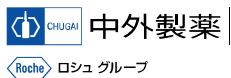


2019 年度  
ステークホルダー  
エンゲージメントプログラム  
(人権デューディリジェンスワークショップ)

協賛・協力



野村総合研究所



## 「業界毎に重要な人権課題（第八版）」

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8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。

2019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、5月20日から7月18日（計6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（10月29日～11月29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（第八版）」を次の通り策定し、ここに開示する。更に、一部の企業においては、本プログラムの成果物（パブコメ版）を基に、10月に開催した「2019年ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京」に招聘した海外有識者とダイアログを10月7日に実施し、活発な議論を行った<sup>1</sup>。今後、企業が人権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、企業関係者各位、ならびにご意見を寄せられた方々に対し、改めて深甚なる謝意を表したい。

特定非営利活動法人 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

<sup>1</sup> <http://crt-japan.jp/files2019/SHE/report%20in%20jp.pdf> (アクセス日時 2019.12.16)

## 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.	2019年度の実施プロセス	8
1-4.	本文書における留意点	9
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	10
3.	業界毎に重要な人権課題(第八版)	
3-1	製造業	12
3-2	化学・建築材料業	14
3-3	消費財業(化粧品と日用品)	16
3-4	食品業	18
3-5	製薬業	21
3-6	物流・運輸業	24
3-7	コンサルティング業	26
	本プログラム参加者一覧	28
	添付資料1 業界毎のUNEP FIとNGO/NPO、有識者との関連性	

## 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 Rights<sup>2</sup>）で求められている人権デュー・ディリジェンス<sup>3</sup>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<sup>4</sup>」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	2018年度	2019年度
企業等	23社	17社	24社
NGO/NPO等	17団体	14団体	13団体
参加者数	67名	60名	80名

<sup>2</sup> [http://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/) (アクセス日時 2012.11.01)

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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/](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 (UNEPFI) 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)<sup>5</sup>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<sup>6</sup> (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)<sup>7</sup>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<sup>8</sup>を作成し公表した。

<sup>5</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/fundamentals.php> (アクセス日時 2012.11.01)

<sup>6</sup> [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalRisks\\_Report\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalRisks_Report_2014.pdf) (アクセス日時 2014.08.08)

<sup>7</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php> (アクセス日時 2015.07.03)

<sup>8</sup> <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<sup>9</sup>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)<sup>10</sup>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。

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)<sup>11</sup>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。

2018年は、昨年と同様にNGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール(2011年策定、2014年改正)<sup>12</sup>を参考に、昨年にニッポンCSRコンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。2018年度のワークショップの特徴として、近年グローバルで高い関心を集める海洋プラスチック汚染問題やSOGI(性的指向・性自認)問題、日本国内で日々注目を集めている外国人実習生・労働者問題がNGO/NPOから、また日本の機関投資家の動向について有識者より提起された<sup>13</sup>。また、参加企業の構成にも変化があり、前年度から引き続き化学建築材料業界、消費財業、食品業からの企業の参加が大幅に増えた。また、前年度に重要な人権課題を特定できなかった製薬業、印刷業、コンサルティング業の企業が参加した。その一方で、2012年からの参加のある製造業・運輸業から

<sup>9</sup> 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](http://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_001244.html)

<sup>10</sup> 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](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/doukou/mdgs/p_mdgs/index.html)

<sup>11</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php> (アクセス日時 2015.07.03)

<sup>12</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php> (アクセス日時 2015.07.03)

<sup>13</sup> 2018年度のプログラムで提起された課題は下記URLを参照。

[http://crt-japan.jp/project-overview/stakeholder\\_engagement/program2018/](http://crt-japan.jp/project-overview/stakeholder_engagement/program2018/)

の参加が見送られた。

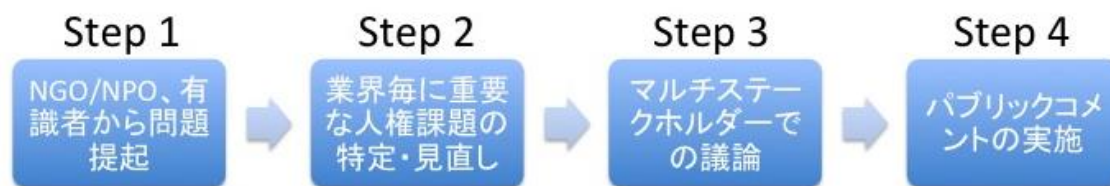
2019 年は、昨年と同様に NGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011 年策定、2014 年改正）を参考に、昨年にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。2019 年度のワークショップの特徴として、新規の課題として「AI と人権」「AI とプライバシー」という問題や、今や世界の共通課題として認識される「気候変動」と人権の関係性、4 月に入管法が改正され一層増加が見込まれる「日本における外国人労働者」、未だサプライチェーンまで広がりを見せない「救済メカニズム」、また、多くの企業が CSR・サステナビリティ活動の基軸に掲げる「SDGs」と関連する人権等、多岐にわたる問題が提起された。また、参加企業の構成にも変化があり、前年度から引き続き化学建築材料業界、消費財業、食品業からの企業の参加が大幅に増えた。

本年度の成果物として、「業界毎に重要な人権課題（案）」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 2 地域（タイ・インドネシア）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。

### 1-3. 2019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/Day3)

- 企業からの参加者（以下、参加者）は、NGO/NPO等（以下、登壇者）の計13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 (Day4/Day5)

- 2018年度にニッポンCSRコンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題（第七版）」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。

#### Step3 (Day6)

- 参加者はSTEP2の議論内容を取り纏めてNGO/NPO、及び有識者間でダイアログを行った。ダイアログ後に参加者はNGO/NPO、及び有識者から受けたコメントを再度検討し、業界毎に最終版を取り纏めた。事務局は、全業界の最終版を取り纏め、「業界毎に重要な人権課題（案）」を策定した。

#### Step4

- 事務局は、案文を2019年10月29日（火）から2019年11月29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（第八版）」を策定して公表した。



