

2020 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



「業界毎に重要な人権課題（第九版）」

2012年9月に特定非営利活動法人である経済人コー円卓会議日本委員会（通称：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9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。

2020年の第9回目のステークホルダー・エンゲージメントプログラムは、8月27日から11月18日迄で計8回に及ぶワークショップを実施し、国連環境計画金融イニシアチブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツール（Human Rights Guidance Tool）を活用して「業界毎に重要な人権課題」の特定を行った。2020年の本プログラムの特徴として、2020年の1月に世界が認知することとなった新型コロナウイルス（Covid-19）感染症による影響と対応課題についても共有し議論を行い、重要な人権課題を特定している。本文書は参加者の議論を取り纏めた結果である。

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

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.	2020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（第九版）	
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
	本プログラム参加者一覧	27
	添付資料1 【第6回】企業参加者の異業種意見交換会のまとめ	

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	2018年度	2019年度	2020年度
企業等	23社	17社	24社	20社
NGO/NPO等	17団体	14団体	13団体	10団体
参加者数	67名	60名	80名	60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」に沿って、業界別に重要な人権課題の特定を進めている。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）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、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）

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、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)¹⁰を参考に、「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、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)¹¹を参考に、「業界毎に重要な人権課題(第六版)」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。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、日本の機関投資家の動向について市民社会より提起された¹²。また、参加企業の構成にも変化があり、化学建築材料業界、消費財業、食品業から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・運輸業からの参加が見送られた。結果は、「業界毎に重要な人権課題(第七版)」として公表した。

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.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php> (アクセス日時 2015.07.03)

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

¹² 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/

2019 年は、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、「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。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、世界の共通課題として認識されている気候変動と人権の関連性、4 月に入管法が改正されて外国人労働者の増加が見込まれる「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。結果は、「業界毎に重要な人権課題（第八版）」として公表した。

2020 年は、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）¹³を参考に、「業界毎に重要な人権課題（第八版）」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。本年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、本来 5 月～7 月にかけて開催する本プログラムを 2 度にわたって延期した。最終的には、8～11 月にかけて Zoom システムを活用したオンライン形式のプログラムを考案し実施した。プログラム当初は、事務局・参加者が Zoom システムの操作方法にミスや戸惑いがあったが、プログラムの回数を重ねる毎にノウハウが蓄積した。プログラムの後半には、十分な感染症対策を講じた対面式も取り入れ、オンライン形式と対面式を併用したハイブリッド形式で実施した。多くの参加者はコロナ過対応として在宅勤務しており、まさに現下コロナ禍のワークスタイルを反映したプログラムとなった。結果は、「業界毎に重要な人権課題（第九版）」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（案）」及び「【第 6 回】企業参加者の異業種意見交換会のまとめ」（添付資料 1）がある。

¹³ <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>（アクセス日時 2015.07.03）

1-3. 2020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（第1回～第5回）

- 企業からの参加者（以下、参加者）は、NGO/NPO、及び有識者の計10団体より、企業活動を通じて侵害されうる人権状況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グループに分かれ、問題の深掘りを行った。

Step2（第6回～第7回）

- 2019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（第八版）」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（第8回）

- 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2020年10月28日（月）から2021年1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（第九版）」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、企業に対する人権尊重の責任を果たす声が高まっている。2011年に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、各国に国別行動計画の策定が促されており、企業の規模や業種にかかわらず、企業に対しては企業活動における人権への負の影響を特定・評価、予防・軽減、対処、情報開示を行う、人権デュー・ディリジェンスの構築・運用が求められている。また、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に当たっては、企業が重要な実施主体として位置付けられており、企業活動における正の影響の最大化と負の影響の最小化の取組みが期待されている。このような背景の下、2020年10月16日に外務省（総合外交政策局人権人道課）はビジネスと人権に関する行動計画を公表した¹⁴。今後は日本の関係府省庁の政策の一貫性を確保しながら、企業による人権尊重の推進を後押しし、SDGs達成への貢献に繋がることを期待される。

