を流出や暴露などで地域の汚染被害を引き起こしやすい業種のため、地域社会への影響が大きい（自社、サプライチェーン） ・工場建設などによる森林伐採、過剰摂取などによる水の枯渇のリスクがある（サプライチェーン） ・資源枯渇により住民に与える影響がでる恐れがある（サプライチェーン）			レ	レ	レ					レ	
社会と 政府	政府との 関係	賄賂と腐敗	・汚職に係る法規制の域外適応が拡大して、莫大な課徴金を支払いにより、自社のステークホルダー（従業員や投資家）に影響を及ぼす可能性がある（自社、サプライチェーン） ・外国公務員への賄賂・過度なもてなし、取引円滑化のための支払いが発生する恐れ、非対応による操業停止命令を受けるリスク（自社、サプライチェーン）	レ	レ		レ	レ	レ				レ	
		人権に対する認識が低い国との関係	・人権への対応を積極的に取り組んでいない国でも操業しており、人権加担リスクを引き起こす可能性がある（自社、サプライチェーン） ・現地政府からの許可等の取得が人権加担に繋がるリスク（人権に関する認識の低い国での活動によるレピュテーションリスクや人権加担リスク）の可能性はある（自社、サプライチェーン） ・人権の認識を高める活動にリソースが必要となり利益を圧迫する恐れがある（自社）		レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ	

3.5 食品業

食品業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	バリューチェーン						
			研究開発	調達	製造	流通	販売	使用	廃棄
事業/ サプライ チェーン	職場における 待遇	労働時間	・ 自社／製造委託先の製造工場（取引先）、物流のドライバー等、すべての業務において長時間労働が発生するおそれ ・ 季節もの等の生産が集中する時期に、納期を守るために拘束的な労働が発生するおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		賃金	・ 賃金水準が地域の生活水準に合わない ・ 出来高払い賃金制の下で正当な賃金が支払われない（パーム油などの農園、又は漁場） ・ フェアトレードなどを考慮し、取組を効果的に世の中に伝えることで消費者の安心や企業の価値を向上させ、且つ、労働者に適正な賃金を払うことが可能となる。 ・ 研修生制度における不当な低賃金		レ	レ	レ	レ	
		健康および安全	・ 製品製造（原料調達含む）や研究開発過程の危険作業、農薬を含む化学物質取扱い、労災対応の不備により、従業員／労働者の健康や安全が脅かされるおそれ（従業員＝障害者の視点も） ・ リスク低減のためにカラーバリアフリー（色使いの配慮）やドア開閉の方向などの文化の違いなどに対応が必要	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			・ 作業車両運転中の事故		レ	レ	レ	レ	レ
	差別	採用時	・ 人種、性別、宗教、海外を含む地域、性的指向、障がい、民族、信条などにより採用の差別が起こるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		従業時	・ 外国人従業員／労働者が、言語（言葉のみならず、障害者とのコミュニケーションなどの対応）の違いにより、安全教育へのアクセスにおいて不平等な扱いを受けるおそれ ・ 臨時従業員／労働者への安全教育の不徹底 ・ 臨時従業員／労働者が不安定な雇用形態を強いられるおそれ ・ ハラスメント（セクハラ/パワハラ/マタハラetc）	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		評価・処遇	・ 人種、性別、宗教、地域、性的指向、障がい、民族、信条などにより評価・処遇等で差別が発生するおそれ ・ リモート/テレワークにおける評価の不平等、コミュニケーション不足による不平等な評価を受けるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	児童労働 高齢者労働	・ 原料調達先において、最低就業可能年齢未満の児童労働が行われるおそれ ・ 児童が教育を受ける権利を喪失するおそれ		レ					
	強制労働	・ 移民労働者に対する強制労働発生のおそれ ・ 不法入国者などが非人道的扱いを受けるおそれ ・ 研修生への搾取、危険労働への従事など ・ 農林水産調達過程での奴隷労働		レ	レ	レ			
	結社の自由と 団体交渉権	国内法で認められていない場合の措置	・ 組合が許されていない国において、あるいは認められつつも実体として適用されていない国において、（国際法に則った）結社の自由と団体交渉権が確保されないおそれ ・ 海外の製造事業所も想定した場合は「運送」も含まれてくる	レ	レ	レ			