#### 1-4. 本文書における留意点

##### 1-4.a 事業活動とビジネスと人権の関連性について

本プログラムの当初は、登壇する NGO/NPO 団体は彼らが提起する社会・環境問題がどのように「ビジネスと人権」と関連付くのかを理解していなかった。一方、本プログラムに参加する企業の参加者も自社の事業活動と人権の関連性を理解していなかった。しかし、本プログラムを通して徐々に、双方とも社会・環境問題は「ビジネスと人権」の問題であり、企業の事業活動と「ビジネスと人権」は関連性があることを理解してきている。

##### 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に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に検討範囲に含めない。

## 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

近年、「ビジネスと人権」において企業を取り巻くビジネスが著しく変化している。2011年に「国連：ビジネスと人権に関する指導原則」が採択された以来、欧米諸国およびアジア地域を中心にビジネスと人権に関する国別行動計画（National Action Plan：NAP）の策定と法規制の動きが急速に進んでいる。ソフトローである指導原則が各国のハードローに落とし込まれ、企業は法的要請の対応という視点で自社およびサプライチェーンで人権に取り組まなければならない現状になってきている。一方、企業向け投資では ESG 投資が急増している中、機関投資家と評価機関と NGO が協働して企業の人権への取り組みを評価・公開する「企業の人権ベンチマーク（Corporate Human Rights Benchmark）」が 2018 年に登場し、今年度は日本企業 18 社評価対象（全 198 社）となった。国内においては、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が人権・労働に関する基準を含む「持続可能性に配慮した調達コード」を策定しており、サプライヤー及びライセンサーに対して遵守を求めている。近年 NGO の特定の課題に対する活動も活発になってきている。例えば、NGO 団体はパーム油・木材・鉱物等の現場で強制労働・児童労働・低賃金等の人権・労働問題が発生していることを突き止め、グローバル企業に対して Naming and Shaming のもとキャンペーン活動を展開している。また、ある国際 NGO 団体は大手日系アパレル企業の下請け工場に対して潜入調査を行い、監査では見えない過酷な労働実態を指摘した。

このような中で、企業は人権を尊重することを明示する人権方針を策定し、バリューチェーン全体で自社の事業がどのように人権に対して負の影響を与えているのか特定・評価・軽減し、対処方法を説明していく人権デュー・ディリジェンスを実行していくことが必要不可欠となってきている。しかしながら、本プログラムを通して、日本企業が「ビジネスと人権」に取り組み上での課題が見えてきた。一つ目は認証制度の限界である。企業は認証を得ているサプライヤーから原料を購入すれば持続可能性を担保できるとの理解があるが、NGO 団体の報告書によれば現場では環境・労働問題、人権侵害等の問題が起きており、認証の信頼性が揺らぎ始めている。認証の枠を超えて現場レベルで実際に人権を侵害している人々と向き合うことが求められている。次に会社全体で人権への理解と意識の低さである。日本では人権は未だに同和問題・セクハラ・パワハラ等の文脈で理解されていることが多く、グローバルで議論されている人権との認識のギャップがある。指導原則が企業に求める人権の尊重とは何かを理解し、社内全体に浸透させ、自社の経営戦略と事業活動の中に落とし込んでいくかが求められる。次に、SDGs の理念は「誰一人取り残さない（no one will be left behind）」であり、実質すべてのゴールは人権が尊重される社会の実現と密接につながっている。企業は正の影響の最大化と負の影響の最小化することを求められている。あらゆる業種の企業が国連 SDGs への取り組みを始めているが、正の影響に対する取り組みを実施し開示することが多く、事業が与える負の影響をどのように特定し最小化していくかの議論がされていない。負の影響は他の正の影響によって相殺されないということを理解する必要がある。企業が正と負の影響に取り組まない限り、持続可能な社会の実現は達成できず、「取り残されている人々」はいつまでも取り残されることになる。経済活動の中心は企業であり、その活動は格差を解消するためのと、格差を生じさせる活動が表裏一体である現実をきちんと認

識し対応が求められている。このためには、影響を受けるステークホルダーとの対話が必須であるが、実施されているとは言い難い。人権尊重の責任を果たす上で必要不可欠なプロセスは、影響を実際に受けている/潜在的に受けている可能性がある当事者（rights-holders）と対話を実施することである。企業はそのような対話のプロセスを実施し開示しない限り、指導原則に則った人権デュー・デリジェンスを実施しているとは言えず、企業の独りよがりの活動と見なされてしまうおそれがある。人権リスクとは企業の視点からのリスクではなく、事業活動によって影響を受ける人々にとってのリスクである。現実、日系企業の多くは、世界に展開するビジネスを行っているが、そのサプライチェーンの全容を把握する努力を行う企業は一部に限られている。

本プログラムは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、また機関投資家の動向等を「社会からの要請」として理解し、「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）で求められている人権デュー・デリジェンスの実施を支援するために実施された。本プログラムを通して学んだことは、一社単独で人権課題に取り組むことは難しいので、業界全体で協働して取り組み、サプライヤーに対しては影響力を行使していく重要性を理解できた。また、近年は海洋プラスチック問題、多様性（外国人技能実習生問題や SOGI）、AI と人権、ジェンダー等の課題に焦点が当たり議論されているが、自社事業と課題の関連性や課題への対応方法など幅広いステークホルダーと対話して理解することが重要である。最後に苦情処理メカニズムの構築とその実効性の担保である。多くの日本企業は国内の従業員向けに相談・通報窓口を設置しているが、人権侵害が起りやすい国内外の調達先や地域コミュニティに対して整備されていない。自社の関連部署、競合他社、第三者機関と連携を取りながら対応していく必要がある。

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。本プログラムの取り組みは、企業が人権デュー・デリジェンスを実施するための第一歩を支援することである。個々の企業は、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。