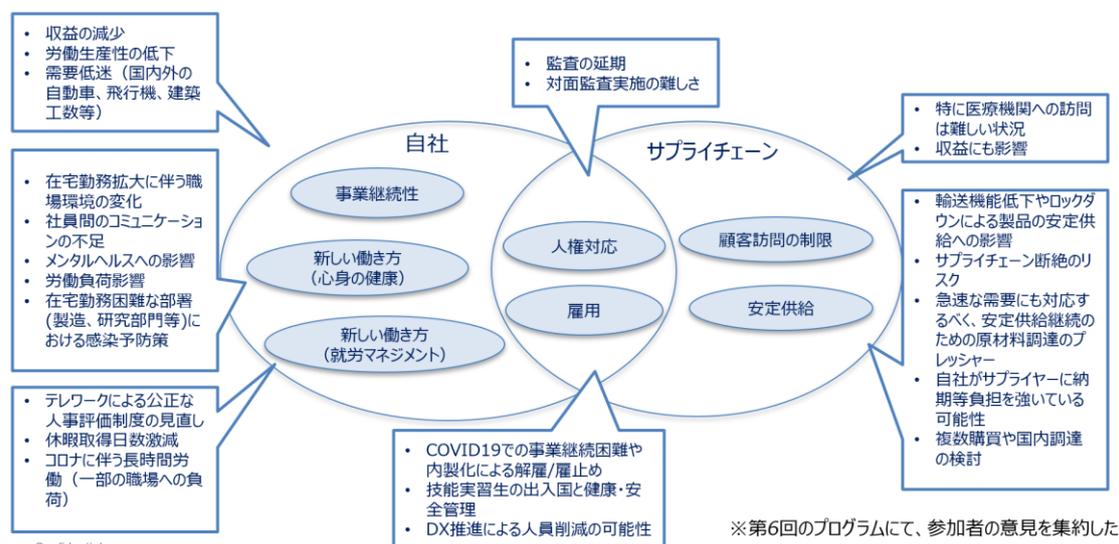
2020年の重大な出来事として、パンデミックとなった新型コロナウイルス感染症（Covid-19）の発生である。1月に中国の武漢で発生した原因不明の肺炎は、発生から瞬く間に世界各国に感染症が拡大し、世界各国が感染拡大対策として緊急事態宣言や厳しいロックダウン（都市封鎖）、入国制限措置を導入した。その結果、人とモノの移動が停滞し、経済活動が大きく抑制され、企業に大きな影響を与えた。製造業においては米中貿易摩擦による需要低迷の中、新型コロナウイルスの影響による工場の閉鎖や事業縮小の動きが相次いでおり、不安定な労働契約上の立場である外国人労働者や非正規雇用労働者の解雇や雇い止めが増加している。サプライチェーンに関しては、取引先の注文取消・支払遅延により、労働者が賃金支払の遅延や自宅待機命令又は解雇処分を受けている。一方でコロナ過の中で社会インフラに関係する業種では需要が増加しているが、急激な増産や受注により現場での過重労働やメンタルヘルスが発生している。また、在宅勤務困難な部署においてどのように感染予防を確保するか、課題になっている。さらに、既に強制労働や児童労働等の人権課題に直面している社会的に脆弱な立場にいる人々が更に深刻な人権課題に直面するリスクがある。コロナ過の中で人権への負の影響が拡大しているからこそ、企業は可能な範囲でステークホルダーの人権への負の影響を緩和するよう継続的に努力することが求められている。

Covid-19は、地球規模のセイフティネットをいかに人類が築いていけるかのチャレンジである。現在、世界中の医薬品メーカーや研究機関でワクチン開発が佳境を迎える中、先進国がワクチンの先行確保を進めている。イギリスなどの一部の国ではワクチン接種が開始された。しかし、発展途上国はワクチン確保で後れを取っており、南北格差が深刻化する懸念も広がっている。発展途上国が取り残されることへの懸念から、WHOは官民連携でワクチンを共同購入して発展途上国に分配する国際的な枠組み（COVAXファシリティ）を構築し、各国に参加を呼び掛けている。いかに社会的に脆弱な人々（取り残されている人々）に対してワクチンを配布して、公平なアクセスを実現するのか課題になっている。