食品業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン						
				研究 開発	調達	製造	流通	販売	使用	廃棄
コミュニティ	資源	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> 原料調達先の大規模農業・漁業・林業により、コミュニティが生産高と漁獲高の減少に直面するおそれ 現地生態系や水へのアクセスへ影響を与えるおそれ 現地住民/先住民グループにとって文化的/歴史的/宗教的に重要な場所に損傷を与えるおそれ※現状ではこの案件はほぼ落ち着いているので現状では優先順位が低いと想定 単一作物化（換金作物への転換）により、食の自給体制が喪失するおそれ 工場立地によって現地住民の生活用水アクセス権が侵されるおそれ 気候変動により水リスクが発生するおそれ 		レ	レ				
	土地への アクセス	土地の所有権	<ul style="list-style-type: none"> 畑などの耕地、養殖池、工場・製造事業所を建設する際に、地域住民や先住民のグループの土地に関する権利が無視されるおそれ 農地の囲い込みで発生する地域住民の権利喪失 		レ	レ				
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> 工場設立や販売権（販売許可）にあたり、そのための用地取得や許認可取得等の際に賄賂を要求される 		レ	レ		レ		
消費者課題	健康および 安全	適切な情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 誤った食品表示により、消費者の健康被害を引き起こすおそれ 正しい食の知識を消費者に伝えないことによる誤った認識 日本が世界に発信した『ピクトグラム』の活用により言語に依存しない情報提供を実現 					レ	レ	
		責任ある マーケティング	<ul style="list-style-type: none"> 不適切なマーケティングによって消費者（特に未成年者）を誤った食行動に導くおそれ 原産地の子供たちに対する適切な栄養指導、支援をバイイングパワーで実現 		レ			レ	レ	
		品質管理	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理が十分でなく、消費者の健康を害するおそれ 意図的な品質阻害（フードディフェンス） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	プライバシー 保護		<ul style="list-style-type: none"> 消費者キャンペーン、通信販売、会員登録などで得た個人情報の漏えい（委託先も考慮） 				レ	レ	レ	

3.6 消費財業（化粧品と日用品）

消費財業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン						
				研究開発	調達	製造	物流	販売	使用	廃棄
事業/ サプライ チェーン	職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・(a) 残業を織り込んだ生産計画や、現場で上流の計画の遅れを吸収するという事態により、(b) 賃金水準が地域の生活水準に合わないことにより、(c) 出来高払い賃金制により、あるいは(d) 不良品・手直し品の大量発生など工場側の理由によって長時間労働が発生するおそれ ・過度な顧客対応や、曖昧な目標設定による工数の肥大化により、長時間労働が発生するおそれ ・労務管理が不十分であったり、あるいは意図的に法で定められた休日が付与されなかったり、時間外労働の限度が守られていないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ		
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・バイヤーからのコスト圧縮の圧力により、最低賃金が遵守されないおそれ ・国によっては、最低賃金の改定が頻繁にあり最低賃金が遵守されないおそれ ・法令遵守が不十分、あるいは労務管理の不備で時間外労働に対する適正な報酬が支払われないおそれ ・同一労働同一賃金が守られていないおそれ ・生産性に応じた公正な報酬が支払われないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ		
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・防災訓練、救急処置訓練、有害化学物質の取扱を含め、安全衛生教育が徹底されないおそれ ・健康に有害な作業環境（騒音・振動・照度・室温・換気・局所排気など）への対応がされず、健康被害が出るおそれ、妊産婦、若年層などに危険または有害な業務に就かせるおそれ ・建物の老朽化、違法建築、非常口、避難通路などが違法状態で、労働者に危害が及ぶおそれ 	レ	レ	レ	レ			
		ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・身体的、性的、精神的、また言葉による嫌がらせや虐待を受けるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ		
	職場における待遇	懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の内容が不適切なために不当な懲罰や取扱いをされるおそれ ・苦情処理メカニズムが設置されていないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ		
	差別	採用時 従業時 使用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー、年齢、人種、宗教、LGBT、障害の有無などに制限を加えた不平等な募集および採用をする可能性 ・ジェンダー、年齢、人種、宗教、LGBT、障害の有無などの違いにより、労働環境や研修、昇進の機会において不平等な扱いを受ける可能性 ・ジェンダー、年齢、人種、宗教、LGBT、障害の有無などの違いにより、使用に当たり不利益を被る可能性 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	

