

2022 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

 青山商事株式会社

 ANA

人を想い、場を創る。
 OKAMURA

 ONWARD
オンワード商事 株式会社

 aureo³
株式会社 クオレ・シー・キューブ

 KOSÉ

 SUNTORY


 HISEIDO

 シオノギ製薬

 MOL
商船三井

 住友化学

 DAIFUKU
Automation that Inspires

 CHUGAI 中外製薬
Roche ロシュグループ

 TIS
TIS INTEC Group

 TOKAI CORPORATION 東急

 TOTO

 東洋製罐グループ
ホールディングス株式会社

 NAXIS®
Brand Supporter

 ニシレイ

 日清製粉グループ

 日本郵船

 FUJIFILM

 POLA ORBIS
HOLDINGS

 三井化学

 moriyama
かがやく“笑顔”のために
森永乳業

 YAMAHA

 LAWSON

 worlding!

「業界毎に重要な人権課題（第十一版）」

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。

2022年の第11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、5月19日から7月14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。本文書は参加者の議論を取り纏めた結果である。

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。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の方々に対し、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

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>

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.	2022 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	
3-1	製造業	13
3-2	化学・建築材料業	17
3-3	消費財業 (化粧品と日用品)	19
3-4	食品・飲料業	22
3-5	製薬業	27
3-6	物流・運輸業	30
3-7	アパレル業	33
	本プログラム参加者一覧	37
	添付資料 1 異業種企業間討論まとめ (全 12 チーム)	

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	2021年度
企業等	23社	17社	24社	20社	26社
NGO/NPO等	17団体	14団体	13団体	10団体	10団体
参加者数	67名	60名	80名	60名	71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/

	2022 年度				
企業等	30 社				
NGO/NPO 等	10 団体				
参加者数	89 名				

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の一環を進めている。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

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）

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。

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、企業が認識する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

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)

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/

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。

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。

2021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、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。昨年来の新型コロナウイルス感染症（Covid-19）の影響により、オンライン会議ツールであるZoomシステムを活用したオンライン形式のプログラムで実施した。開催時期（6-10月期）においては緊急事態宣言下の為、ほとんどの参加者がテレワーク状況であり、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。テレワーク環境の為、一部の参加者は中部・関西・九州・東北・米国からも参加し、その裾野は広がった。本年度は、再生可能エネルギーへシフトが進む中での配慮すべき人権・環境問題やグローバ

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

ルサプライチェーンに大きな影響を与えている新疆・ウイグル自治区での強制労働問題、気候変動を機に立ち上がった Z 世代からの提言、資源リサイクルに隠された課題等、10 のテーマを取り上げていた。結果は、「業界毎に重要な人権課題（第十版）」及び「業界を超えた共有・ディスカッションの内容」（添付資料 1）がある。「業界を超えた共有・ディスカッションの内容」は他業界で参加者同士が市民社会から紹介された「ビジネスと人権」に関連する具体的事例を参照に、自社の事業活動がステークホルダーの人権にどのような負の影響を生じさせているのか、またどのように対応すべきか等について議論した結果である。

2022 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、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。新型コロナウイルス感染症の影響により、昨年に続き、オンライン会議ツールである Zoom システムと対面の併用を活用したプログラムで実施した。緊急事態宣言下と、行動制限下の状況であり STEP1 は WEB にて、STEP2（第 6 回）以降は、WEB と、感染対策を行った対面会場との 2 次元中継での開催となり、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。テレワーク環境併用の為、参加者は日本各地からとなり、その裾野は広がった。本年度は、ウクライナ避難民をはじめとする、国内避難民・難民の問題、地球規模で汚染が進むプラスチックごみ問題、日本における移住労働者（外国人技能実習生を含む）問題、ビジネス利用が進むサイバー空間上の個人情報の扱いの危うさの問題等、10 のテーマについて市民社会からの問題提起を受け、議論を進めた。結果は、「業界毎に重要な人権課題（第十一版）」として纏めた。また今回は「異業種企業間討論のまとめ（全 12 チーム）」（添付資料 1）を付票として添付した。「異業種企業間討論のまとめ（全 12 チーム）」では、業界をシャッフルした企業参加者が次の視点で議論し、図式化して事務局が纏めた。

- ・ 国家が関与する人権侵害の疑いが、現実のビジネスに与える影響と顕在化した事例
- ・ 市民社会からの問題提起を受け、自社の活動が負の影響を生じさせる可能性の事例
- ・ 社会的脆弱な立場にある人々に対して整えるべき「救済メカニズム」の形

1-3. 2022 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である。



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）

- 2021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（案）」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。
※業界毎に、進捗に応じて、補足的な会合をWEB上で、適宜追加で行った。

Step4

- 事務局は、案文を10月7日から11月7日（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（第十一版）」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

2021年から2022年は、パンデミックとなった Covid-19 が次々と変異種を生み出し、引き続き世界に蔓延が続いた。本年 2 月には突然のロシアのウクライナへの軍事侵攻により、世界の人々がどこに暮らしていても大きな影響をうける異常な事態を生み出す年となった。エネルギー危機・食物価格の高騰・急激な円の通貨安が進行した。「ビジネスと人権」が、その前提としていたグローバル経済活動に大きなマイナスの影響を与えた。

【世界動向】

昨年 3 月には、欧州議会は、企業が自らのバリュー・チェーンに対して人権及び環境に関するデュー・ディリジェンス法制化を採択した。国連では、21 年 10 月国連人権理事会（第 48 会期）で、「クリーン・健康的・持続可能な環境で暮らす権利」を基本的人権として認める決議を採択した。21 年 11 月に行われた COP26 でも気候変動を人権とする議論が続いた。環境を絡めて人権を見る重要性が高まっている。これらの流れは、グローバル経済に人権の概念をきちんと組み込む促進を主流化する取り組みであったが、ロシアのウクライナ侵攻で状況は変わった。ロシアは、欧州を中心とする民主主義国間の結束によるウクライナ支援としてのロシア経済制裁への報復として、石油とガスを交渉材料に利用して、世界的なエネルギー危機を生み出している。欧州では今年の冬のエネルギー備蓄が不安視されて、脱原発の動きから、原発再稼働決める動きも出ている。

また、8 月末には、国連人権高等弁務官事務所が、中国・新疆ウイグル自治区での中国政府による「深刻な人権侵害が行われてきた」とする報告書を発表した。これにより、各国・世界の人権 NGO は国連の場での追及の議論を求めている。恣意的に集められたマイノリティ（少数民族）に対する強制労働・監禁等が問題とされ、ここ 2-3 年、日本企業も実名入りの報道があり、対応が迫られているサプライチェーン上の人権問題である。昨年 10 月の G7 の外相会議では、強制労働が取り上げられ、中国、新疆・ウイグル自治区を念頭に「強制労働排除声明」に至っている。この地域がサプライチェーン組み込まれる「農業・太陽光パネル・衣料品」に人権問題の懸念があり、日本の大手アパレル会社は仕入れ先が強制労働に関わっていない証明が不十分だとして 1 月に米国で輸入を差し止められた。

引き続き、ミャンマーでは、クーデター後の 2 年目の軍事政権の統治が続き、国軍と関連ある企業活動による、間接的人権侵害（助長・関与）について、企業は市民社会から引き続き問われており、日本企業もその対象となっている。

経済安全保障の観点から、ロシア・中国（一部地域）を切り離したサプライチェーンの構築について真剣な議論が政府・企業間でスタートした年となった。

【国内動向】

日本においては、「ビジネスと人権に関する行動計画」（2020 年 10 月）を策定し、外務省から、法務省、そして経産省への動きに繋がった。経産省では昨年 7 月にビジネス・人権政策

調整室を新設した。政府は 2021 年 8 月に上場企業などを対象にサプライチェーン上の人権問題に関する大規模な調査を実施し、9 月に調査結果の中間取りまとめとして企業の取組事例集を公表した。11 月にはアンケート結果を公表している。この結果を踏まえて、今後は企業に対応を義務づけるルールや法整備が必要かどうかを検討する方向とした。岸田第 2 次内閣 (2021 年 11 月発足) は、企業によるサプライチェーン上の人権侵害リスクを把握し予防する「人権デュー・ディリジェンス」の推進を後押しすることを表明した。これは、欧米では企業に対応を義務づける法整備が進んでおり、日本企業が適切な対応を取れなければ、国際競争力を失いかねないとの懸念への対応と思われる。本年 8 月には、「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のガイドライン (案)」のパブコメ実施を行っている。これは、昨年実施の企業アンケートからの要望 (ガイドライン文書策定要請) に応えた形である。

※上記一連の動きの中で、本プログラム (SHE) は、参考すべき「人権デュー・ディリジェンス」の取り組みとして、2021 年に人権法務省人権擁護局が公表した「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」の手引きの中で、(正式名称) ニッポン CSR コンソーシアムが発行した「業界毎に重要な人権問題 (案) 日本語」(2020 年末実施のパブリックコメント) が参考にすべき事例として引用され、注目される取り組みとなって紹介されている。