### 3. 業界毎に重要な人権課題

#### 3.1 製造業

※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、保守・メンテナンス 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"> <li>・ Globalにおいて、</li> <li>① 最低賃金が地域の生活水準に合わず、長時間労働につながるリスク</li> <li>② 生産調整（納期優先）による超過労働リスク</li> <li>③ 適正な労働時間管理ができていないおそれ</li> <li>④ 労働に対する適正な対価（賃金）が支払われないおそれ 働いた時間をつけていない→支払えない</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特に日本でのサービス残業、長時間労働</li> <li>・ 裁量労働制・みなし管理職の適正でない運用</li> <li>・ 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。</li> </ul>						レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		健康および安全 ①物理的、ハード ②メンタル面 ③健康 ④教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 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〕</li> <li>② 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</li> <li>③ 健康診断の未実施による病気進行</li> <li>① 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</li> <li>③ 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</li> <li>① 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）</li> <li>④ 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）</li> </ul>						レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	採用時・従業時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 女性、性的マイノリティの差別</li> <li>・ ハラスメント（セクハラ、パワハラ）</li> <li>・ LGBTへの対応 ・ 国籍、人種、宗教などへの差別</li> </ul>						レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	児童労働	① 最低年齢 ② 若年労働者の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 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。</li> <li>① アジアの労働者が年齢を偽り採用に応募するおそれ</li> <li>② 夜間労働、危険作業に従事させてしまうおそれ</li> </ul>							レ	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"> <li>・ 外国人労働者が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）の預かりを求められるおそれ</li> </ul>								レ	レ			レ
	強制的な残業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>						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、保守・メンテナンス 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"> <li>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</li> <li>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。</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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）</li> </ul> 国や地域において、労働者の権利が十分に確保されていないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
コミュニ ティ	資源/地域 社会	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷の高い（電力使用量の高い、リサイクルしにくい）製品開発および製品設計、物流、販売を行うことにより、資源を過剰に採取するおそれがある（上流サプライチェーン）。</li> <li>また生産現場周辺での地域住民の生活や健康を損なうおそれがあり、併せて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〕</li> </ul>	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"> <li>原材料の調達や製品の廃棄において、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）</li> </ul>		レ					レ
	土地へのア クセス	土地への所有権	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業用地の取得時に、地域住民の強制移住などが発生するおそれ</li> </ul>		レ	レ				
社会と 政府	政府との関 係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> <li>特に許認可を得る際に、Facility Paymentなどの賄賂や腐敗行為に加担するおそれ</li> <li>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</li> </ul>	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"> <li>現地法や習慣と国際基準にギャップがある国や地域で事業を行う際に人権侵害に加担するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
その他	消費者との 関係	健康、安全、および 個人情報保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客に提供した製品・サービスの不具合や不適切なマーケティング活動により、最終的に消費者の生命や健康面に被害を与えるおそれ</li> <li>事業プロセスで得た個人情報が適切に管理されないことにより個人の人権が侵害される恐れ</li> </ul>	レ		レ		レ	レ	レ
	救済	救済プロセスの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>救済窓口やプロセスの整備が不十分な場合、人権侵害が是正されないおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ

### 3.2 化学・建築材料業

本表は業界において一般的と考えられるバリューチェーンについて概要をまとめたものであり、個社における特定の製品・サービスに関する事象については、当該個社にて検討が必要である。

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	再利用・再資源化	廃棄	委託業者・構内協力企業									
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"> <li>・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）</li> <li>・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いない（サプライチェーン）</li> </ul>									レ	レ	レ	レ	レ	レ				レレ
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・サプライヤーから化学物質に係る情報提供が不十分な場合は、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）</li> <li>・人を介しての安全性試験や機能的試験等、外部委託した場合、委託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）</li> </ul>									レ	レ	レ	レレ	レ	レ	レ	レ	レ	レレ
		懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>									レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ	レ	
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーン、委託先等で可能性あり</li> <li>（・労働時間に見合った適正な賃金が支払われていない恐れ</li> <li>・外国人技能実習生へ支払われる賃金が把握できていない恐れ）</li> </ul>																レ	レ	レ
	差別	従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域/時期によって社会問題となっているハラスメントの事例が異なっており（例えば、2015年には性的マイノリティの差別、2019年にはパワハラが大きく取り上げられた）、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）</li> <li>・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）</li> <li>・欧州の「一般データ保護規則」に基づく規制が、日本でも強化される方向にある中で、従業員のプライバシーを尊重し、個人情報を確実な保護が出来ていない恐れ（自社、サプライチェーン）</li> </ul>									レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ	レ	レ
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・客観的な基準を明示せず病気・妊娠等が判断要素となる恐れ、また十分なコミュニケーションに基づく実施がなされない恐れ（自社、サプライチェーン）</li> </ul>									レ	レ	レ	レ	レ	レ				
	児童労働	危険な作業や雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーン、委託先等で可能性あり</li> </ul>																	レ	レ
		最低年齢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーン、委託先等で可能性あり</li> </ul>																	レ	レ
		労働時間と労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーン、委託先等で可能性あり</li> </ul>																	レ	レ
		18歳未満の若年労働者の雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーン、委託先等で可能性あり</li> </ul>																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	再利用・再資源化	廃棄
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書の提出を求める搾取	・グローバルでの移民労働者の有無や、外国人技能実習生の実態を網羅的に把握出来ない恐れ。発生時のレピュテーションリスクが非常に高い（サプライチェーン）								
		強制的な残業	・リソースを考えない受注に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）								
		人身売買	・グローバルでの移民労働者の有無や、外国人技能実習生の実態を網羅的に把握出来ない恐れ。発生時のレピュテーションリスクが非常に高い（サプライチェーン）								
	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りうる。（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）								
		国内法で認められていない場合の措置	・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）								
コミュニ ティ	資源	天然資源（水や土地等）の利用	※化学会社として、環境負荷の低減と化学物質の適正管理に取り組んでいるが、潜在的な人権課題として以下を記入。 ・納入先（顧客）による不適切な利用や廃棄への懸念（バリューチェーン）（例：海洋プラスチック） ・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、過剰採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） ・資源枯渇により周辺住民に影響を及ぼす恐れがある（サプライチェーン）								
社会と 政府	政府 との 関係	賄賂と腐敗	・工場設立や販売（許認可）の取得にあたって用地取得などが必要であるような場合に、賄賂を要求され、その結果としての用地取得などにより、元々の住民が住環境の変更を余儀なくされる恐れがある。 ・汚職に関与したことで課徴金納付命令や操業停止命令が下される、またはレピュテーションが悪化するという影響が考えられ、その結果として間接的に従業員の雇用に影響する恐れがある。								
		人権に対する認識が低い国との関係	・人権に対する認識が低い国での許認可等の取得および操業、またそのような国からの調達（紛争鉱物など）により、間接的に人権への負の影響の発生に加担する恐れがある（自社、サプライチェーン）								
		救済	広範なバリューチェーンを抱えているため、以下の事項に関する対応がタイムリーかつ適切に行えない恐れ ・各地域の言語、受付時間帯、法制度、文化等を考慮した上で相談体制を整備し、窓口を設定すること ・苦情処理メカニズムへのアクセス方法や、想定される対処方法および期間について事前に周知すること								