消費財業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン							
				研究 開発	調 達	製 造	物 流	販 売	使 用	廃 棄	
事業/ サプライ チェーン	児童労働	最低年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・身分証明等が確認されないまま、または、偽造の身分証明に基づいて、最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ ・貧困により最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ ・プランテーション等において最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ 		レ	レ					レ
	強制労働	強制的な残業 人身売買	<ul style="list-style-type: none"> ・暴力、暴力の脅威、その他の形の威嚇によって労働を強いられるおそれ ・労働契約（雇用契約）が文書で明示されず、労働者が合意していない労働条件で働かせられるおそれ ・移民や難民、技能実習生などの弱い立場を利用した強制的な労働をさせているおそれ 		レ	レ	レ				
	結社の自由と団体交渉権		<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合の結成を拒んだり、団体交渉を正当な理由なく拒んだり、組合員に対する不利益な扱いや解雇するおそれ ・ストライキを理由に解雇のおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ			
コミュニ ティ	資源	水ストレス	<ul style="list-style-type: none"> ・大量の水の使用や有害化学物質による河川の汚染により、周辺住民への健康被害や地域の環境に悪影響を及ぼすおそれ 		レ	レ					
		陸上資源	<ul style="list-style-type: none"> ・製品製造のため森林生態系の保全に悪影響を及ぼすおそれ 	レ	レ	レ	レ				
		海洋資源	<ul style="list-style-type: none"> ・プラスチック製品製造のため海洋生態系の保全に悪影響を及ぼすおそれ 	レ					レ	レ	
		廃棄物処理	<ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物を放置したり、適切な業者を使用しないために廃棄物を不法に投棄するおそれ ・廃棄物削減に取り組まないことで、環境に悪影響が出るおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> ・バリューチェーンの各段階において、許認可取得等の際に賄賂を要求されるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ			
消費者 課題	消費者との関係	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・消費者意識の変化への対応とEthical Marketの育成、フェアトレードの推進に向けたポジティブな働きかけが不十分なおそれ 	レ					レ	レ	
			<ul style="list-style-type: none"> ・商品の品質とその安全性を高め、消費者へ及ぼすリスクの軽減対応が不十分なおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			<ul style="list-style-type: none"> ・材料と商品のトレーサビリティ向上が不十分なおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			<ul style="list-style-type: none"> ・イノベーションを通じた消費者課題の解決が不十分なおそれ 	レ							

2017年度ステークホルダーエンゲージメントプログラム 参加者一覧

■企業 (23社、43名)

中尾 洋三	味の素株式会社 グローバル人事部 人財開発グループ
杉本 茂	ANA ホールディングス株式会社 コーポレートコミュニケーション室 コーポレートブランド・CSR 推進部 マネージャー
横井 晃一	株式会社N T T ドコモ 総務部人権啓発室担当課長
川橋 裕	株式会社N T T ドコモ 総務部人権啓発室主査
大関 和彦	オリンパス株式会社 CSR 本部 CSR 企画管理部 CSR 企画グループ 課長
高田 元弘	オリンパス株式会社 製造部門 調達本部 調達企画部 業務グループ 業務チーム 課長
畑中 晴雄	花王株式会社 経営サポート部門 サステナビリティ推進部 サステナビリティ推進グループ 部長
吉岡 隆士	花王株式会社 経営サポート部門 サステナビリティ推進部 サステナビリティ推進グループ マネージャー
真中 克明	株式会社 QUICK ESG 研究所 アナリスト
後藤 弘子	株式会社 QUICK ESG 研究所 アナリスト
小久保 淳治	株式会社 資生堂 サステナビリティ戦略部 環境推進グループ グループマネージャー
東 和美	株式会社 資生堂 サステナビリティ戦略部 環境推進グループ マネージャー
木村 明男	株式会社 資生堂 経営戦略部 危機管理グループ
坂吉 快太	株式会社ダスキン 経営企画部 経営戦略室 副参事
中亭 進一	株式会社ダスキン 経営企画部 主幹
相馬 季子	株式会社 東芝 CSR 経営推進室 室長

経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室
電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>