【Covid-19】

ワクチン接種が各国で継続普及した効果か厳格な行動制限を世界各地で行われた 2021 年から 2022 年は、各国が with コロナへの対応を始め経済活動再開への取り組みが進んだ。しかしながら、変異株の出現、デルタ株からオミクロン株 (BA-1) へ、BA-2 へ移行し、重篤な感染者は減少するものの感染者は増加を続けている。日本においては、第 6 波中に、政府により、「with コロナ」感染対策と社会経済活動の両立が打ち出され、夏の第 7 波 (BA-2、BA-5 主流) 進行中は、経済活動の公的制限は設けられなかった。各国は、入国制限の緩和を実施し、ビザ無し渡航ができる国々も徐々に増えてきている。日本では、渡航制限緩和は限定的な状況が続く。

2020 年来、パンデミックとなった Covid-19 は、グローバルに広がるサプライチェーンの生産力の低下、輸送上の労働力の確保、資源高騰、課題は山積される状況が続いている。With コロナ時代のテレワークによるメンタルヘルス等の新たな問題、エッセンシャルワーカーに代表される立ち止まれない人々の労働環境など、Covid 禍における厳しい労働環境が明らかにされている。これらは人権課題に直結している。

【本年度の特徴的な取り組み】

参加企業間では、STEP1 の市民社会からの問題提起を受けた後、業界をシャッフルし 12 チームに分かれ異業種間での議論を進め、現在直面する懸念を共有化するワークショップを実施した。

- ・ 国家が関与する人権侵害の疑いが、現実のビジネスに与える影響と顕在化した事例
- ・ 市民社会からの問題提起を受け、自社の活動が負の影響を生じさせる可能性の事例

・社会的脆弱な立場にある人々に対して整えるべき「救済メカニズム」の形
こちらについては、本成果物の付票として、事務局で纏めを行った。こちらは、ビジネスの現場における問題がどのようなものかを具体的に知ることができる。その後業界別に分かれて、業界毎の人権課題の見直しを行った。

【所感】

本プログラムに参加する企業は、継続的に「ビジネスと人権」に、真摯に取り組んでいる。前述した企業活動を取り巻くビジネス環境においても、各企業は人権デュー・ディリジェンスの取り組みを開始している。しかしながら、日本企業の人権尊重の主体（ライツホルダー）の調査対象の範囲は自社の正規雇用の従業員である場合が多い。サプライチェーンを含む人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は増加するものの、その方法も取引先のCSRの取り組みを確認するアンケートが主体であり、人権尊重の主体である従業員（現場の労働者）にアプローチできていない。また、各種認証制度や社会性監査の活用した人権デュー・ディリジェンスの実施を検討している企業もいたが、それらはライツホルダーとの有意義なエンゲージメントを保証するものではなく、人権デュー・ディリジェンスの代わりにならない。アンケートや監査等の人権チェックボックスに印をつけて確認する取り組みではなく、企業が自社の事業関連全体にわたって、どこで、誰に対して、どのような人権や環境問題が発生しているのかを動的に把握することが求められる。

自らのサプライチェーンを現状より、見える化し、具体的な脆弱な立場であるライツホルダーを特定し、エンゲージメントする活動に至る企業は少数である。

このような状況から、ライツホルダーに直接届く救済メカニズムの取り組みに遅れが目立つ。既に稼働中の内部通報システムの延長上に、その答えを求めておりパラダイムの変革に至れない状況が続くと捉えている。コンプライアンス違反を注目する内部通報制度と、サプライチェーン上に広がる人権課題とは、その範囲やステークホルダーの違いを意識すべきと事務局は感じている。

最後に、人権への取り組みは対話（ダイアログ）が本質であることを明記しておく。本プログラムでは、懸念される人権課題を、市民社会・企業双方から可視化している。次の段階として、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・ディ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り、その入り口である。問題があれば、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、説明責任と透明性を果たして正当性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、いかに社内でこ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。

開かれた市場開放を目指したグローバル経済であるが、その裾野広がるサプライチェーン

には、明らかで顕著な解決すべき課題を次々に生み出す現実がある。これまで、拡大基調を続けてきたが、この数年は政治体制の違いから、新たな国家対立の構図も生まれた。更に2月にロシアが軍事侵攻に踏み切ったことにより、グローバルなサプライチェーンは、決定的な打撃を受けた。今後は、安全保障上のBCPを意識したサプライチェーンの再構築への変革を迫られる状況となった。どのような状況下でも、ビジネス活動は人権に対する負の影響を生じる可能性を秘めており、これらの問題を真摯に取り組み企業活動のみが、事業の持続可能性を担保される。

CRT 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

本年度に市民社会から提起された課題の一覧表

1. 日本ILO協議会 企画委員 熊谷 謙一氏
「国連「ビジネスと人権」とアジア途上国での日本企業の労働問題」
2. 国連開発計画 (UNDP) アジア太平洋地域事務所
ビジネスと人権プロジェクト リエゾンオフィサー 佐藤 暁子氏/弁護士
「EUにおける法規制の発展と日本企業の実践強化に向けて」
3. ノット・フォー・セール・ジャパン (NFSJ) 代表 山岡 万里子氏
「人身取引と現代の奴隷制 ～「ビジネスと人権」と「企業のエシカル通信簿」～」
4. 公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン
アドボカシーグループ グループリーダー 長島 美紀氏 (Ph.D.)
「ジェンダーギャップ解消と女性・女の子のリーダーシップ促進」
5. 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 高橋 郁氏
「ビジネス・人権と水・衛生」
6. 特定非営利活動法人 難民を助ける会 (AAR Japan)
啓発担当マネージャー 穂積 武寛氏
「日本における難民問題を考える」
7. サステナビリティ消費者会議 代表 古谷 由紀子氏
「市民社会から見た プライバシー・ガバナンスにおける課題」
8. 株式会社日本総合研究所 若目田 光生氏
「テクノロジーの進化と人権課題」
9. WWF ジャパン
自然保護室 プラスチック政策マネージャー シーフード・マーケット・マネージャー
三沢 行弘氏
「持続可能なサーキュラー・エコノミープラスチック問題解決に向けて企業にもとめられるもの」
10. 株式会社ワールドディング マネージャー 池邊 正一郎氏
「外国人技能実習制度のどこのような人権リスクが潜んでいるのか～」

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
職場における待遇	労働時間または賃金	<ul style="list-style-type: none"> 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 子どもの突然の休園・休校によって長期的な休暇を取らざるを得なくなった場合の休暇・賃金補償（保護者が休暇を取れない場合に、適正な居場所が保証されないおそれ） 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 適正な労働時間管理ができていないおそれ⇒業務とプライベートの切り分け（自己申告） リモートワークでの適正な労働時間の管理がされていないおそれ（ワークライフバランス） 労働時間が切り捨てられるおそれ（就業時間の端数の切り捨ての問題） みなし労働時間制において、所定・法定労働時間を超過しているが、残業代が支払われないおそれ（就業時間管理） みなし残業時間制において、みなし残業時間を超過しているが、残業代が支払われないおそれ 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 賃金格差が子どもの将来の教育に影響を与えるおそれ 地政学的な変化による原材料・エネルギーコスト増を下請事業者へに転嫁することで、下請事業者の長時間労働、賃金の引き下げが発生するリスク 	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"> 特に日本でのサービス残業、長時間労働。マネージャー（中間管理職）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
		<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〕 ① 在宅勤務中の労働災害が発生するおそれ（安全配慮が行き届かない、労働環境が異なることによる健康被害、生活リズムの乱れ） 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 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） ① 業務とプライベートが曖昧になり、結果的に労働者のプライベートが減少するおそれ 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 ①～④保護者の長時間労働により子どもの健やかな生活が侵害されるおそれ 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 ② リモートワークによりコミュニケーションが不足し、職場から疎外・排除されるおそれ ② リモートワーク中に、ケガや病気にかかった場合に労災認定されないおそれ ② リモートワークに伴う光熱費の増加を自己負担するおそれ（在宅勤務手当の補償） ③ 健康診断の未実施による病気の進行 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 ③ リモートワークが恒常化し、それに伴う長期作業環境が整備されていないおそれ（病気未満の不調等） ③ 外国人労働者が言葉の問題から医療に適切にアクセスできないおそれ 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） ④ 長時間労働により従業員の教育の機会の喪失 ④ 雇用形態・国籍・人種・性別・年齢・学歴・勤続年数・等の違いによって教育機会の差が発生するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ

事業/ サプライ チェーン	差別	採用時・従業員時	<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、リモハラ） カスタマーハラスメント テクノロジーハラスメント（若手から年配者に対して） SOGI（性的指向/性自認）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 ワクチン非接種者への差別（接種強要） 感染者への差別 労働者が差別されることにより、その子どもまで差別されるおそれ ロシアによるウクライナ軍事侵攻をきっかけに、ロシア人に対する差別が発生するおそれ AIが学習するデータを通して、人間の潜在的な差別の傾向を読み取り、助長する恐れ（TMSなども） AIによる退職予測、内定辞退予測において不平等な扱いを受けるおそれ AIによる労働者監視を行うことにより、労働者のプライバシーが侵害されるおそれ 労働者のバイタル情報（睡眠情報など）を会社が管理することにより、労働者のプライバシーが侵害されるおそれ AIを採用や人事評価に活用する際に、担当者が適切な判断を行えず意図せずに差別を助長するおそれ 技能実習生が婚姻、妊娠、出産などを理由に解雇や帰国など不利益な扱いをされるおそれ 技能実習生が産休・育休・時短勤務などが認められないおそれ 採用時にアンコンシャス・バイアスにより不平等な判断がなされるおそれ （紛争国等で）事業から撤退したことにより、消費者へ製品・サービスが届かなくなるおそれ 一般従業員のESGに関する意識が低いことにより、企業活動が人権侵害につながるリスク（役員のみならず一般従業員に対してもESG評価の概念を入れ、当事者意識を高くする必要性の風潮から） 社内の技能実習生の労働環境は確認できているが、サプライヤーが雇っている技能実習生については把握できないリスク 所属コミュニティによる差別が起こるおそれ（居住地域・就業地域など） ジェンダーバイアスにより、女性の業務選択の自由度が奪われ、活躍の機会が減るおそれ（女性が扱えない薬品や、重い荷物を持たせてはいけぬなどのバイアスにより業務経験機会の損失のリスクも含む） 多様性の観点において平等な登用がされていないおそれ（入社時の属性比率とリーダー登用の比率変化） 業界のイメージが向上されないことにより、結果的に女性の活躍の機会が減るリスク（業界特性を言い訳せず、ロールモデルの未周知やライフタイムイベントを通じて女性が働くイメージ不足により） 	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"> 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	レ	
	強制労働	採用	<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	レ	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 材料を作るプロセスにおいてステークホルダーに負の影響を与えているおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
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労働組合が社員を守っていない（労働組合が社員を守っていない、あるべき姿の役割を果たしていない場合がある） 外国人労働者の結社の自由を妨げているおそれ 日本では会社側との交渉の主体が企業別組合にあり、産業別労働組合に比べ影響力を持つリスク デリバリーやリテールなど、労働者の権利が確保されていないことによるリスク 	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"> ・ 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、資源の枯渇〔買/造/捨〕 ・ 環境負荷が実際は高いのに低いと思いついでいるようなエネルギーや資源を利用することにより、環境破壊や人権侵害を助長するおそれ ・ 再生可能エネルギーやバイオマス資源を利用することによる地域コミュニティへ悪影響を及ぼすおそれ（発電所による環境負荷、パームオイル利用による森林破壊の助長） ・ 納入先や最終消費者による不適切な利用や廃棄のおそれ（例：海洋プラスチック問題、廃棄物処理施設での工程増大） ・ 仮想通貨の流通使用により膨大な消費電力が発生するおそれ ・ 原材料調達に起因する森林や海洋の生態系破壊のおそれ ・ 事業所建設、操業による地域の生態系を破壊するおそれ ・ ビジネスの環境負荷を見直さないことによる地球環境への悪影響が継続されるおそれ ・ 環境に配慮した製品を製造する際に、環境への悪影響が発生しているおそれ ・ 一部の優れた企業による自然エネルギーの買占めが行われるおそれ ・ 半導体不足に伴い、レアメタル採掘現場で児童労働や強制労働が行われるおそれ ・ 太陽光パネル処理時に、地球環境へ悪影響を及ぼすおそれ ・ テイクアウト増加に伴い、ごみが急増するおそれ ・ 海外での製造において、現地の水の負荷を高めているおそれ（バーチャルウォーター問題） ・ 洗濯機や食器洗い機などオートメーション化できていないことにより、使用する水が増加するおそれ ・ 温暖化の影響により、疾病のリスクが増大するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		廃棄	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業活動によりマイクロプラスチックが発生するリスク ・ ごみの分別は行っているが、リサイクル率が低いリスク ・ 魚介類を消費するだけで、結果的に海洋プラスチックごみの増加に加担しているリスク 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	治安	反社会組織への支払い	<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おそれ（例：紛争鉱物） ・ 労働力の調達において賃金の一部が反社会組織や武装勢力へ流れるおそれ（例：技能実習生） ・ 紛争国での地雷等の設置により、物流に影響が起これるおそれ 	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 ・ 事業所建設、操業による土地の価値を毀損するおそれ ・ 開拓によるウイルスの蔓延、感染により先住民・地域住民へ健康被害が起これるおそれ ・ 山を切り開いて太陽光パネルを設置することにより、環境が破壊されるおそれ ・ 事業者の倒産などにより、使用しなくなった太陽光パネルが放置されるおそれ ・ 耐性或適応性、経年変化を考えず土地を利用することにより、結果的に地域住民の生活が脅かされるおそれ（熱海の土石流問題など） ・ レアメタルや金などの採掘により、周辺地域の環境が汚染され、地域住民に被害が起これるおそれ 	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 ・ 提携、投資している海外企業が軍事政権に寄付を行う等により結果的に軍事政権に加担するおそれ ・ 物流を止めないために、賄賂などの腐敗リスクが発生するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		人権リスクの高い国との関係	<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 ・ 軍事政権等の国の空港を使用する際に、軍事政権へ使用料を払い、結果的に加担するおそれ ・ 日本は人権リスクが高くないという思い込みによるリスク 	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または情報を適切に開示しないことにより、最終的に消費者の生命や健康面、財産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おそれ 個人の人権が侵害されたときに、具体的な対応策が示されず、被害が拡大してしまうおそれ 不適切な広告・情報発信により、消費者へ不快な思いや誤った認識を持たれるおそれ、差別や偏見の助長、誤った認識による健康被害のおそれ 多様性の配慮に欠けた製品サービスが社会的弱者のアクセスを困難にするおそれ 様々な手続きがPC、スマートフォンを用いたものが主流になり、ITデバイスを使いこなせない人が取り残されるおそれ 様々な手続きの多言語化対応が未整備の状態により、外国人が生活に必要なインフラにアクセスできないおそれ 容器など、業界規格が統一されていないことにより、コスト高およびゴミが増加するおそれ 外国人、子供への配慮（チャイルドロックなど）が足りておらず、消費者に不便や危険が生じるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ
	荷担	目的外使用や悪用	<ul style="list-style-type: none"> 監視カメラ等が強制労働の設備に利用されるおそれ、盗撮などの性的被害に使用されるおそれ SNSを活用した犯罪利用のおそれ 車やドローンなどの兵器への転用、悪用のための違法改造のおそれ ICタグを活用したストーカー被害のおそれ 洗剤等を専用容器以外へ移し替えを行ったときに、破裂したり有害なガスが発生したりなど、消費者が被害に遭うおそれ（アルコール消毒液を、アルコールに対応していない容器に入れてしまうなど） 3Dプリンターで武器等の人権侵害を及ぼすモノを製造してしまうおそれ スキャナーで偽札を製造されるおそれ カメラの高度な機能等により、盗撮などの性的被害に使用されるおそれ 					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 第三者機関による監視不足によって救済プロセスの実効性が担保されないおそれ 通報が救済プロセスに接続されないおそれ 通報者が保護されないおそれ 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 情報発信不足（絶対量の少なさ・多言語未対応・商習慣要因）による、救済対象者として認識されないおそれ 問い合わせ先の表示がメールやチャットのみで電話番号の記載がなく（あるいは電話番号の情報取得まで著しく労力を要し）、特に視覚障害者や他消費者に不便を生じるおそれ 納品先の担当者の連絡先は知っているものの、担当者には相談できない内容の場合に、相談できないおそれ 相談窓口を信用することができず、問い合わせできないおそれ（心理的安全性の担保） 	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。