### 3.3 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	広告・宣伝	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"> <li>・(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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・同一労働同一賃金が守られていないおそれ</li> <li>・生産性に応じた公正な報酬が支払われないおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ				
		ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
	職場における待遇	懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ		レ		
	差別	採用時 従業時 使用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	児童労働	最低年齢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・貧困により最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ</li> <li>・ボランティア等において最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ</li> </ul>			レ	レ				レ
	強制労働	強制的な残業 人身売買	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>		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	広告・宣伝	販売	使用	廃棄	
事業/ サプライ チェーン	結社の自 由と団体 交渉権		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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のおそれ</li> <li>・ストライキを理由に解雇のおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ			
コミュニ ティ	資源	水ストレス	・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	・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	・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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ		レ	レ	レ	
社会と 政府	政府との 関係	賄賂と腐敗	・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			
		人権への認識が低い国との関係	・人権に対する認識が低い国に接近することによる、レピテーションリスクや人権加担リスクのおそれ		レ							
消費者 課題	消費者との 関係	健康および安全	・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	レ	
			・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	レ
			・正しい情報が伝わらないことにより、正しい使用方法が守られないことが、消費者、メーカー双方に不利益が生じる恐れ						レ	レ	レ	レ
			・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	レ
			・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								
		プライバシー	・お客様カルテやモニターのデータに含まれるプライバシー情報や配送先住所等の個人情報漏洩し悪用されるおそれ	レ			レ	レ	レ			
		子どもの健康・安全	・広告や宣伝によって、子どもの権利が侵害されたり、健全な発達を阻害、あるいは安全や健康を脅かす可能性						レ			
		ハラスメント・差別	・広告や宣伝によって、差別やいじめを連想させ、それを容認または助長しているかのように印象づけるおそれ						レ			
苦情処理メカニズム			・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	レ	レ	レ	

### 3.4 食品業

食品業において重要と考える人権課題			リスク発生 エリア	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	消 費	廃 棄
事業/ サプライ チェーン	職場における待遇	労働時間	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・季節もの等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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		賃金	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準が地域の生活水準に合わない</li> <li>・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)</li> <li>・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。</li> <li>・外国人労働者の賃金が生活最低水準を満たしていない、または住居が整っていないなどのおそれがある</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ
			日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修生制度における不当な低賃金</li> </ul>							
	健康および安全	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、労災対応の不備や過重労働により、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）</li> <li>・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、外国人労働者への言語表記、補助具などの活用で重筋作業への対応など、様々な文化やダイバーシティへの対応が必要。</li> <li>・物流ドライバーの労働上の負担が大きい（コンテナの荷下ろし、冷凍庫の作業など）、健康上の配慮が不足している可能性がある。</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ	
	差別	採用時	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人種、性別、宗教、海外を含む地域、性的指向、性自認、障がい、民族、信条などにより採用の差別が起こるおそれ</li> <li>・リクルートメント・フィーや外国語教育機関への支払いなど、送り出し機関への借金が実質的に債務労働となっているリスクがある。またその背景に気が付かずに採用する国内の問題もある。</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		従業時	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者（外国人従業員、障害者および臨時従業員を含む以下本項目で同じ）の安全教育の不徹底・不平等な扱いを受けるおそれ</li> <li>・労働者が不安定な雇用形態を強いられるおそれ</li> <li>・ハラスメント（セクハラ/パワハラ/マタハラ/SOGIハラetc)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ
			日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多言語、多宗教に対応されたマニュアル、労働環境への配慮が必要であり、国籍や宗教などが異なることによる差別が発生するおそれ。</li> </ul>							
		評価・処遇・解雇	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人種、性別、宗教、地域、LGBT、SOGI、障がい、民族、信条、病歴（HIV等）、介護、不妊治療などにより評価・処遇等で差別が発生するおそれ</li> <li>・外国人労働者やその家族への生活への支援、地域社会での孤立を防ぐことが必要</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ
			日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職が少ない、バリアフリー化が遅れている、障がい者の働き甲斐を損なっている可能性がある</li> </ul>							

事業/ サプライ チェーン	児童労働 (小学生以下)		海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>最低就業可能年齢未満の児童労働が行われるおそれ</li> <li>児童が教育を受ける権利を喪失するおそれ・心身に被害を受けるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ	
	18歳未満の若年 労働者の雇用		海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>夜間労働、危険労働への従事</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ	
	強制労働		海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>移民労働者に対する強制労働発生のおそれ</li> <li>不法入国者などが非人道的扱いを受けるおそれ</li> <li>農林水産調達過程での奴隷労働（水産作業現場での労働環境）</li> <li>取引先からの過度な要求により長時間の労働を強いられるおそれ</li> </ul>			レ	レ	レ	レ		レ
			日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習生への搾取（パスポートを取り上げる等）、危険労働への従事など。</li> <li>農林水産調達過程での奴隷労働（国内の畜産業農現場での労働環境）</li> </ul>								
	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	海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ		レ	
	救済の窓口		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>バリューチェーンすべてで救済窓口としてのグリーンバンス対応が必要。消費に関してもお客様相談窓口や印字への多言語対応などが必要となる。</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	プライバシーの保護		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>フードディフェンスのための監視カメラの配置など、プライバシーの侵害リスクがある。</li> </ul>			レ	レ				