曾根崎 修司	TOTO 株式会社 ESG 推進部 ESG 推進グループ グループリーダー
高橋 映理子	TOTO 株式会社 経営企画本部 ESG 推進部 ESG 推進グループ
高橋 吉昭	トッパンエディトリアルコミュニケーションズ株式会社 第一制作本部 企画開発部企画開発チーム 制作ディレクター
芋原 麻左乃	株式会社ニチレイ 経営企画 CSR 経営推進グループリーダー
佐藤 健吾	日本通運株式会社 CSR 部 次長（環境・社会貢献）
植田 聡	日本電信電話株式会社 総務部門 CSR 推進室 担当課長
池本 真一	日本電信電話株式会社 総務部門 人権啓発室
拔山 尚子	日本郵船株式会社 広報 CSR グループ CSR チーム チーム長
北 哲子	日本郵船株式会社 広報 CSR グループ CSR チーム
米山 江理子	日本郵船株式会社 人事グループ GHR 統轄チーム
山田 瑤	不二製油グループ本社株式会社 CSR・リスクマネジメントグループ
星野 俊彦	富士フイルムホールディングス株式会社 経営企画部 CSR グループ シニアエキスパート
小島 麻理	富士フイルムホールディングス株式会社 経営企画部 CSR グループ マネージャー
有田 賢	株式会社ポーラ・オルビスホールディングス コーポレートコミュニケーション室 CSR 事務局長 CSR チームリーダー
碓井 直樹	株式会社ポーラ・オルビスホールディングス コーポレートコミュニケーション室 CSR チーム
筒井 麻衣子	株式会社ポーラ・オルビスホールディングス コーポレートコミュニケーション室 CSR チーム
阿保 翠	株式会社ポーラ・オルビスホールディングス コーポレートコミュニケーション室 CSR チーム
阿部 玲子	三井化学株式会社 コーポレートコミュニケーション部 CSR グループリーダー
伊東 佳行	三井化学株式会社 コーポレートコミュニケーション部 CSR グループ 主席部員

経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室
電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>

鎌谷 博志	株式会社三菱ケミカルホールディングス 経営戦略部門 KAITEKI 推進室 KAITEKI グループ マネジャー
藤井 克	三菱ケミカル株式会社 経営企画部 KAITEKI 推進 Gr マネジャー
山口 清之	森永乳業株式会社 CSR 推進部長
山本 美穂子	森永乳業株式会社 CSR 推進部 担当部長
長井 聡子	森永乳業株式会社 CSR 推進部 社会貢献推進室長
久芳 直樹	森永乳業株式会社 CSR 推進部 CSR 企画室 室長
石村 令子	ユニ・チャーム株式会社 CSR 本部 環境推進 G マネージャー
住田 美生	ユニ・チャーム株式会社 CSR 本部 CSV 推進 Group

■NGO/NPO、機関、企業（17 団体/組織、24 名）

土井 陽子	公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本 ファンドレイジング部門副ディレクター
小林 和夫	株式会社オルター・トレード・ジャパン 広報本部
沢田 貴志	神奈川県勤労者医療生活協同組合港町診療所 所長 医師
西山 美希	（認定）特定非営利活動法人 シェア＝国際保健協力市民の会 法人連携・普及啓発担当
山本 裕子	（認定）特定非営利活動法人 シェア＝国際保健協力市民の会 在日外国人支援事業担当
川人 博	過労死弁護団全国連絡会議 幹事長 弁護士
松川 恵美	株式会社 QUICK ESG 研究所 プリンシパル
三柴 淳一	国際環境 NGO FoE Japan 理事／森林担当
鈴木 均	株式会社国際社会経済研究所 顧問
矢崎 理恵	社会福祉法人さぽうと 21 学習支援室コーディネーター 日本語教師

経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室
電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>

黒田 かをり	一般財団法人CSO ネットワーク 事務局長・理事
八木 博一	セコム企業年金基金 事務局長・理事
増原 裕子	株式会社トロワ・クルール 代表取締役
岡本 義朗	内閣府 大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
大川内 由美子	内閣府 男女共同参画局 総務課 政策企画調査官
工藤 倫子	内閣府 男女共同参画局 総務課 企画係 政策調査員
熊谷 謙一	日本ILO 協議会 企画委員
山岡 万里子	ノット・フォー・セール・ジャパン 代表
栗山 のぞみ	ノット・フォー・セール・ジャパン 副代表
高橋 宗瑠	ビジネス・人権資料センター 日本代表
岸田 奈美	株式会社ミライロ 広報部長
岡田 麻未	株式会社ミライロ 広報部
田中 理子	株式会社ミライロ ディレクター
大塚 健祐	特定非営利活動法人レインボー・アクション 理事

協力

株式会社 QUICK ESG 研究所

運営

経済人コー円卓会議日本委員会 ニッポン CSR コンソーシアム

経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室
電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>