¹⁴ https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

WHOは、ワクチンへの過度な期待からの感染症対策の緩みが、コロナ終息を長引かせると警告している。我々は、“after コロナ”ではなく、“with コロナ”におけるNew Normalな生活様式へシフトの試練に直面したのである。従来型の経済活動の延長には答えは無い。

2. COVID-19による自社・サプライチェーンへの影響 CAUX ROUND TABLE



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。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、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うるものとする。本プログラムの企業参加者が、いかに社内での取り組みを企業経営に取り込み、自社の人権への取り組みに繋げていくかである。

3. 業界毎に重要な人権課題（第九版）

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"> ・ Globalにおいて、 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 ② 生産調整（納期優先）による超過労働リスク ※COVID-19に伴う生活必需品の増産要請もある一方で、需要減による急激な減産計画もあった ③ 適正な労働時間管理ができていないおそれ 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 ・ 特に日本でのサービス残業、長時間労働。係長、マネージャーの過剰労働 ・ 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。 ・ 古い生産設備により長時間労働が発生する可能性 	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"> 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〕 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 ③ 健康診断の未実施による病気進行 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 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 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） 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） ① COVID-19流行国での従業員・帯同家族の安全確保 ① COVID-19下でテレワーク不可の業務（製造現場）に従事する従業員の安全確保 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	採用時・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、性的マイノリティの差別 ・ ハラスメント（セクハラ、パワハラ） ・ LGBTQへの対応（トイレ・更衣室の改修、履歴書への性別記載取りやめた企業も） ・ 国籍、人種、宗教などへの差別 	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"> 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。 ① アジアの労働者が年齢を偽り採用に応募するおそれ ② 夜間労働、危険作業に従事してしまうおそれ 		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"> ・ 移住労働者（外国人、国内移動も含む）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 			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、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"> 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）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
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"> 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）。 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〕 	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） 		レ					レ
	土地へのア クセス	土地への所有権	<ul style="list-style-type: none"> 事業用地の取得時に、先住民・地域住民の強制移住などが発生するおそれ 		レ	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などの賄賂や腐敗行為に加担するおそれ 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"> 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 	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"> 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 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 	レ		レ		レ	レ	レ
	救済	救済プロセスの構築	<ul style="list-style-type: none"> 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 現状機能の形骸化のおそれ サプライチェーンも包含した救済プロセスの検討が必要だが、現状未実施 	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。

