

CAUX ROUND TABLE

2021 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

 Asahi

 ANA

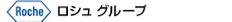
 ONWARD
オンワード商事 株式会社

 KOSÉ

 シオノギ製薬

 SHISEIDO

 住友化学

 中外製薬
 ロシュグループ

 TIS
TIS INTEC Group

 TOTO

 東洋製罐グループ
ホールディングス株式会社

 NAXIS®
Brand Supporter

 ニチレイ

 日清製粉グループ

 日本郵船

 HIOKI
日置電機株式会社

 BRIDGESTONE

 POLA ORBIS
HOLDINGS

 三井化学

 三菱ケミカルホールディングス
THE KAITEKI COMPANY

 三菱ケミカル

 かがやく“笑顔”のために
森永乳業

 YAMAHA

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>

令和4年2月28日

「業界毎に重要な人権課題（第十版）」

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。

2021年の第10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、7月8日から9月30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。2021年は、パンデミックとなったCovid-19の影響により、緊急事態宣言下の開催となりました。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.	2021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(第十版)	
3-1	製造業	13
3-2	化学・建築材料業	15
3-3	消費財業(化粧品と日用品)	17
3-4	食品・飲料業	19
3-5	製薬業	24
3-6	物流・運輸業	27
3-7	アパレル業	29
	本プログラム参加者一覧	31
	添付資料1 業界を超えた共有・ディスカッションの内容	

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/

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。

2021 年は、昨年と同様に NGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011 年策定、2014 年改正）を参考に、昨年にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。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ヘ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

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

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。

1-3. 2021 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）

- 2020 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（第九版）」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 11 月 26 日から 12 月 26 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

2020 年から 2021 年は、「ビジネスと人権」を廻り大きな転換期となった。

【世界動向】

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、10 月 8 日、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。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。

その一方で、市民社会らは、CO₂ 排出企業を訴える訴訟を各地で展開し、石油大手シェルが、オランダの地方裁判所から CO₂ の大幅削減を命じられた。気候変動を人権問題とした判決は、企業の人権デューデリに環境の組み込みを迫っている。この判決は、企業のデュー・ディリジェンス強化を求める世界潮流を象徴づけた。本プログラムの中では、環境問題を人権問題に関連するとして当初から取り上げてきたが、本年はその潮流が明らかになった。

更に、市民社会の動きに、新ムーブメントとして、Z 世代が頭角を現した。現状の経済発展の恩恵を受けた世代に対して、取り残された課題を背負う世代が、グローバルにリンクして声を上げ始め大きなムーブメントを起こし始めている。今回、Friday for The Future の学生代表にも参加頂き、彼らの懸念を聴くこととした。

また、ミャンマーでは、2 月のクーデター後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、市民社会から企業が問われている。G7 では、強制労働が取り上げられ、中国、新疆・ウイグル自治区での 100 万人規模の国家主導による強制労働とそれに繋がる世界のサプライチェーンの問題（農業・太陽光パネル・衣料品）が顕在化した。その結果、10 月の G7 外相会議の「強制労働排除声明」に至っている。実際に、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。

【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」（NAP）（2020 年 10 月）に関する取組が外務省から、法務省、そして経産省への動きに繋がった。経産省には 7 月にビジネス・人権政策調整室を新設した。政府は 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て、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。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である。岸田第 2 次内閣は、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ている。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が出ている。

この政府の流れの中で、本取り組みは、参考すべき「人権デュー・ディリジェンス」の取組として、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いることを報告する。

【Covid-19】

ワクチン接種が各国で開始され、最悪の状況から脱し始めた。しかし、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、Covid-19からの経済回復からの資源高騰、with コロナの新生活など課題は山積さえる状況は続く。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の代表される立ち止まれない人々の労働環境など、Covid化において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・ディリジェンスに取り組みを開始している。しかしながら、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組ではなく、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グリーンバンスメカニズム(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（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。そして、今、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。

本年度に提起された課題

1. 「輸入バイオマスは持続可能か？カーボンニュートラルと森林の多面的機能」
地球・人間環境フォーラム 飯沼佐代子氏
2. 「気候変動の実態と宮城県における企業の経済活動による環境破壊」
(Fridays For Future Sendai 嶋原 宏一朗氏
3. 「サプライチェーン上の強制労働について期待される企業の取り組み」
ことのは総合法律事務所 弁護士 佐藤 暁子氏
4. 「ウイグルの人権問題と企業の責任」(プレゼン資料)
NPO 法人日本ウイグル協会 副会長 レテブ・アフメット氏
5. 「コロナ禍での廃棄物行政～資源循環の現場から～」
公益財団法人横浜市資源循環公社 原田 雄一氏
6. 「使い捨てプラスチック問題～解決策としてのリユース革命」
国際環境 NGO グリーンピース・ジャパン プラスチック問題担当 大舘 弘昌氏
7. 「国連「ビジネスと人権」にかかわる労働・雇用分野の課題と企業の対応」
日本 ILO 協議会 企画委員 熊谷 謙一氏
8. 「性的指向・性自認 (SOGI) に関する国際的動向と日本における取り組み」
LGBT 法連合会 事務局長 神谷 悠一氏
9. 「人身取引と現代の奴隷制～「ビジネスと人権」、SDGs との関わり～」
(ノット・フォー・セール・ジャパン (NFSJ)
消費から持続可能な社会をつくる市民ネットワーク (SSRC) 山岡 万里子氏
10. 「子どもの権利とビジネス～子ども(権利)基本法制定で社会や企業はどう変わる？」
認定 NPO 法人国際子ども権利センター (シーライツ) 代表理事 甲斐田 万智子氏