食品業において重要と考える人権課題			リスク発生エリア	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	消費	廃棄	
コミュニティ	資源	天然資源の利用	海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>現地住民・先住民の生活や伝統・現地生態系や水へのアクセスへ影響を与えるおそれ</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	レ	レ	レ	レ				
	土地へのアクセス	土地の所有権	海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>畑などの耕地、養殖池、工場・製造事業所、廃棄物処理場などを建設する際に、地域住民や先住民グループの土地に関する権利が無視されるおそれ</li> <li>農地の囲い込みで発生する地域住民の権利喪失</li> </ul>		レ	レ					レ
	コミュニティへの投資		海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>現地工場やプロジェクトの撤退により、周辺地域の雇用が減少し、市場が衰退してしまうおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	救済の窓口		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業時のみならず、外国人労働者の家庭環境や家族の生活など、配慮やグリーンバンス対応が必要。</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		レ	レ		レ			
	人権に対する意識が低い国との関係		海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>送り出し機関と当該国政府との癒着による人権侵害の発生</li> </ul>		レ	レ		レ			
消費者課題	健康および安全	適切な情報提供	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>日本が世界に発信した『食品ピクトグラム』の活用により言語に依存しない情報提供を実現できていない</li> </ul>						レ	レ	
		責任あるマーケティング	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（糖分が多い食品販売による肥満などの健康被害の発生）</li> <li>原産地の子供たちに対する適切な栄養指導、支援を実現</li> <li>不適當広告、PRによって差別を助長するようなおそれ</li> </ul>	レ	レ			レ	レ		
		品質管理	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質管理が十分でなく、消費者の健康を害するおそれ</li> <li>意図的な品質阻害（フードディフェンス）</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		責任ある廃棄	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃プラスチック問題。海外にプラスチックごみを押し付けることで人権侵害している。</li> <li>プラスチックを削減した商品開発、調達、製造等が消費者に求められており対応する必要がある</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	プライバシー保護		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>GDPRへの対応</li> </ul>					レ	レ	レ	

### 3.5 製薬業

製薬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	購買	生産	流通	販売	消費	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"> <li>開発品の治験集中、新製品承認に伴う生産集中、パンデミック発生による増産、製品回収等より長時間労働が発生するおそれ</li> <li>過度な顧客対応により長時間労働が発生するおそれ</li> <li>各国/地域の労働法に基づく労務管理が不十分なことにより長時間労働が発生するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金水準がその地域の生活水準に合わない</li> <li>各国/地域の労働法が遵守されないことによる時間外労働に対する適切な賃金が支払われないおそれ</li> <li>外国人技能実習制度における不当な処遇（評価、低賃金等）</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究開発や製造現場における危険な作業、動物・細胞・化合物もしくは医薬品の扱い、および労働安全衛生の不徹底（防具等の不備、不十分な教育等）において、従業員の健康や安全を損なうおそれ</li> <li>長時間労働等による健康被害（メンタルヘルスを含む）が発生するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>医薬品の臨床開発段階で、受託臨床試験機関 (Contract Research Organization) の倫理観が希薄なため、被験者の健康と安全が十分に管理されていないおそれ。また、臨床データに不適切な関与が発生するおそれ</li> </ul>		レ						
		懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業による不当な懲戒処分が実行されるおそれ</li> <li>内部通報体制が構築されていないことによる、不当な懲戒処分が実行されるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>性別、年齢、人種、宗教、SOGI、障がいの有無などに起因した差別が行われるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	従業時	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ、SOGIハラ）が発生するおそれ</li> <li>性別、年齢、人種、宗教、SOGI、障がいの有無、雇用形態の違いなどに起因した差別待遇のおそれ</li> <li>不安定な雇用形態を強いられるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> <li>性別、年齢、人種、宗教、SOGI、障がいの有無などに起因した整理解雇が行われるおそれ</li> <li>雇用形態の違いにより不当な圧力を受けるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ

製薬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	購買	生産	流通	販売	消費	廃棄	
事業/ サプライ チェーン	児童労働	法的雇用年齢遵守と18歳未満の若年労働者に対する危険な作業や雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国の最低就労年齢未満の児童労働が行われるおそれ</li> <li>18歳未満の若年労働者を雇用することによる以下の問題が発生するおそれ               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 教育の機会を奪う</li> <li>- 搾取</li> <li>- 精神的・肉体的損傷を与える</li> </ul> </li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	強制労働	強制労働	移民や難民、外国人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	レ	レ	レ	レ	レ	
	結社の自由と団体交渉権	結社の自由と団体交渉権	企業関係者からの報復や脅迫、嫌がらせによる労働組合や同様の組織への加入を阻害しているおそれ、および労使協議の機会が実質的に確保されていないおそれ	レ	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	労働組合や同様の組織が認められていない、あるいは認められつつも実態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	レ	レ	レ	レ	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"> <li>医薬品開発に欠かせない天然化合物（薬草など）を求めることによる生物学的海賊行為（Bio-Piracy）のおそれ</li> </ul>	レ	レ							
	医薬品の環境影響	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>自然界に漏出した動物・細胞・医薬品・化学物質により環境が汚染されるおそれ</li> <li>環境汚染により住民が健康を害するおそれ、およびその住民が食料とする動植物に汚染が広がる恐れ</li> </ul>	レ			レ	レ		レ	レ	
政府との 関係	紛争前および紛争国における事業	製品供給リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>不安定な社会情勢により医薬品を必要とする立場の人々に製品が供給できないおそれ</li> </ul>					レ				
	紛争後の国への進出	製品供給リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>不安定な社会情勢により医薬品を必要とする立場の人々に製品が供給できないおそれ</li> </ul>					レ				
	賄賂と腐敗	認可権限者との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造販売の許認可権者（中央政府、地方政府）に対しスムーズな承認を求めて違法行為を行うおそれ</li> </ul>		レ		レ	レ				
		医療関係者との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>処方や治験のデータ改ざん、自社に有利な販促用データの作成を依頼するために違法行為を行うおそれ</li> </ul>		レ	レ			レ			
人権に対する認識が低い国との関係	公共政策との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>国・地域の公衆衛生施策への協力が、人権を軽視する当局のプロパガンダや政治的信条を持つ個人に利用されるおそれ</li> <li>政府の偽造医薬品対策が不十分なことによる、不適切な医療を受けるおそれ</li> </ul>					レ		レ			