※各バリューチェーンの項目は、自社だけでなく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委託業者・協力企業も含む。（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	再資源利用化
職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 国際情勢の変化（例：COVID-19等のパンデミック、ウクライナ情勢）に伴うグローバルサプライチェーンへの影響により、短納期での受注対応などが生じ超過勤務が発生しやすい懸念、あるいは超過勤務が定期的に生じている中で対策が取れず改善が難しい懸念 国/地域によって異なる労働条件に応じた労働時間管理について、十分に徹底・把握できていない懸念 国際規範と各国の法律に乖離がある場合、国際規範より長い労働時間を認める国の法律に従うことにより、労働者の健康被害に繋がる懸念 	レ	レ	レ	レ	レ	レ			
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 危険物質（化学物質等）や大規模設備を使用する製造業として、職場環境内や製造拠点周辺の人々に負の影響を引き起こす懸念 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懸念 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に、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懸念 人を介しての安全性試験や機能性試験等を外部に委託した場合、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懸念 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、定修時などは多くの工事関係者が出入りするため、COVID-19等の感染症への対策が不十分な場合は労働者の健康被害に繋がる懸念 国際規範と各国の法律に乖離がある場合、国際規範より長い労働時間を認める国の法律に従うことにより、労働者の健康被害に繋がる懸念 	レ	レ	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/地域の慣習が異なる中、地域に合致していない懲戒処分方針を策定している懸念（自社） 懲戒処分に対する各国/地域の慣習が異なる中、サプライヤーにおける懲戒処分の実態把握や必要な改善の促しが実施できていない懸念 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 調達先、委託先等で特に以下が懸念される： <ol style="list-style-type: none"> 労働時間に見合った適正な賃金が支払われていない 外国人技能実習生へ支払われる賃金の実態が把握できていない 国際情勢の影響を受けた金融市場の混乱による労働者への支払い遅延や未払い 物価上昇に応じた賃金設定となっておらず、生活賃金（適正な生活水準の維持に必要な賃金）が支払われていない 			レ	レ				レ	レ
事業/サプライチェーン	差別	採用・従業時	<ul style="list-style-type: none"> 地域/時期によって主なハラスメントの事例は異なり（例：特定民族や性的マイノリティの差別、パワハラ）、グローバルで従業時における差別的撲滅に適切に取り組めていない懸念 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懸念 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の尊重、個人情報の確実な保護が出来ていない懸念 アンコンシャスバイアス（無意識の偏見、思い込み）によりカテゴライズ（性別、性的指向や性自認、年齢、国籍、言語等）され希望職種への就労機会や昇進・昇格機会が奪われる懸念 COVID-19ワクチン接種・未接種による就労機会や職場環境における差別の懸念 国際情勢を受けた特定人種への差別の懸念 客観的に妥当な基準を明示せず病気・妊娠等の理由で労働者が不当な差別的取り扱いを受ける懸念 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換が困難な外国人技能実習生や派遣社員などの就労において、客観的に妥当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懸念 ライフサイクルの変化により勤務地変更が困難となった場合の解雇懸念 事業環境の変化によりバリューチェーン上で特に脆弱な立場と考えられる雇用形態（非正規労働者、委託事業者など）の予期せず雇用が失われる懸念 	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
児童労働	危険な作業や雇用/労働時間と労働条件	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンが複雑化・グローバル化する中で、Tier2、3以降の調達先でリスクがあるが、把握しきれていない懸念 			レ					レ	レ
	最低年齢/18歳未満の若年労働者の雇用	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンが複雑化・グローバル化する中で、Tier2、3以降の調達先でリスクがあるが、把握しきれていない懸念 基準年齢の考え方についてローカル法と国際法の差があり、地域別に適切にフォロー出来ていない懸念 			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
自社従業員 /サプライヤー	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 ・特にコロナ禍以降、在宅勤務の導入でマネジメントが十分に機能せず、時間外労働、最低限必要な休憩時間を担保できない状態が恒常化しているおそれ ・特に日本でのサービス残業、長時間労働、マネージャーの過剰労働 ・男性の育児休暇取得や介護休暇取得、週休3日制導入が進むことで、労働が偏りしわ寄せが起こるおそれ ・自社の労働時間を削減したり、多様なニーズに合わせ付加価値の高いアウトプットにこだわるあまり、取引先に負担をかけるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・メーカー・小売り等からのコスト圧縮の圧力により、取引価格への転嫁が阻害され、主にサプライヤーで最低賃金や生活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 ・性差による賃金格差が起こるおそれ ・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 【COVIT-19による新たな懸念事項】 ・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長時間残業・過重労働につながり健康被害が出るおそれ ・リモートワーク増加に伴うコミュニケーションの機会欠如に起因するメンタル不調 ・業務上、職場や店舗に通動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 ・管理側が現場に向く機会が減り、現場の安全配慮チェックが疎かになるおそれ（避難訓練を怠る等） ・トラブルがあったときに十分な情報共有がなされなかったり、会社のフォロー体制がないまま従事することで過度なストレスがかかるおそれ 	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 ・売上UPするための施策などにかかる時間が重要視されており、ハラスメント抑止のための啓発に十分な時間を割かなくなるおそれ ・コロナ禍以降、管理側が現場に向く機会が減り、ハラスメントの実態把握ができず対応が遅れるおそれ ・外国人労働者や外国人技能実習生およびその家族に向け、言語を含めて十分な説明が行われず孤立するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		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	研修、昇進、就業	<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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	結社の自由	結社の自由、団体交渉権	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合の結成を拒まれる、団体交渉を正当な理由なく拒まれる、組合員に対する不利益な扱いや解雇されるおそれ ・ストライキを理由に解雇のおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	苦情処理メカニズム	従業員向け通報窓口の有効性	<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していないおそれ（通報者の保護や対象者範囲・通報を受け付ける内容の周知が足りず、通報窓口が形骸化するおそれ） ・多言語に対応しておらず、脆弱なグループの人権侵害の申し出を把握できていないおそれ ・LGBTQに関する対応の専門性が不足し、人権侵害を放置するおそれ/二次被害を引き起こすおそれ 	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				レ

特にサプライヤー	強制労働	強制的な残業、人身売買、外国人技能実習生	<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 外国人技能実習生を派遣する監理団体・送り出し機関へのチェック不行き届きにより、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		
	アセスメント	サプライヤーにおける人権侵害	<ul style="list-style-type: none"> 十分な調査や影響力の行使を行わないことにより、二次サプライヤー、生産委託先など上流サプライヤーにおける人権侵害を助長するおそれ 社会的に立場の弱いグループである、サプライヤーの外国人社員、外国人技能実習生、実習実施者（実習生が働いている企業）への訪問ヒアリングによる実態把握が行われず、人権侵害が是正されないおそれ 			レ	レ	レ						レ		
	苦情処理メカニズム	サプライヤー向け通報窓口の有効性、エスカレーションプロセス、救済措置	<ul style="list-style-type: none"> 通報者の保護や対象者範囲・通報を受け付ける内容の周知が足りず、サプライヤー向け通報窓口が形骸化するおそれ。（コンプライアンス違反、贈収賄、下請法違反だけでなく、生活賃金や結社の自由・教育の機会といった幅広い人権苦情も受け付ける旨を明記し問い合わせ対象を広げる必要がある。対象者としてサプライヤーの工場で働いている協力会社社員、請負会社社員が誰でも使うことができるように範囲と周知を広げる必要がある。） 多言語対応 エスカレーションプロセス、救済措置（法務・コンプライアンス部門による救済手続き）を決めておかず人権侵害が深刻化するおそれ 			レ	レ	レ						レ		
	相互情報管理体制		<ul style="list-style-type: none"> 一次、二次以降のサプライヤーとの情報共有体制が不十分なことによる、サプライヤー従業員の人権課題の誘発を助長するおそれ 			レ	レ	レ						レ		
ビジネスパートナーなど	M&A	買収監査における人権アセスメント	<ul style="list-style-type: none"> 買収監査の際にM&A検討先企業の人権アセスメントが不十分なことによる、人権侵害が是正されないおそれ 			レ	レ	レ	レ	レ	レ			レ		
	協業先・取引先	協業先・取引先における人権侵害	<ul style="list-style-type: none"> 上流、下流に関わらず、取引先社内において人権課題が顕在化した場合に、人権侵害が是正されないおそれ 			レ	レ	レ	レ	レ	レ			レ		
	物流委託先	労働環境	<ul style="list-style-type: none"> 製造者、販売者が上流に無理な納期などの依頼をすることにより、長時間労働・過重労働の慢性化を引き起こすおそれ ビジネス慣行の改革を進めず、またEC比率の増加などビジネスモデルの転換に際してSCM機能を十分に勘案しないことによる、物流委託先従業員の長時間労働・過重労働の慢性化を引き起こすおそれ 							レ						
	就職応募者		<ul style="list-style-type: none"> 就職の応募者に対し人権侵害（学歴・性差・国籍差別・ハラスメント・個人情報漏えい）を及ぼすおそれ 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 			レ	レ	レ	レ	レ	レ			レ		
地球/社会	地域住民	生活上の健康被害	<ul style="list-style-type: none"> 事業操業に伴う、大気汚染、化学物質の排出、排水などによる地域住民の健康に害を及ぼすおそれ 			レ	レ	レ	レ					レ		
		生活拠点・時間の侵害	<ul style="list-style-type: none"> 新規拠点等の建設などに伴う、先住民や地域社会コミュニティの土地権利の侵害など、影響を及ぼすおそれ 事業操業に伴う、騒音・大気汚染・交通安全等における生活拠点への影響を与えるおそれ 			レ	レ	レ	レ					レ		
	自然環境	水ストレス	<ul style="list-style-type: none"> 大量の水の使用による漏水リスク 			レ	レ	レ						レ		
		気候変動	<ul style="list-style-type: none"> 大量のCO2を排出することで地球環境に悪影響を及ぼすおそれ 			レ	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	レ	レ	レ						レ		
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		
	人権リスクが高い国との関係	<ul style="list-style-type: none"> 人権リスクが高い国に接近することによる、人権侵害に担加するおそれ 				レ	レ	レ	レ	レ				レ		
消費者/お客様	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、消費者に不利益が生じる恐れ 			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こと、消費者に不利益が生じるおそれ 			レ	レ	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										レ
	消費者との関係	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・電子購買やポイント制度の利用などの購買行動・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 各種シミュレーターや診断機器の活用など顔画像を含むプライバシー情報の取り扱いに関する規約・窓口などを、販売者、製造者が明示しない、または難解な表現を使用することで、情報の取扱いに対して消費者が十分に理解を得ることができず、消費者の誤解・不安・不利益が生じるおそれ 販売者、製造者がマーケティング活動を優先するあまり、個人情報（WEBサイトの閲覧履歴や電子購買履歴のトラッキング、リコメンド機能など）を当事者の同意を得ないまま利用されてしまうおそれ 			レ								レ	レ	
		個の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 広告マーケティングや販売活動が、画一的な美やジェンダー、ジェネレーション等のステレオタイプを助長するおそれ AI等の利用による、消費者の誤認やステレオタイプを助長するようなアルゴリズム・情報提供が発生するおそれ 			レ							レ	レ		
	子どもの健康・安全	<ul style="list-style-type: none"> 製品の使用や肌知識の情報提供において、使い方や品質などの十分な情報を提供しないことにより、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		