3. 業界毎に重要な人権課題（第十版）

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	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） 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 <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	
	職場における待遇	<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 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 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 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	
	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） 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 	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	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
	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		

※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
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満たしていない場合がある） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	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込ん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 	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） 		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 		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
		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 	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 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 	レ		レ		レ	レ
	負担	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 						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 	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 ・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	
		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懸念 ・人を介しての安全性試験や機能性試験等、外部委託した場合、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懸念	レ	レ	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懸念（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懸念（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、委託先等で懸念 ①労働時間に見合った適正な賃金が支払われていない懸念 ②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懸念			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、近年では性的マイノリティの差別、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 ・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を尊重し、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による配慮と逆差別の混在の懸念（希望職種への就労機会の喪失） ・COVID-19ワクチン接種・未接種による差別の懸念	レ	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气・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 ・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 ①急激な景気悪化 ②COVID-19による急激な事業環境の変化	レ	レ	レ	レ	レ	レ									
	児童労働	危険な作業や雇用	・調達先、委託先で懸念あり			レ										レ	レ	レ
		最低年齢	・調達先、委託先で懸念あり			レ										レ	レ	レ
		労働時間と労働条件	・調達先、委託先で懸念あり			レ										レ	レ	レ
		18歳未満の若年労働者の雇用	・調達先、委託先で懸念あり			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
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懸念 発生時のレピュテーションリスクが非常に高い								
		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）懸念								
		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懸念 発生時のレピュテーションリスクが非常に高い								
	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懸念								
		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懸念								
人権リスクの高い国・地域のサプライヤーとの関係		・人権リスクの高い国・地域のサプライヤーからの調達により、間接的に人権への負の影響の発生に加担する懸念									
コミュニ ティ	資源	天然資源（水や土地等）の利用	<p>※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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） ・比較的大量の資源を利用しているほか、汚染物質の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、過剰摂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懸念 ・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り、具体的には次のような懸念 <ul style="list-style-type: none"> ①可食植物（トウモロコシ・大豆等）を資源として使用することによって、間接的に価格高騰・食料不足を引き起こす懸念 ②アブラヤシを原料とする生分解性プラやバイオマス燃料を使用することによって、環境破壊を助長する懸念 								
社会と 政府	政府との 関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> ・工場設立や販売（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懸念 ・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懸念（自社） 								
		人権リスクの高い国との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・間接的に人権への負の影響の発生に加担する懸念 <ul style="list-style-type: none"> ①人権リスクが高い国での許認可等の取得および操業 ②そのような国策企業からの調達（紛争鉱物・木材・ポリシリコンなど） 								
救済			<p>(1) 事業に関連する幅広いステークホルダーに向けた苦情処理システムが構築・整備・周知されていないことにより人権への負の影響が把握できない懸念</p> <p>(2) 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懸念</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・窓口が設定されない懸念 ・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されていない懸念 ・バリューチェーンが可視化されていない懸念 ・情報伝達が行われず人権尊重の観点から適切な対応がなされない懸念 ・対話、問い合わせ内容の開示などがされない懸念 <p>(3) 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 								

3.3 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							
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 							レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・メーカーからのコスト圧縮の圧力により、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 ・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 【COVID-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・過重労働につながるおそれ ・業務上、職場や店舗に通勤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	
		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、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 							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、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	
	特にサプライヤー	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
		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"> ・二次サプライヤー、生産委託先など調べ切れていない上流サプライヤーにおける人権侵害でレピュテーション毀損を被るおそれ（実態把握できていないという残余リスク） ・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を行っておらず、人権侵害を放置しているおそれ 							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）を決めておかず訴訟になるおそれ 							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	