製薬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	購買	生産	流通	販売	消費	廃棄		
救済へのアクセス	グリーンバンス	患者・被治験者との関係	・体制整備が不十分または未整備のため、適切な救済が行われないおそれ		レ						レ		
		従業員・サプライチェーン	・体制整備が不十分または未整備のため、適切な救済が行われないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ			レ	
消費者課題	患者さんとの関係	健康および安全	・偽造医薬品撲滅への不十分な取り組み				レ	レ			レ	レ	
			・副作用報告の遅延による健康被害発生のおそれ						レ	レ			
			・製品不良による怪我（医師、看護師、薬剤師などを含む）							レ	レ		
			・事前の十分な説明なしに、患者さんに対して治験薬・治療薬が用いられるおそれ		レ					レ	レ		
			・投薬による副作用や、誤った投薬により、患者さんへの健康被害発生のおそれ								レ		
			・患者さんが使用しきれない医薬品を不適切に廃棄することによる環境への被害（米国等ではトイレに流すことが問題視されている）									レ	レ
			・製品情報の誇大PRによる不適切な処方・治療を享受されるおそれ								レ	レ	
		・過疎地域における医療アクセスの低下により、医薬品が適時適切に提供できなくなるおそれ								レ	レ		
		希少疾患への対応	・希少疾患に対する医薬品不足による治療を享受されないおそれ	レ							レ		
その他	公衆衛生	パンデミックへの対応	・未知のウイルスのパンデミックによる地域社会での衛生状況の悪化・人命危機	レ								レ	
			・パンデミックによる社会不安・治安悪化により、事業活動が阻害され、薬の供給ができなくなるおそれ					レ	レ	レ	レ		
			・新型インフルエンザのパンデミック発生時における治療薬の供給が追いつかないおそれ					レ	レ	レ	レ		
		個人情報	個人の健康情報の管理	・遺伝情報などの個人情報やプライバシーが流失し個人が特定されたり、不正に利用されるおそれ	レ	レ					レ		

### 3.6 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、長期的な雇用がなされず、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	レ	レ	
		低賃金	・労働者及びその家族が生活するのに必要な水準より賃金が低くなるおそれ ・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	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 ・海賊発生地域やホルムズ海峡等地政学的リスクのある地域における、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	レ	レ	レ
	差別	雇用環境・条件	※ 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、障がい者の雇用、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（SOGI等）を認めない画一化した取り扱いがなされるおそれ			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"> <li>※ 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。</li> <li>・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〕</li> <li>・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、大気汚染を引き起こされるおそれ〔運〕</li> <li>・油濁事故により、海洋環境破壊を起こすおそれ。</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・オペレーションに必要な食材調達において調達先地域の水・衛生面で、人権を脅かすおそれ</li> </ul> <p>【航空業】</p>		レ		レ	
		インフラの利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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）</li> </ul>	レ	レ		レ	
		安全の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・海賊発生地域や地政学的リスクのある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、過剰な力を行使するおそれ</li> <li>・乗船する武装警備員が、船員・乗船員、そして海賊に対して、過剰な力を行使するおそれ【海運業】</li> <li>・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】</li> </ul>					レ
		コミュニティへの投資	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>	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"> <li>・ Facilitation Paymentなどの、賄賂や腐敗にさらされるおそれ〔運〕</li> <li>・ 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、賄賂や腐敗に関するおそれ〔創/買〕</li> </ul>	レ	レ		レ	
その他	不正取引、密輸	人身売買	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 禁制品を運ぶおそれ</li> <li>・ 児童買春／臓器売買等に関わる者の輸送に、意図せず間接的に関与するおそれ【航空業】</li> </ul>				レ	レ
	お客様		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多様なお客様が公共交通機関を利用するにあたり、不要なストレスを与えるおそれ【航空業】</li> <li>・ お客様から預かる個人情報／プライバシーの漏洩のおそれ</li> </ul>				レ	レ
	デジタルイゼーション		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ テクノロジーの進化（AI、IoT等）により、現在想定されていないプライバシー／人権に関連する問題、サイバーテロ等が起こるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
	救済へのアクセス		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人権課題全般が発生した場合に救済を受けられないおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ

5.11.1 適合するバリューチェーン

開発：研究開発、調査、監査の企画

調達：オフィススペース・機器・備品・資材の調達、IT調達（ハードウェア、ソフトウェアおよび間接的に調達するデータセンター用地、資材、電力、燃料、水など）、運輸サービス（鉄道、タクシー、航空券、ホテル等）、知的資産（書籍、有償レポート等）、イベント・研修スペース、各種オンラインサービス等