3.4 食品・飲料業

食品・飲料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
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 ・ 仮需特需の影響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ことにより労働時間管理の問題発生のおそれ（サービス残業） ・ COVID-19の影響により大幅に労働時間が削減される恐れ、賃金が減少する ・ 長時間労働により、従業員の家族に影響を及ぼす恐れ ・ 感染拡大による人員不足と負担増大 ・ 残業を前提とした人員配置により所定労働時間を慢性的に超過する恐れ ・ COVID-19の影響）出社せざるを得ない従業員の心理的負担が大きくメンタル疾患を引き起こす恐れ ・ 副業・兼業による長時間労働の懸念 ・ COVID-19の影響）子の保育園や休校、オンライン授業により子育て世代の労働時間の確保が難しい ・ 感染症、戦争等の影響による人手不足の深刻化とそれに伴う従業員の労働時間の増加の懸念 ・ 人手不足の深刻化に伴う労働時間の増加の懸念 	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 						
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同一労働内容にも関わらず雇用形態によって賃金に差が生じている（COVID-19影響により） ・ 生活水準に満たない賃金になっている ・ 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 ・ 原材料価格の高騰を価格転嫁できないために賃金を上げられない、 ・ 生産停止による失業、円安に伴う母国への実質的な送金額の目減り・日本での労働の魅力低下 ・ 原材料の確保難によるサプライヤー間の競争激化（偏ったサプライヤー選定、供給可能な原材料の独占）⇒選ばれないサプライヤーにおける就労環境・賃金環境の悪化の可能性 ・ サプライヤーへの生活賃金の保証の国際基準とのズレ ・ 外国人労働者の家賃徴収水準が都心部と地方で変わらないため都心部と地方の手取り額の差が大きい ・ 原材料価格高騰から価格転嫁せざるを得ず、価格改定交渉、原材料置換え作業に業務負担、精神的ストレスが増える 	レ	レ	レ	レ	レ	レ

事業/ サプライチェーン	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、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である。 ・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、衣食住のサポート、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おらず、また結果に基づいた企業行動がない ・心にゆとりを与えられる物理的スペースの確保が不十分 ・リモートワーク特有の身体的負担の解消方法が個人にゆだねられている ・（COVID-19の影響）在宅勤務の増加（業務の進捗への支障、ストレス）や外出の制限によるコミュニケーションの減少によるメンタルヘルス不調、また、運動不足による体調不良など従業員の安全衛生の悪化 ・工場などテレワークのできない労働者の通勤や就業時の感染リスク ・高齢労働者の安全面健康面のリスク ・（ILO中核基準に安全衛生が追加）企業の安全衛生に関する認識不足及び対応の遅れによる、従業員の健康・安全が脅かされるおそれ ・ILO中核基準追加（安全衛生）への企業の対応不足により、健康・安全が脅かされるおそれ ・夜間労働や短時間労働者、派遣社員への教育・研修機会不足による、健康・安全が脅かされるおそれ ・原材料・エネルギーコスト高騰に因る、雇用者の適切な健康・安全管理が脅かされるおそれ ・外国籍労働者が理解できる言語での避難経路、宿舍の最寄りの避難場所等の明示がされていないおそれ ・事業所における避難訓練が十分になされていないおそれ（特に夜間労働や短時間労働者、派遣社員） ・ノロウイルス予防などの衛生管理に伴う喫食制限（生ガキ、二枚貝など）が権利の侵害に繋がるおそれ 	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が不十分 ・法令や就業規則を社内周知すると共に適正な処罰の実施が不十分 ・国際基準で禁止されている懲戒処分としての減給をおこなっていることに対する国際的非難のおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ
	採用時	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・人種、性別、宗教、地域、LGBTQ、SOGI、障がい、民族、信条、病歴（HIV等）、介護、不妊治療、育児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に採用する国内の問題もある ・採用時に外国人労働者が理解できる言語での労働条件の提示が行われないことによる不適切な条件での就労リスク ・アンコンシャスバイアスや認知不足などによるバイアス再生産への加担により差別を繰り返すおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		従業員時	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（外国人従業員、障がい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 ・雇用形態による差別（研修の機会がなかったり会議に参加させないなど） ・ハラスメント（セクハラ/パワハラ/マタハラ/SOGIハラetc）取引先からの／取引先への ・COVID-19感染者とその家族へのハラスメントや差別が発生 ・障がい者への労働環境の整備不足 ・LGBTQへ配慮した設備不足（トイレや更衣室など） ・テレワーク増加による周りが見えないハラスメントの発生 ・COVID-19ワクチン接種歴の有無による差別やプライバシーの侵害、業務への制限 	レ	レ	レ	レ	レ
差別	従業員時	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。 ・外国人技能実習生に対する、受け入れ企業の差別・ハラスメント ・工場内で国籍別に色が異なる作業着／帽子を着用させる ・お祈りの部屋やヒジャブ、各国の礼儀等に対する配慮の必要性 ・日本人による外国人労働者へのダイレクトコミュニケーションの不足（通訳者に依存しすぎている） ・時間管理の考え方が統一できていない ・男女の性別のみで区別して同部屋に住ませることは是非 ・ワクチン接種の強要のおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ

評価 処遇 解雇		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・人種、性別、宗教、地域、LGBTQ、SOGI、障がい、民族、信条、病歴（HIV等）、介護、不妊治療、育児などにより評価・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 ・ハイリスクの仕事を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 									
		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。 ・年功序列型の評価により適切な評価がなされない ・新卒採用者と中途採用者での処遇に違いがある ・女性への制度拡充に伴う男性社員などへの配慮欠如 ・昇進試験を日本語で行うことを前提としている ・不当な評価・扱いをされる（成果の関わらず、個人の好き／嫌いで評価される） ・管理職の国籍的なダイバージェントの実現（女性だけでなく） ・原材料・エネルギーコスト高騰に因る、適切な評価・処遇体制の維持及び雇用環境が悪化するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
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、ID偽造の恐れ ・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 ・家族経営の環境下における児童労働 ・（国内）CM撮影における子供タレントの深夜労働 	レ	レ	レ	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、ID偽造 ・18歳未満の危険労働として国内にもリスクがあり得ることの認識不足（ニュースになった顕在化した事例も存在） ・小規模な農作物生産者において、家庭内労働として18歳未満の若年者が関わっていることもある。 	レ	レ	レ	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 ・労働者の身分証等を会社で管理することのおそれ ・供給網混乱によって、サステナブル認証品以外の原料を調達せざるをえない状況となり、強制労働が疑われる原料を調達するおそれ 			レ	レ	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 ・留学生への搾取、偽留学生の雇用（表向きは留学だが、実態は出稼ぎのために来日）、留学生の学費や手数料を負担する代わりに登録・勤務を強要する派遣会社の存在 ・技能実習生において、母国での送出国・ブローカー等への手数料が高額となり、強制労働へ繋がるおそれ 									
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 ・法制度の弱い国の場合、結社の自由を認めて会社でも組合があっても、会社側の「脅迫」があり、実態としては組合が十分に機能しない。 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人技能実習生に、結社の自由と団交権について十分な説明がなされていないおそれ ・外国人技能実習生に対して、労働組合への加入を制限／禁止する言動がなされているおそれ 									