※「委託業者・協力企業」とは、バリューチェーンの各段階で製造や物流・サービス等を委託する事業者をいう。（オフィスや工場出入りの業者も含まれる）

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・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	・リソースを考えない受注やCOVID-19に伴う短納期での受注対応により超過勤務が発生しやすい ・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	レ	レ	レレ	レレ	レ	レレ				レレ		
		健康および安全	・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 ・危険物質運搬時の事故により、当事者および現場周辺の人々の健康被害を引き起こす可能性がある ・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 ・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 ・製造業（特にプラント運転）においては在宅勤務の導入が難しく、また、定修時など多くの工事関係者が出入りするため、COVID-19への対策が不十分な場合は安全安定操業に影響を与える可能性がある。	レ	レ	レ	レレ	レレ	レ	レ	レ	レレ			
		懲戒処分	・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	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ				
		賃金	・調達先、委託先等で可能性あり ・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 ・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			レ	レ				レ	レ	レ		
	差別	従業員	・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ないと言えない ・障がい者/日本語を理解できない外国人労働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 ・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、個人情報保護の確実な保護が出来ていない恐れ	レ	レ	レ	レ	レ	レ			レ	レ		
		整理解雇、解職	・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 ・COVID-19による景気悪化に伴い、バリューチェーン上で特に正社員以外の雇用形態（非正規労働者、構内作業委託業者）の解雇が発生しても把握できない恐れ。 ・COVID-19による急激なDXの進展で、労働者が予期していないタイミングで雇用が失われる恐れ。	レ	レ	レ	レ	レ							
	児童 労働	危険な作業や雇用	・調達先、委託先で可能性あり			レ						レ	レ	レ	
		最低年齢	・調達先、委託先で可能性あり			レ							レ	レ	レ
		労働時間と労働条件	・調達先、委託先で可能性あり			レ							レ	レ	レ
		18歳未満の若年労働者の雇用	・調達先、委託先で可能性あり			レ	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	再利用・再資源化	廃棄	委託業者・協力企業(※)	
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			レ					レ		レ	
		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	レ	レ	レレ	レレ	レレ			レ		レレ	
		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		レ	レ						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。 ・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		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	・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		レ	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	※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（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 ・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 ・資源枯渇により周辺住民に影響を及ぼす恐れがある ・化石資源から非化石資源への転換推進により、土地の強制収容といった先住民の権利侵害や森林伐採などによる生物多様性への悪影響の恐れがある。				レ レ	レ レ					レ	
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。（自社）			レ レ	レ レ	レ レ			レ レ		レ レ	
		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・木材など）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		レ	レ レ	レ レ	レ レ	レ レ	レ レ	レ レ	レ レ	レ レ	
		救済	(1) 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 ・バリューチェーンが可視化されている必要がある (2) COVID-19の影響を考慮し、以下の事項に関しても配慮・対応が求められる ・苦情受付方法の見直し（出勤を前提とした苦情処理窓口の設置（例：目安箱）だけでなく、リモートでも対応可能な苦情処理窓口の構築が求められる） (3) コンプライアンス・ハラスメント対応を起源とする対応窓口到人権に関する苦情が寄せられた場合に、人権担当者へ共有されず、人権尊重の観点から適切な対応がなされない恐れ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	