委託：外部協力会社への業務委託

提供：企画立案、提案、調査レポート、監査計画・準備、営業・提案・受託（対面/ネット）、コンサルティング・監査役務の提供など

使う：提供したサービス（役務含む）のクライアントでの利用

捨てる：償却

自社＝開・調・提

3.7 コンサルティング・監査

① 自社の事業運営における人権課題

コンサルティング・監査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				
				開	調		提	
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"> <li>クライアントに対するサービス提供の名の下に従業員等に対して、過剰な労働を強いるおそれ</li> <li>業務が自己完結型であるため、会社や上司の指示によらない業務において、本人の意識が高く過剰な労働が起きるおそれ</li> </ul>	レ	レ		レ	
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間とも関連して、過剰な労働に対して十分な超過賃金が支払われないおそれ</li> </ul>	レ	レ		レ	
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働および業務の特性上過剰なストレスがかかるため、メンタルヘルスを損なうおそれ</li> <li>健康診断の未実施により、病気が進行するおそれ</li> <li>クライアントの職場など透明性の低い場所で業務に従事する機会が多いため、クライアントからの暴力やハラスメント、過剰労働の強制などによって、身心の健康を損なうおそれ</li> <li>安全衛生が配慮されていないクライアントの職場や宿泊先等において業務に従事し、健康を損なうおそれ</li> </ul>	レ	レ		レ	
	差別	採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用時に人種、国籍、性別、性的指向、性自認、障がい、信条などに基づく差別を行う可能性（他業界と共通）</li> </ul>	レ	レ		レ	
		従業時	<ul style="list-style-type: none"> <li>多国籍のメンバーによりプロジェクトが構成されるため、人種、性別、性的指向、性自認、宗教などにより、研修・トレーニング、配属、評価、昇進などで差別又は不平等な扱いを受けるおそれ。また、多言語化されたホットラインが無く、救済へのアクセスが十分に保障されていないおそれ。</li> <li>女性が妊娠・出産などにより、研修・トレーニング、配属、評価、昇進などで差別又は不平等な扱いを受けるおそれ</li> <li>プロジェクトメンバーがクライアントから人種、性別、性的指向、性自認、宗教などによる不当な取扱いを受けるおそれ（例：プロジェクトメンバーに女性は認めない等）。また、クライアントの職場など、社外の空間で被った人権侵害に対する救済措置が効果的に機能しないおそれ</li> <li>派遣社員等が、契約条件外業務を強いられるおそれ（他業界と共通）</li> </ul>	レ	レ		レ	
		整理解雇・解職	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣社員等が、整理解雇に向けた不当な圧力を受けるおそれ（他業界と共通）</li> </ul>	レ	レ		レ	

コミュニ ティ	資源	天然資源（水や土地 等）の利用	・業務上、大量の紙を使用するため、違法伐採された原料または認証付だが環境・人 権・腐敗リスクのある原料を使用した紙を使用するおそれ	レ	レ		レ		
社会と政府	政府との関 係	賄賂と腐敗	・契約時に贈収賄が発生するおそれ ・贈収賄に限らず、職権の乱用などあらゆる腐敗行為により、公正さに欠ける企画提 案や調査をするおそれ	レ	レ		レ		

◎経済人コー円卓会議日本委員会

② バリューチェーンに与える人権課題

コンサルティング・監査において重要と考える人 権課題			具体的懸念事項	委託先・クライアント =委・使・捨		バリューチェーン				
							委	使	捨	
事業/ サプライ チェーン	職場におけ る待遇	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対 委託先：               <ul style="list-style-type: none"> <li>-長時間労働を強いるおそれ</li> <li>-人種、国籍、性別、性的指向、性自認、障がい、信条などに基づく差別を行うおそれ</li> </ul> </li> <li>・対 クライアント：               <ul style="list-style-type: none"> <li>-海外の委託先に対し、文化の違いから、無意識に差別を行うおそれ</li> </ul> </li> <li>・人権侵害や差別などを助長する提案を行い、企業による人権侵害を助長させる (例：AIやビッグデータを使ったデータ収集によるプライバシーの侵害や人権侵害)</li> <li>・クライアントのサプライチェーン上において、当該事案が発生している場合、ク ライアントに対するサービスの提供を通じて間接的に助長させるおそれ</li> </ul>			レ		レ	レ	
	差別	従業時				レ		レ	レ	
	児童労働	危険な作業や雇用				レ		レ	レ	
	強制労働	雇用にあたり保証金や 文書の提出を求める搾 取				レ		レ	レ	
コミュニ ティ	資源	天然資源（水や土地 等）の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ クライアントに対し、サプライチェーン上において、当該事案が発生している場 合、クライアントに対するサービスの提供を通じて間接的に助長させるおそれ</li> </ul>			レ		レ	レ	
	土地へのア クセス	自主的な土地移転を促 す協議と補償				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"> <li>・ クライアントのサプライチェーン上において、当該事案が発生している場合、ク ライアントに対するサービスの提供を通じて間接的に助長させるおそれ</li> <li>・ クライアントが事業運営を行っている国、または進出を検討している国の中には、 人権に対する認識が低い国がある恐れがあり、クライアントに対するサービスの提供 を通じてこれらの国への投資や商品・サービスの販売、納税などを助長させるおそれ</li> </ul>			レ		レ	レ	
		人権に対する認識が低 い国との関係				レ		レ	レ	

## 2019 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

### ■企業参加者 (24 社、76 名)

合田 真季	味の素株式会社 グループ調達センター グローバル企画戦略グループ シニアマネージャー
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 CSR 推進部 マネージャー
大橋 弘廉	ANA ホールディングス株式会社 CSR 推進部
平井 采花	株式会社 QUICK ESG 研究所 アナリスト
栗原 礼奈	株式会社 QUICK ESG 研究所 アナリスト
外丸 純子	株式会社コーセー 経営企画部 コーポレートコミュニケーション室 サステナビリティ戦略課 主任
潮田 繭子	株式会社コーセー 経営企画部 コーポレートコミュニケーション室 サステナビリティ戦略課 課長
小川 恵一	株式会社コーセー 経営企画部 コーポレートコミュニケーション室 サステナビリティ戦略課
種田 珠緒	株式会社コーセー 経営企画部 コーポレートコミュニケーション室 サステナビリティ戦略課
岡田 康子	株式会社クオレ・シー・キューブ 代表取締役会長
難波 由美	株式会社クオレ・シー・キューブ 執行役員 事業推進部長
小久保 淳治	株式会社 資生堂 社会価値創造本部 サステナブル環境室 環境 G グループマネージャー
前田 真由子	株式会社 資生堂 社会価値創造本部 サステナブル環境室 環境 G
土井 和哉	住友化学株式会社 法務部
新宅 秀美	住友化学株式会社 法務部 課長補佐
野田 愛	住友化学株式会社 CSR 推進部
大久保 学	積水化学工業株式会社 ESG 経営推進部 担当部長