	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 ・ホットラインへのアクセスが不十分であるおそれ（従業員が知らない、システムが使いにくい、解決されないなど） ・多言語対応ができたとしても、対応が面倒との理由などで、苦情・相談が無視されてしまう／後回しにされてしまうおそれ ・救済を必要としていない相談が多いために、解決が必要な苦情・相談が無視されてしまう／後回しにされてしまうおそれ 	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"> ・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。 ・適切な個人情報の管理 ・特に技能実習生の寮の同居の割り当や監査等による寮の内見等による、プライバシーが十分に確保されないおそれ、また、認められている権利を知らないことによる不本意な同意による権利侵害 ・A I、メタバースなどの技術革新に制度が追いつかず、プライバシーを侵害するおそれ ・人生を左右する人事データ、採用データをAI分析のみで運用するリスク ・外国人技能実習生の個人情報を複数（雇用主（人事管理者以外）、監理団体、送出機関等）が管理することによる流出リスクの高まり 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
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 ・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（上流サプライチェーン） ・消費者が分別しにくい、リサイクルしにくい容器包装により、プラスチックごみの発生 ・廃プラ輸出による輸出先の環境汚染、住民の健康悪化 ・農作物の作付け増加ほか、サプライチェーン全体での水使用増加による水ストレス上昇のおそれ 	レ	レ	レ	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 ・渇水などによって事業停止となり雇用に影響する ・農地の拡大による気候変動への影響とそれに伴う自然災害の増加等、生活への影響 ・食料システムを構築しないことによる、食品ロスの削減の遅れ、貧困格差の助長 	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 ・値上げにより貧困のトリガーをひいてしまう ・飲料・食品工場の過剰な取水による地域社会の水アクセス権侵害 		レ	レ	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、取引停止により、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 ・地政学リスクによる事業撤退や取引停止に伴う雇用喪失のおそれ 	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。 ・工場等の事業所の近隣住民の苦情・相談が届かないおそれ 	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 貧困格差の助長、課題解決が遅れる、または阻害する。 		レ	レ		レ		レ
	人権対応が遅れている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 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 情報管理のコントロールの長けた国では、第三者機関の監査であっても当局の影響があり実態とかけ離れている可能性がある。契約での縛りも意味をなさない可能性がある 		レ	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） 注意喚起を怠ったことによる健康被害の可能性 理解できる言語表記がないために、日本国内の外国籍消費者の健康被害・宗教上の問題等を引き起こすおそれ 	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 障がい者がわかりやすい表示や利用しやすい製品の開発がなされているか 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
			日本国内	<ul style="list-style-type: none"> 過度な品質管理（欠品ゼロ等）によるフードロスの大量発生の可能性 	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 消費者の認識不足によるフードロスの発生 賞味期限切れの食品が第3国に輸出され健康被害を与える可能性 包装資材でのバージンプラスチック使用継続により廃棄物問題が深刻化するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	差別	適切な情報提供	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> 不适当広告(TV、新聞、雑誌、インターネット、看板等)、キャンペーン(タイトル、景品の選定、対象者等)、商品パッケージ等によって差別を助長するようなおそれ 子どもの権利を侵害したりステレオタイプを植え付ける恐れ、バイアスの再生産 原料のトレーサビリティを確保していないことによるサプライチェーンでの人権侵害への加担、消費者の選択幅の制限 	レ	レ	レ		レ	レ	
		適切な情報収集	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> アンケート等のマーケティング情報収集に際して、人権に対する配慮が不足していることにより、マイノリティに対して差別的な印象を与えてしまう 	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） A Iなどの技術革新に制度が追いつかず、プライバシーを侵害するおそれ 					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	レ	
		雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 営業職や海外転勤者の単身赴任による子どもの成育や家族のメンタルヘルスへの影響 	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、リモートワークの拡大、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、不当な取り扱いにより通報者の権利が損なわれるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ			レ
		過度の監視	<ul style="list-style-type: none"> 従業員に対する過度の監視、就業状況の管理 	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
		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 ワクチン接種を強制されるおそれ 不安定な雇用形態を強いられるおそれ 社内制度（育児休暇、介護休暇、傷病休暇など）が正しく適用されないおそれ 	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

	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
	個人情報	個人情報の管理	<ul style="list-style-type: none"> ・パーソナル・ヘルス・レコード（遺伝情報も含む）などの個人情報が流出・不正利用され、個人が特定されたりプライバシーが侵害されるおそれ ・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が本人の許可を超えた範囲に流出、利活用するおそれ 	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	レ
	医薬品の環境影響	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・動物・細胞・医薬品・化学物質・廃棄プラスチックにより環境が汚染され、それ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おそれ ・工場や現地工事サイトにおける水や土地の乱用 	レ			レ	レ		レ	レ
	地域住民	居住権	<ul style="list-style-type: none"> ・工場など新規建設に伴う強制的な立ち退き、住民の居住環境に関する権利の侵害 ・工場、事業所等の防災対策不備による地域影響 	レ	レ		レ	レ	レ		レ
政府との関係	紛争リスクの高い地域および紛争地域における事業	製品供給リスク	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・当該地域での紛争に間接的に加担するおそれ（製品・資金） 	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
救済へのアクセス	グリーバンス	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
			<ul style="list-style-type: none"> ・偽造医薬品対策への不十分な取り組み 				レ	レ		レ	レ
			<ul style="list-style-type: none"> ・乱用、誤用などによる健康被害発生のおそれ 				レ	レ			

消費者課題	患者さんとの関係	健康および安全	・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、取り扱い時の事故による怪我（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	
			・製品情報の誇大PRによる不適切な処方・治療を受けるおそれ									レ	レ	
			・ワクチン接種を強制されるおそれ、摂取しないことによる人権侵害のおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		脆弱な対象への配慮	・希少疾患に対する治療を受けられないおそれ	レ								レ		
			・地域の過疎化、需給バランスの変化によ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		
			・言語の障壁により医薬品またはその情報にアクセスできないおそれ									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
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
			・不適切な抗菌薬使用により、既存の抗菌薬が効かない薬剤耐性（AMR: Antimicrobial Resistance）菌の感染症が増加し、公衆衛生の悪化・人命危機につながるおそれ										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	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ※ 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や突発的な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、災害発生時や国際紛争時に、予期せぬ深夜勤務や長時間労働、休日出勤が発生するおそれ ・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 ・一定の公益性を有する側面からも、コロナ禍での巣ごもり需要やオリパラでの交通規制等で過重労働・長時間労働が発生するおそれ ・現場において、労働時間の管理が行き届かないことにより、長時間労働が発生するおそれ ・人員不足により、長時間労働が発生するおそれ ・自社以外の労働状況の把握が困難であることから、サプライチェーン上で長時間労働が発生するおそれ ・倉庫でのトラックの待機時間が長いことにより、長時間労働が発生するおそれ 	レ	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 ・コロナ禍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 ・コロナ禍により業績が上がった場合、従業員の努力に見合った賃金が支給されていない、特別報酬等でのねぎらいがないことでモチベーションが低下するおそれ ・自社以外のサプライチェーン上で働く労働者の賃金が低下するおそれ ・雇用形態の違いにより、同一労働における賃金の公平性が保てないおそれ ・特定の国籍を有する社員だけが昇進の機会を与えられる等、キャリアへの国籍差別が生じるおそれ ・需要低迷により、賃金が低下するおそれ ・機械化による賃金低下や雇用機会喪失のおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ※ 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 ・屋外や低温倉庫等の不安定な労働環境において、社員の健康被害や労働災害が発生するおそれ ・国際紛争が発生している地域や海賊発生地域、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 ・長時間労働や事故発生時、ハラスメントによりメンタルヘル스에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 ・在宅勤務の拡大により、メンタル不全や運動不足を起因とする生活習慣病等の健康被害が増大するおそれ（兆候が周りから見えにくい） ・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および後遺症のおそれ ・コロナ禍での船員交代がスムーズにいかず長期間乗船による船員の疲弊が船舶運航安全を阻害するおそれ ・コロナ禍での予期せぬ長時間の滞船や航海が続くと生鮮食品のストックが品薄になることでの健康被害のおそれ【海運業】 ・エッセンシャルワーカーとして働く社員の健康および安全が担保されないおそれ ・欠勤の社員を補うための休日出勤や長時間労働により、健康被害が発生するおそれ ・お客様からの営業妨害や暴力が発生するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ
	雇用環境・条件	<ul style="list-style-type: none"> ※ 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。 ・多様な従業員（国籍、民族、宗教、性別、年齢、障がいの有無、性的自認等）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（ソフト面） ・多様な従業員（国籍、民族、宗教、性別、年齢、障がいの有無、性的自認等）に対する職場環境（多目的トイレ等）が整備されていないことにより、人権が侵害されるおそれ（ハード面） ・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 ・コロナ罹患患者およびワクチン未接種の従業員に対する偏見や差別が起こるおそれ ・シニア労働者の雇用環境や処遇面（雇用延長・定年延長制度による）⇒（例）シニアドライバーの問題 	レ	レ	レ	レ	レ