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"> ・(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	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	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いを含め、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 <p>【COVID-19による新たな懸念事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リモートワークを強いられプライベートと仕事の境界線があいまいとなり過重労働につながるおそれ ・業務上、職場や店舗に通勤にしなければならず感染リスクに対するストレスや心理的ストレスが高まるおそれ 	レ	レ	レ	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	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 ・外国人労働者や外国人技能実習生に向け、言語を含めて十分な説明が行われていないおそれ 	レ	レ	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、LGBTQ、障害の有無、BLM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、LGBTQ、障害の有無、BLM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、LGBTQ、障害の有無、BLM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	レ	
	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 ・原材料調達（プランテーション・採掘場等）において最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ ・派遣社員や委託先社員などを含めた労働者において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、金銭問題（斡旋業者への賄賂含む）、パスポート保管、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	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"> 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	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	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 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 	レ	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							
社会と 政府	政府との 関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> 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	レ		レ
		人権への認識が低い国との関係	<ul style="list-style-type: none"> 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	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"> 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"> 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	
			<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	
			<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							
		プライバシー	<ul style="list-style-type: none"> お客様カルテやモニターのデータ、監視カメラ・購買行動・クッキー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・管理不正・加工・譲渡され不適切に利用されるおそれ 	レ			レ	レ	レ		
		子どもの健康・安全	<ul style="list-style-type: none"> 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 子どもの成長特性に即したニーズに対応する商品への平等なアクセスが確保されないおそれ 					レ	レ		
		ハラスメント・差別	<ul style="list-style-type: none"> 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			
		サステナブルな社会	<ul style="list-style-type: none"> プラスチックの製品や容器、包装の破棄による環境への影響のおそれ 	レ	レ	レ	レ		レ	レ	レ
苦情処理メカニズム			<ul style="list-style-type: none"> 苦情処理メカニズムが設置されていない、または設置されているが機能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
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"> ・ 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 ・ COVID-19の影響（巣籠りによる内食需要拡大）で増産に迫られ過剰労働の発生、働き方変化でテレワークが増加した反面、労働時間管理の問題発生のおそれ（サービス残業） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		賃金	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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 ・ 労働時間に応じた賃金確保（各国における法令順守） ・ Covid-19影響で工場操業停止、ロックダウンなどで賃金が保証されない 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			日本国内	(Covid-19影響により) <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人労働者、技能実習生に不当な低賃金、雇止め、などの不利な扱いがなされる ・ 日本人でも派遣労働者に不当な低賃金、雇止め、などの不利な扱いがなされる ・ 予め定められていない不当な給与からの控除（例：トイレ使用料など）が発生、明細に不記載 						
		健康および安全	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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＝障碍者の視点も） ・ 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、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。 ・ 物流拠点で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）、立場の弱い人にしわ寄せがいき、更に健康上の配慮が不足している可能性がある。 ・ 外国人労働者の医療機関の受診サポートが不十分 ・ 外国人労働者への衣食住のサポートが不十分 ・ 外国人労働者へのメンタルヘルスのサポートが不十分 ・ 職場における感染予防が不十分（Covid-19に限らず他の病気や感染症も） ・ 子供に対する感染防止対策が不十分、Covid-19影響で親が子供を虐待やネグレクトにする恐れ ・ 全ての従業員にしっかりと健康診断を受診させていない 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	懲戒処分	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメント行為者への処罰の実施遵守 ・ 法令や就業規則に則った適正な処罰の実施 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
差別	採用時	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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採用する国内の問題もある。 	レ	レ	レ	レ	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
	従業時	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 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 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/SOGIハラetc） COVID-19感染者とその家族へのハラスメントや差別が発生 障害者への労働環境の整備不足 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> 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。 							
	評価・処遇・解雇	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 外国人労働者への評価に応じた昇進昇給の適正な実施。日本人も含め平等に公平に。 COVID-19における需要の減少で、非正規雇用など労働契約上弱い立場の方の不当解雇が発生 ハイリスクの仕事で労働上立場の弱い人へ押しつけ COVID-19禍で工場不稼働時の賃金保証がなされない 従業員（技能実習生含む）への契約内容と処遇の相違がある 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> 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 外国人技能実習生への評価に応じた昇進昇給の適正な実施。コミュニケーション不足が孤立を生み、働きがいのある評価や処遇がなされていない。 							
事業/ サプライ チェーン	児童労働 (14歳以下)	海外	<ul style="list-style-type: none"> 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・心身に被害を受けるおそれ COVID-19禍での格差拡大による貧困者増加による児童労働の増加 特に発展途上国での上流サプライヤー（二次三次）での児童労働がないことの確認 	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"> 夜間労働、危険労働への従事 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	強制労働	海外	<ul style="list-style-type: none"> 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 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） 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 労働契約書の締結の有無と母国語での契約書の作成（世界共通） 特に発展途上国での上流サプライヤー（二次三次）での過重労働がないことの確認 		レ	レ	レ	レ	レ	
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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） 契約時に強制貯金の強要（使用者が通帳印鑑を保管） COVID-19における技能実習生帰国困難者へのサポート 							