島田 敬一	積水化学工業株式会社 ESG 経営推進部 課長
寺脇 夏海	積水化学工業株式会社 ESG 経営推進部
河原 孝一	中外製薬株式会社 サステナビリティ推進部 企業倫理推進グループ マネジャー
森 恵美子	中外製薬株式会社 サステナビリティ推進部 企画倫理推進グループ 副部長
加藤 靖史	中外製薬株式会社 サステナビリティ推進部 企画倫理推進グループ
曾根崎 修司	TOTO 株式会社 ESG 推進部 企画主幹 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 ESG 推進部 ESG 推進グループ
宮崎 元治	東洋製罐グループホールディングス株式会社 CSR 部 CSR コミュニケーショングループリーダー
家木 敏秀	東洋製罐グループホールディングス株式会社 CSR 部 CSR コミュニケーショングループ リーダー
中谷 智史	ナクシス株式会社 取締役 サステイナブル推進室
芋原 麻左乃	株式会社ニチレイ グループコミュニケーション部 CSR 経営推進グループリーダー
岡田 充功	株式会社ニチレイ グループコミュニケーション部 CSR 経営推進グループ 兼 広報グループ プロフェッショナル
木部 勇	株式会社ニチレイフーズ 経営企画部 経営企画グループマネジャー
秋信 典也	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 総務部長
石森 昌子	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 総務部 主査
山崎 晋平	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 総務部
渡邊 摩弥子	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 広報部 主幹
永井 三星子	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 広報部
奥田 章代	株式会社日清製粉グループ本社 CR 室
大木 愛絵	株式会社日清製粉グループ本社 CR 室
明作 瞳	株式会社日清製粉グループ本社 技術本部 環境管理室
田中 恵津子	日本ハム株式会社 CSR 推進部 部長

小野 英一郎 日本ハム株式会社  
 CSR 推進部 次長  
 櫻井 義朗 日本郵船株式会社  
 IR グループ CSR チーム チーム長  
 佐野 美佐 日本郵船株式会社  
 IR グループ CSR チーム  
 安達 理絵 日本郵船株式会社  
 人事グループ CHR 統轄チーム  
 本田 健司 株式会社野村総合研究所  
 サステナビリティ推進室長  
 佐藤 則子 株式会社野村総合研究所  
 コーポレートイノベーションコンサルティング部 上級コンサルタント  
 小島 麻理 富士フイルムホールディングス株式会社  
 ESG 推進部 マネージャー  
 荒木 祐子 富士フイルムホールディングス株式会社  
 ESG 推進部 マネージャー  
 星野 俊彦 富士フイルムホールディングス株式会社  
 ESG 推進部  
 青木 健 株式会社ブリヂストン  
 組織企画・管理部長  
 桜井 伸子 株式会社ブリヂストン  
 組織企画・管理部 ダイバーシティ推進ユニットリーダー 兼 労務部  
 室田 聡 株式会社ブリヂストン  
 組織企画・管理部 ダイバーシティ推進ユニット  
 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 チームリーダー  
 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  
 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  
 伊東 佳行 三井化学株式会社  
 ESG 推進室 ESG グループ 主席部員  
 南崎 紀子 三井化学株式会社  
 ESG 推進室 ESG グループ 主席部員  
 奥村 淳 株式会社三菱ケミカルホールディングス  
 経営戦略部門 KAIETKI 推進室 KAITEKI グループグループマネージャー  
 渡辺 昇 株式会社三菱ケミカルホールディングス  
 経営戦略部門 KAIETKI 推進室 KAITEKI グループ マネージャー  
 関口 泰司 森永乳業株式会社  
 生産本部 酪農部 酪農グループ マネージャー  
 橋本 晃樹 森永乳業株式会社  
 コミュニケーション本部 CSR 推進部 環境対策グループ マネージャー

北山 梨奈 森永乳業株式会社  
コミュニケーション本部 CSR 推進部 環境対策グループ  
アシスタントリーダー

中村 真美子 森永乳業株式会社  
コミュニケーション本部 CSR 推進部 社会貢献推進グループ 主務

阿部 裕康 ヤマハ株式会社  
総務部 サステナビリティ推進グループ リーダー

吉岡 かおる ヤマハ株式会社  
総務部 サステナビリティ推進グループ 主幹

■問題提起した団体および有識者（13 団体/組織、13 名）

川手 洋明 ビューローベリタスジャパン株式会社  
システム認証事業本部 カスタマイズドサービス部  
環境・CSR サービスグループ

高橋 郁 特定非営利活動法人ウォーターエイドジャパン  
事務局長

古澤 千明 公益財団法人世界自然保護基金ジャパン（WWF ジャパン）  
自然保護室 森林グループ

神谷 悠一 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会（通称：LGBT 法連合会）  
事務局長

中川 英明 公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本  
事務局長

大舘 弘晶 一般社団法人 グリーンピース・ジャパン  
パブリックエンゲージメント オフラインエンゲージメント  
コーディネーター

三柴 淳一 国際環境 NGO FoE Japan（認定 NPO 法人）  
森林担当/理事

若目田 光生 株式会社日本総合研究所  
リサーチ・コンサルティング部門 上席主任研究員

古谷 由紀子 サステナビリティ消費者会議（CCFS）  
代表

甲斐田 万智子 認定 NPO 法人 国際子ども権利センター〈シーライツ〉  
代表理事

旗手 明 公益社団法人 自由人権協会  
理事

山岡 万里子 消費から持続可能な社会をつくる市民ネットワーク（SSRC）  
共同代表幹事（ノット・フォー・セール・ジャパン代表）

佐藤 暁子 ことのは総合法律事務所  
弁護士

企画・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