	外国人労働者	雇用環境・条件	<p>(全般)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 言語や生活面のサポートが不足していることにより、外国人労働者が孤立するおそれ <p>(国内)</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人技能実習生制度によって雇用された外国人が不当な扱い (強制的な長時間労働や賃金の未払い、給与からの不当な天引き等) を受けるおそれ 外国人技能実習生へのワクチン接種有無における雇用差別 (ワクチン職域接種を強要、接種済の方を優先的に採用する等のおそれ) <p>(海外)</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外のサプライチェーン上における取引先において、児童労働や強制労働などの人権侵害が発生するおそれ 正規雇用前の労働における賃金未払いのおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ
	お客様・地域	安全	<ul style="list-style-type: none"> 閉鎖的な空間である特性であることや拘束時間が長いこと、席の移動ができないことにより、多様なお客様が利用するにあたり、健康被害や不要なストレスを与えるおそれ【航空】 閉鎖的な空間であること、密集度が高いこと、多様なお客様が乗車することによる健康被害、不要なストレスを与えるおそれ。また、性犯罪等の被害を受けるおそれ【鉄道】 閉鎖的な空間であることから、急患時の初期対応が遅れるおそれ お客様がコロナに感染するおそれ 	レ	レ	レ	レ	
サービス		<ul style="list-style-type: none"> 多様なお客様 (国籍、民族、宗教、性別、年齢、障がいの有無、性的自認等) への対応が不足していることによる公共サービスの利用機会が損失するおそれ 路線を存続することにより地域コミュニティが維持される一方で、路線廃止によりコミュニティの質の低下を促すおそれ【鉄道・バス】 						
情報管理		<ul style="list-style-type: none"> 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 						
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、生態系への負の影響を引き起こすおそれ。 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】 再生可能代替航空燃料と位置付けられるSAF燃料 (航空バイオ燃料) を使用していく方向に伴い、割高な当該燃料コストを旅客が負担する可能性【航空業】 Sox・Nox規制により運航船舶の燃料切り替えまたはスクラバー設置による硫黄酸化物・窒素酸化物等の排出削減対策【海運業】 プラスト水の利用により、各地域の海洋環境の生態系サービスに影響を与え、地域住民の人権を侵害するおそれ【海運業】 車両、船舶、飛行機の廃棄により、環境への負の影響を引き起こすおそれ 	レ	レ	レ	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 内陸国への輸送のためにトラックが港湾周辺国の道路に損傷を与えてしまうおそれ 災害時におけるインフラのダメージによりサプライチェーンの物流を途絶えさせるおそれ 災害時において道路や線路、駅施設、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) 港湾労働者ストライキにより作業停止された貨物が顧客またはサプライチェーンへ影響するおそれ ドライバー不足や事故、道路・線路・港の整備不十分によりサプライチェーンへ影響するおそれ 少子高齢化による利用者の減少により、路線が維持できなくなるおそれ【鉄道】 大型船の入港を可能にするための港の整備により、海、周辺地域の環境を変化させるおそれ 	レ	レ	レ	レ	
	安全の提供	<ul style="list-style-type: none"> 事故やテロ行為、災害、感染症等により、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】 食品工場や食品倉庫で一般消費者に渡る食品・製品の中に異物混入するおそれ (フードディフェンス【食品倉庫・食品物流】) 				レ	レ	レ
社会と政府	政府との関係	<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 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 (金銭・ポスト) や腐敗に関与するおそれ 人権侵害に繋がる政策誘導や国家思想により、企業が人権侵害に加担するおそれ 	レ	レ	レ	レ		
デジタルイノベーション			<ul style="list-style-type: none"> 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 IT格差が広がるおそれ (デジタル化の恩恵にあずかれない人とそうでない人) 輸送フロー上でのAI導入、IT化による人手不足・ヒューマンエラーの解消、また従業員削減のおそれ 事故発生時の責任の所在が不明確なため、被害者への適切な対応ができないおそれ デジタル化による人員削減のため、緊急時に対応できる人員不足 (体制) が発生するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ

その他	不正取引、密輸	人身取引	<ul style="list-style-type: none"> ・人身取引の被害者・臓器売買等に関わる者の輸送に関与するおそれ ・密航者を意図せず輸送するおそれ【海運業】 ・禁制品を運ぶおそれ 			レ	レ	レ	
	救済へのアクセス		<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・二次、三次サプライヤーで働く従業員が救済にアクセスできないおそれ（救済窓口がない、多言語対応していない、24時間体制ではない、窓口があっても機能していない等） ・アクセスしたい人の心理的安全性（匿名性の選択、情報の機密性、無報復政策の有無等）が担保されていないため、アクセスできないおそれ ・サプライチェーン上において、救済窓口の設置がない、または浸透していないため、当事者がアクセスできないおそれ ・解決に時間がかかる課題に適切な救済をタイムリーに用意できないおそれ 			レ	レ	レ	レ

3.7 アパレル業

創：研究、開発、設計、デザイン 買：設備建設、調達（生地、副資材） 造：生産、製造（縫製） 運：保管、物流 売：販売、営業、小売

使：消費、利用、保守・メンテナンス、包装（ラッピング） 捨：廃棄、リサイクル、廃プラ

アパレル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
職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・残業を織り込んだ生産計画や、縫製の現場で上流の計画の遅れを吸収するという事態により、賃金水準が地域の生活水準に合わないことにより、出来高払い賃金制により、あるいは不良品・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（自社工場または生産委託先の労働者） ・勤務管理が不適切なために、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（自社の従業員または、自社工場または生産委託先の労働者） ・技能実習生の勤務実態の把握ができていないため、労働基準違反が発生しているおそれ（日本）（国内縫製工場または、生産委託先の技能実習生） ・技能実習生へ現地語でのサポートができていないため、生活面での十分なサポートやケアができていない可能性、生活が孤立化しているおそれ（日本）（国内縫製工場または、生産委託先の技能実習生）実習生とのコミュニケーションに時間を要し、サポートが十分にできていない要素もある。 ・サービス残業、管理職の過重労働、みなし管理職の過重労働(日本)(自社の従業員) ・テレワークによる超過労働が発生しているおそれ(日本)(自社の従業員) ・国の方針、政策変更(紛争、ロックダウン)等、外的要因による超過労働の発生のおそれ(自社工場または生産委託先の労働者) ・商品購入後の修理縫製に従事する外国人(中国、東南アジアなど)労働者が海外情勢(コロナによる影響等)の影響で帰国してしまい、人手不足による労働超過が発生するおそれ(自社の従業員または、生産委託先の労働者) 	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により最低賃金（生活賃金）が遵守されないおそれ（海外自社工場または生産委託先の労働者） ・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（海外自社工場または生産委託先の労働者） ・法令遵守が不十分、あるいは勤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（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・生産性に応じた公正な報酬が支払われないおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・正規、非正規労働による同一労働同一賃金の問題（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・インフレ等による社会情勢の変化で実質賃金が低下し、労働者の生活水準が保たれなくなるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・男女の賃金差の状況が把握できておらず、格差が発生しているおそれ。女性の役員構成比が低い。女性の登用が積極的に為されていないなどの現実がある。（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） 	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。（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・外的要因により、安全衛生教育や健康診断が適切に実施されない状況が発生し、従業員への安全、健康リスクが高まるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・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（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・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（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・危険または有害な作業場で個人用防護用具（PPE）が支給されず、また、適切な教育、研修が実施されておらず、作業者に危害が及ぶおそれ（自社工場または生産委託先の労働者） ・点検義務のある機械や設備の点検がされず、また保護装置が不十分なために、作業員に危害が及ぶおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・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（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・化学物質の保管が不適切なことによる、事故または健康被害が発生するおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・テレワークができない生産業務従事者の感染への不安やストレスなどメンタルヘルスに不調をきたすおそれ（心の問題が生じるおそれ）（日本）（自社の従業員） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報漏洩や、リモートワークの監視ツールなどの導入により、プライバシー侵害による心の問題が生じるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・お客様との関係性や接点（接客やSNS対応など）において、心の問題（カスタマーハラスメント、誹謗中傷、ストーカー行為など）が発生するおそれ。または、十分な解決メカニズムが確立されていないおそれ。（自社の従業員） ・国の習慣、文化の違いの無理解による、双方でメンタルヘルス不調（ストレス）が発生するおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・社会情勢の突然の変化により、長時間労働が増加し、メンタルヘルス不調が発生するおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	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（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・非正規の従業員に対し、適切な説明をせず不当な契約を結ばされるおそれ（不当解雇等）（自社およびサプライチェーン上における非正規従業員） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
差別	採用時 従業員時 多様性	<ul style="list-style-type: none"> ・国籍、人種、宗教、性別、年齢に制限を加えた不平等な募集・採用をする可能性（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・性別、年齢の違いにより（女性蔑視）、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（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・多様性（LGBTQ, SOGIなど）を軽視したハラスメントや不平等な扱いを受ける可能性（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・障害、疾病等による採用時における差別が生じるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・個人情報漏洩による、プライバシー侵害や採用時における差別が生じるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・Aiによる評価制度などの導入により、人権侵害が発生するおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） 	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（自社工場または生産委託先の労働者） ・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（自社工場または生産委託先の労働者） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
強制労働	強制的な残業 人身売買	<ul style="list-style-type: none"> ・強制的な残業に従事させられているおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・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（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・日本においては技能実習生の旅券・外国人登録証・在留カードの預け入れや、強制貯金により、自由な行動を制限するなど、深刻な労働法令な違反が発生しているおそれ（国内工場の技能実習生） ・海外においては移民や難民の弱い立場を利用して強制的な労働をさせているおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者）（特にTier 2以降の取引先に強制労働の実態が潜んでいる可能性） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ

	苦情処理メカニズム	従業員向け通報窓口の有効性	<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していないおそれ（通報者の保護や対象者範囲・通報を受け付ける内容の周知が足りず、通報窓口が形骸化するおそれ） 苦情処理メカニズムの仕組みはあっても、運用のチェックが機能していない。 多言語に対応しておらず、脆弱なグループの人権侵害の申し出を把握できていないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ		
	結社の自由	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（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ストライキを理由に解雇のおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） 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（形骸化している）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（特に海外生産工場）（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） 	レ	レ	レ	レ	レ		
コミュニティ	資源	温暖化	<ul style="list-style-type: none"> 生産工場や販売店舗における過剰な電力消費によるCO2排出の問題 責任を持たない(非計画による)大量生産、大量廃棄によるCO2排出の問題 熱中症などによる従業員の体調悪化のおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者) 気候変動の影響により、生産拠点の変更に伴う工場閉鎖などによる解雇のおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者) 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		水ストレス	<ul style="list-style-type: none"> 皮なめし工場や染色工場、メッキ工場などで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（周辺住民） 	レ	レ	レ				
			<ul style="list-style-type: none"> 原材料（綿花、牛、天然ゴム）生産時に大量の水の使用による水の枯渇、水質汚染につながるおそれ（周辺住民） 	レ	レ					
		生物多様性の保全	<ul style="list-style-type: none"> 木製製品（紙資材）製造のため森林生態系の保全に悪影響を及ぼすおそれ（森林生態系で生活する原住民） 合繊素材製品洗濯時等により発生するマイクロプラスチックが海洋汚染につながるおそれ（全人類） トレーサビリティが明確になっていないルートで調達された資材が、環境汚染、土壌汚染につながっているおそれ（オーガニックコットン、ウールなど）（周辺住民） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		自然資源の枯渇	<ul style="list-style-type: none"> 石油やガスなどの限度がある自然資源の枯渇 資源の大量使用による、気候変動、異常気象を助長させてしまうおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			<ul style="list-style-type: none"> 無駄の多い製品設計により、生地裁断時に、裁断屑が大量発生し、限りある資源の枯渇につながるおそれ 	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 自然に戻せない材料を使用することで、環境汚染を引き起こしているおそれ 可燃性資材など、不必要な資材にまで生分解性プラを使用することで、リサイクルが機能しなくなるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		先住民の権利	<ul style="list-style-type: none"> パルプ原料調達国に住む住民の生活を脅かす（立ち退き、暴力など）おそれ 法令が整備されていない途上国で、現地法を遵守しているが、地域の環境汚染、住民への健康被害を引き起こしているおそれ コストを削減するため、内地へ進出することにより、新たな先住民の生活をおびやかすおそれ 	レ	レ	レ	レ			
差別	多様性	<ul style="list-style-type: none"> 広告等の媒体を通じて、不適切な表現による差別（unconscious bias/LGBTQ等）が発生するおそれ 技能実習制度に対する過度なマイナスイメージにより、制度事体の存続が危ぶまれるおそれ（国内工場の技能実習生） 広告宣伝やSNSを通じた販売活動を行う際、ステレオタイプのジェンダーバイアスを助長するおそれ（女性向け、男性向けに特定のカラーを使用するなど） 	レ	レ	レ	レ				

消費者	消費者との関係	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・リサイクルへの消費者意識を高めてもらうための取り組みが不十分なため、サーキュラーエコミー（循環型素材など）の仕組みが構築できていない。 ・サステナブル素材の正しい情報提供不足により、消費者に誤解を招き、消費者が意図した購買活動が妨げられるおそれ 	レ	レ	レ	レ	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 ・最終製品への有害物質含有による健康被害の発生 ・バッテリー不具合等、ウェアラブルデバイス等、新規素材使用における発火事故等、消費者への健康リスクの発生 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報漏洩やAI, SNS等のテクノロジーによる、プライバシー侵害や差別が生じるおそれ ・ECサイトでダークパターンによる誘導を行っているおそれ（解約、返品がしにくい事例） ・ECサイトで、AI等の利用により、消費者の誤認やステレオタイプを助長するアルゴリズム、情報提供が発生するおそれ（ターゲティング広告など、お薦めを押し付けられるおそれ） 	レ	レ	レ	レ	レ			
		多様性への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・多様化する消費者（LGBTQ、国籍、宗教）への配慮が不十分であるおそれ 					レ	レ	

2022年度 日本ステークホルダーエンゲージメントプログラムの参加者リスト

※全8回のプログラムの内、6回以上の出席には名簿に記載のうえ○を明記、2～5回の出席は名簿に記載、0～1回の出席は名簿に記載なし。

会社名	部署名・肩書	氏名	
青山商事株式会社	商品部・グループ長	山田 哲也	○
	リスク統括部・グループ長	宮本 征大	○
	広報部・グループ長	竹野 正治	○
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	富張 孝明	○
	サステナビリティ推進部	橋本 由布子	
	サステナビリティ推進部	小林 仁美	○
株式会社オカムラ	サステナビリティ推進部 サステナビリティ推進室 室長	遊佐 希美子	○
	サステナビリティ推進部 サステナビリティ推進室	岸淵 つばさ	○
	サステナビリティ推進部 サステナビリティ推進室	長尾 知希	○
オンワード商事株式会社	コーポレートデザイングループ 取締役グループ長	草薙 正基	○
	サスナブル推進Div. 課長	六川 大河	○
	サスナブル推進Div.	原田 真優	○
株式会社クオレ・シー・キューブ	取締役 セールス&マーケティング本部	難波 由美	
	取締役 企画開発本部	稲尾 和泉	○
	セールス&マーケティング本部	岩井 真理	○
株式会社コーセー	経営企画部サステナビリティ戦略室	種田 珠緒	○
	経営企画部サステナビリティ戦略室	高橋 彩子	○
サントリーホールディングス株式会社	サステナビリティ経営推進本部 課長	明石 哲一郎	
	サステナビリティ経営推進本部	ガニ エスリマン	
株式会社 資生堂	サステナビリティ戦略推進部	小倉 美穂	○
塩野義製薬株式会社	サステナビリティ推進部	坂井 稜介	
	サステナビリティ推進部	堀内 俊太郎	
	サステナビリティ推進部	内田 大也	○
株式会社商船三井	環境・サステナビリティ戦略部 チームリーダー	赤澤 啓太	
	環境・サステナビリティ戦略部 コーディネーター	細川 真季	○
	環境・サステナビリティ戦略部 コーディネーター	森 晴奈	○
住友化学株式会社	サステナビリティ推進部	野田 愛	○
セイコーエプソン株式会社	サステナビリティ推進室	矢崎 哲哉	○
	サステナビリティ推進室	鴨崎 志保	○
	人事部	竹内 崇三	○
株式会社ダイフク	サステナビリティ推進部CSRグループ・係長	滝口 裕之	○
	サステナビリティ推進部CSRグループ・主査	河田 英司	○
	サステナビリティ推進部環境品質グループ・グループ長	山本 剛広	
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・グループマネージャー	河原 孝一	○
	サステナビリティ推進部 企業倫理推進グループ	加藤 靖史	○
	サステナビリティ推進部 企業倫理推進グループ	甲斐 隆一	○
TIS株式会社	コーポレートサステナビリティ推進室・エキスパート	荏原 芳史	○
	コーポレートサステナビリティ推進室・主任補	仲内 麻衣	○
	ダイバーシティ & インクルージョン推進室 室長	細谷 悦子	○
東急株式会社	社長室ESG推進グループ主査	高橋 葉子	○
	社長室ESG推進グループ主査	神田 一也	○
	社長室ESG推進グループ	小林 更紗	○
TOTO株式会社	ESG推進部 ESG推進第一グループ	高橋 映理子	
	ESG推進部 ESG推進第一グループ	竹田 駿一	
東洋製罐グループホールディングス株式会社	サステナビリティ推進部 ジェネラルマネージャー	中町 浩司	○
	サステナビリティ推進部 リーダー	宮腰 まゆみ	○
	サステナビリティ推進部 リーダー	都井 麻由子	○
ナクシス株式会社	第1営業部 商品部 サステナビリティ担当	大広 麗子	○
	マーケティング開発室	森澤 光代	○

株式会社ニチレイ	サステナビリティ推進部 部長代理	佐藤 真理	
	サステナビリティ推進グループ アシスタントリーダー	川上 卓郎	○
	サステナビリティ推進グループ	飯塚 ゆい	○
株式会社ニチレイフーズ	サステナビリティ推進部 部長補佐	香西 基成	○
	サステナビリティ推進部 部長補佐	堀村 光	○
	ダイバーシティ推進部 マネージャー	久保 久美子	○
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 室長	渡邊 摩弥子	○
	総務本部総務部CSR推進室 主査	鈴木 洋佑	○
	総務本部人事部人権推進室 主査	早川 剛	○
日本郵船株式会社	ESG経営推進グループ ESGコミュニケーションチーム	堀江 広志	○
	人事グループ GHR統轄チーム	木下 碧	○
	法務・フェアトレード推進グループ 統轄チーム	吉田 絵里香	○
富士フィルムホールディングス株式会社	ESG推進部 マネージャー	戸波 朝子	○
	ESG推進部 マネージャー	小島 麻理	○
	ESG推進部	野垣内 真紀	○
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 課長	南部 裕亮	
	コーポレートコミュニケーション室	筒井 麻衣子	○
三井化学株式会社	ESG推進室 主席部員	水馬 潔志	○
	購買部企画管理GL	大谷 寛文	○
	人事部ダイバーシティ&インクルージョンG D&I企画TL	水橋 紀恵	○
森永乳業株式会社	人財部 リーダー	鈴木 ゆかり	○
	サステナビリティ推進部 リーダー	堀 麻実	
	サステナビリティ推進部 リーダー	中辻 梓	○
ヤマハ株式会社	経営企画部サステナビリティ推進グループ・リーダー	阿部 裕康	○
	経営企画部サステナビリティ推進グループ・主幹	吉岡 かおる	○
株式会社ローソン	法務部 アシスタントマネージャー	仲摩 篤史	○
	法務部 シニアマネージャー	山野内 修司	○
	SDGs推進室 室長	有元 伸一	○
株式会社ワールドディング	経営企画室 マネージャー	池邊 正一朗	○