	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"> 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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	救済の窓口		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 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、24時間対応などが必要となる。 内部通報システムのみではなく、外部へも開かれた苦情処理メカニズムの整備が必要 	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"> フードディフェンスのための監視カメラのデータ利用など、プライバシーの侵害リスクがある。 			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	世界共通	<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 現地住民・先住民の生活や伝統・現地生態系（大気汚染・土壌汚染・廃棄物やプラスチックごみによる汚染等）や水へのアクセスへ影響を与えるおそれ 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 	レ	レ	レ	レ				
		気候変動	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化によって収穫量の減少 気候変動による自然災害の発生によって生活圏への影響 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	地域社会への影響		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 建設・操業に伴う公害（騒音・振動・悪臭・廃棄物等）による地域社会ライフラインへの負の影響 災害時の避難場所へのアクセスの侵害 		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"> 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、土地の囲い込みで発生する地域住民や先住民グループの権利が無視されるおそれ 		レ	レ					レ
	コミュニティへの投資		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 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、地域経済が衰退してしまうおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	救済の窓口		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 従業時のみならず、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。 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
社会と政府	社会・政府との関係	賄賂と腐敗	世界共通	<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		レ	
	人権に対する意識が低い政府や企業との関係		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し機関と当該国政府との癒着による人身売買など人権侵害の発生 労働安全に関する法規制が整備されていない国への進出・操業・調達 		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"> 不適切な表示（原材料・優良誤認等）により、消費者の健康被害・宗教上の問題を引き起こすおそれ 不適切なマーケティングによって消費者（特に未成年や高齢者）を誤った食行動に導くおそれ（特定成分の過剰摂取による健康被害の発生） 不適當広告、PRによって差別を助長するようなおそれ 	レ	レ	レ		レ	レ		
		品質管理	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理（保管条件、衛生管理、工程管理、輸送管理等）や従業員の衛生教育訓練が十分でなく、消費者の健康を害するおそれ 意図的な品質阻害への対策（フードディフェンス）が不十分 	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
		責任ある廃棄	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物（食品残渣や廃プラスチック等）を適切に処理せず、環境悪化を招く恐れ 廃棄物処理作業での児童労働・強制労働の発生 	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"> 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・保管管理・情報加工管理・情報譲渡管理（委託先も考慮） 				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"> 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 過度な顧客対応により長時間労働が発生するおそれ 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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金水準がその地域の生活水準に合わない 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 非正規労働者（外国人含む）、外国人技能実習生の不当な処遇（評価、低賃金等） 同一労働同一賃金が実現されないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 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 SDSの不備により従業員、流通担当者の健康や安全を損なうおそれ 指示、標識などの記載が労働者に理解されず健康や安全を損なうおそれ 長時間労働、社会からの孤立等による健康被害（メンタルヘルスを含む）が発生するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 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 	レ							
		懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> 企業による不当な懲戒処分が実行されるおそれ 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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	採用	<ul style="list-style-type: none"> 人種、出生地、国籍、性別、SOGI、年齢、信条、宗教、障がい、疾病の有無などに起因した差別が行われるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		従業時	<ul style="list-style-type: none"> 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 人種、出生地、国籍、性別、SOGI、年齢、信条、宗教、障がい、疾病の有無、雇用形態の違いなどに起因した差別待遇のおそれ 不安定な雇用形態を強いられるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> 人種、出生地、国籍、性別、SOGI、年齢、信条、宗教、障がい、疾病の有無などに起因した整理解雇が行われるおそれ 雇用形態の違いにより不当な圧力を受けるおそれ 	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"> 各国の最低就労年齢未満の児童労働が行われるおそれ 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"> - 教育の機会を奪う - 搾取 - 精神的・肉体的損傷を与える 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	強制労働	強制労働	移民や難民、非正規労働者（外国人含む）、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
		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
コミュニ ティ	資源	天然資源の利用	・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	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	医薬品の環境影響	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 	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	・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	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	紛争後の国への進出	製品供給リスク	・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	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	賄賂と腐敗	認可権限者との関係	・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		レ		レ	レ			
		医療関係者（研究者含む）との関係	・研究、処方、治験等のデータ改ざん、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	レ	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"> ・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 ・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 			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		
救済へのアクセス	グリーンバンス	患者・被験者との関係	・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	レ	
	・臨床試験を実施したにも関わらず、当該国でその薬が承認・販売されず患者さんに届かないおそれ								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	・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	レ	レ	レ	レ	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		
			・パンデミック発生時において、生産能力等の問題により、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 ・医療従事者、患者さん、従業員等の業務上知りえた個人情報の流出のおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	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	<p>※ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・在宅勤務の増加により家庭と仕事の境界線が曖昧になるおそれ 					レ	レ	レ	レ	
		低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・コロナ渦により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	<p>※ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・在宅勤務によるメンタル不全が増大するおそれ（兆候が周りから見えにくい） ・船員交代がスムーズにいかず長期間乗船、メンタル不全を発するおそれ ・在宅勤務が困難な職場においてコロナウイルスを含む感染症対策不徹底による感染のおそれ 						レ	レ	レ	レ
	差別	雇用環境・条件	<p>※ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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（コロナ渦により加速した） ・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 ・コロナ罹患に対する差別が行われるおそれ 							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） ・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【航空業】 				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 ・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】 ・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		

2020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

菊池 俊介	ANA ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進部 マネジャー
小林 仁美	ANA ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進部 企画チーム
田沼 英美	ANA ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進部 企画チーム
米原 光拡	塩野義製薬株式会社 経営戦略部 経営企画部 サステイナビリティ推進室 サブグループ長
坂井 稜介	塩野義製薬株式会社 経営戦略部 経営企画部 サステイナビリティ推進室
清水 航	塩野義製薬株式会社 経営支援本部 人事部
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
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
張 一	住友化学株式会社 購買部
大久保 学	積水化学工業株式会社 ESG 経営推進部 担当部長
岩佐 航一郎	積水化学工業株式会社 ESG 経営推進部 担当部長
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 推進グループリーダー
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 推進グループ リーダー
大広 麗子	ナクシス株式会社 人事総務部 サステイナブル推進担当

銭亀 達彦	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
佐藤 友信	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
大出 麻紀子	株式会社ニチレイフーズ 人事部 人財開発グループ マネジャー
大澤 俊浩	株式会社ニチレイフーズ 生産統括部 海外生産管理部 海外工場管理 グループリーダー
呂 猛	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 総務部 CSR 推進室
河本 麻里	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 総務部 CSR 推進室
宇野 芙孔	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 総務部 CSR 推進室
渡邊 摩弥子	株式会社日清製粉グループ本社 総務本部 総務部 CSR 推進室
鈴木 元子	株式会社日清製粉グループ本社 事業開発本部 経営企画部
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
芹田 典子	日本郵船株式会社 IR グループ CSR チーム チーム長
朝比奈 あずさ	日本郵船株式会社 人事グループ GHR 統轄チーム
堀江 広志	日本郵船株式会社 IR グループ CSR チーム
青木 健	株式会社ブリヂストン 組織企画・管理部長
一色 麻由	株式会社ブリヂストン 組織組織企画・管理部 D&I 推進ユニット
増井 克久	株式会社ブリヂストン 組織企画・管理部 主任部員
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
南部 裕亮	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 課長
坂本 樹志	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 ESG 推進室 ESG グループリーダー
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
水馬 潔志	三井化学株式会社 ESG 推進室 ESG グループ 主席部員
神田 三奈	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 推進室長

本田 真弓	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
服部 憲明	三菱ケミカル株式会社 経営企画部 KAITEKI 推進グループ 担当部長
森 哲志	森永乳業株式会社 コーポレート本部 CSR 推進部 環境対策グループ グループ長
桐谷 健太郎	森永乳業株式会社 コーポレート本部 CSR 推進部 CSR 企画グループ リーダー
大池 義厚	株式会社ゆうちょ銀行本社 人事部 専門役
倉澤 慶子	株式会社ゆうちょ銀行本社 広報部 担当部長
奥田 雄大	株式会社ゆうちょ銀行本社 ダイバーシティ推進部 グループリーダー
大栗 麻理子	株式会社良品計画 広報・サステナビリティ部長
西村 彩	株式会社良品計画 広報・サステナビリティ部 広報・サステナビリティ課長

■問題提起した団体および有識者

高橋 宗瑠	大阪女学院大学教授
佐藤 暁子	ことのは総合法律事務所 弁護士 認定 NPO 法人ヒューマンライツ・ナウ 事務局次長 ビジネスと人権リソースセンター 日本プログラムコーディネーター
堀江 由美子	公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン アドボカシーマネージャー
山岡 万里子	ノット・フォー・セール・ジャパン(NFSJ) 代表
小泉 雅弘	NPO 法人さっぽろ自由学校「遊」 理事/事務局長
川上 豊幸	レインフォレスト・アクション・ネットワーク 日本代表
西山 美希	認定 NPO 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
神田 すみれ	特定非営利活動法人東海外国人生活サポートセンター 理事
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

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