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
ビジネスパートナー	M&A	買収監査における人権アセスメント	・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、レピュテーションリスクを招く恐れ					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	・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、レピュテーションリスクを招く恐れ					レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
地球/社会	地域住民	生活上の健康被害	・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	・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	・大量の水の使用によるその地域の渇水リスク					レ	レ	レ				レ
		陸上資源	・製品製造のため森林生態系の保全に悪影響を及ぼすおそれ ・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	・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
	政府との関係	賄賂と腐敗	・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		・人権リスクが高い国に接近することによる、レピュテーションリスクや人権加担リスクのおそれ						レ	レ	レ	レ	レ	レ	
投資家	投資家との関係	非財務情報（人権）に関する情報開示	・十分な人権デュー・ディリジェンスと情報開示が行われていないことによるレピュテーションリスクを招く恐れ					レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
消費者/お客様	消費者との関係	健康および安全	・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
			・正しい情報が伝わらないことにより、正しい使用方法が守られないことが、消費者、メーカー双方に不利益が生じる恐れ					レ				レ	レ	レ
			・材料と商品のトレーサビリティ向上が不十分なこと、消費者、メーカー双方に不利益が生じるおそれ					レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			・イノベーションを通じた消費者課題の解決が不十分なおそれ					レ						レ
		プライバシー	・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	レ
		個の尊重	・広告宣伝や販売活動が、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	レ
		子どもの健康・安全	・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	・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 ・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
		サステナブルな社会	・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
		倫理的な広告マーケティング	・広告マーケティングが差別ハラスメントを誘発しないかの事前確認をせずに人権侵害するおそれ ・広告マーケティングによる人権侵害が勃発した際にその反省点を今後の事業活動に活かさず再発するおそれ										レ	レ
モニタリング・アセスメント	・広告マーケティングによる人権侵害を（SNSモニタリング等で）能動的に把握せず人権侵害を放置する/再発させる恐れ										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			具体的懸念事項	バリューチェーン						
				研究開発	調達	製造	物流	販売	消費	廃棄
事業/ サプライ チェーン	職場における待遇	労働時間	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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反面、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 	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	<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 						

		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 	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 	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、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 	レ	レ	レ	レ	レ
事業/ サプライ チェーン		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	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。 ・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 						

		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"> ・女性管理職が少なく、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。 ・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） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
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、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	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 	レ	レ	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 			レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
事業/ サプライ チェーン			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	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	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 	レ	レ	レ	レ	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 	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 	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 		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、周辺地域の雇いが減少し、地域経済が衰退してしまうおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	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
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		

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 	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	
	差別	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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			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 	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） 					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	
		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、不当な懲戒処分が実行されるおそれ 	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 	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
	強制労働	強制労働	<ul style="list-style-type: none"> • 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
	結社の自由と 団体交渉権	結社の自由と団体交渉権	<ul style="list-style-type: none"> • 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
		国内法で認められていない場合の措置	<ul style="list-style-type: none"> • 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
コミュニ ティ	資源	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • 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	紛争前および 紛争国におけ る事業	製品供給リスク	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	賄賂と腐敗	認可権限者との 関係	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	

製薬業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン										
				研究	開発	購買	生産	流通	販売	消費	廃棄			
救済へのアクセス	グリーンバンス	患者・被治験者との関係	・体制整備が不十分または未整備のため、適切な救済が行われないおそれ		レ							レ		
		従業員・サプライチェーン	・体制整備が不十分または未整備のため、適切な救済が行われないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ				レ	
消費者課題	患者さんとの関係	健康および安全	・偽造医薬品撲滅への不十分な取り組み				レ	レ				レ	レ	
			・乱用、誤用などによる健康被害発生のおそれ					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、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		
			・患者さんが使用しきれない医薬品および使用済みの医薬品等を不適切に廃棄することによる環境や人体への被害（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		
			・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	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		
		・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		
		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				
			・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	
	個人情報	個人情報の管理	・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するおそれ	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	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 ・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 	レ	レ	レ	レ	レ	
	職場における待遇	<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 	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 ・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） ・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 ・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 ・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】 ・コロナ禍で旅客需要が低迷し、雇用維持策として社員の外部出向が拡大する中、労働環境の変化による社員のメンタル不全や、モチベーション低下のおそれ【航空業】 	レ	レ	レ	レ	レ	
差別	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。 ・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（コロナ禍により加速した） ・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 ・コロナ罹患者に対する差別が行われるおそれ ・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 ・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 	レ	レ	レ	レ	レ	
外国人労働者	雇用環境・条件	<ul style="list-style-type: none"> （国内） ・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） （海外） ・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			

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、大気汚染を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】 ・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酸酸化物・窒素酸化物等の排出削減対策【海運業】 						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） ・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 ・今後更なる増便が予想される外航便の空港ハンドリング業務について、政府からの応要請もあり、短期間で対応せざるを得ない状況となるが、国内労働市場の人材不足に加え、外国人労働者の雇用も難しくなった場合、航空便の運航維持が難しくなるおそれ【航空業】 						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	
		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資や緊急物資の輸送、緊急物資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
		お客様	<ul style="list-style-type: none"> ・多様なお客様が公共交通機関を利用するにあたり、不要なストレスを与えるおそれ【航空業】 ・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 ・お客様がコロナに感染するおそれ ・ワクチンパスポートの導入によるサービス制限のおそれ【航空業】 								レ	レ
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> ・Facilitation Paymentなどの、賄賂や腐敗にさらされるおそれ【運】 ・ルート開発や設備投資について政府や行政と交渉を行う際に、政府との癒着、賄賂や腐敗に関与するおそれ【創/買】 						レ	レ		レ
その他	不正取引、密輸	人身取引	<ul style="list-style-type: none"> ・人身取引の被害者の輸送に、意図しないまでも直接的に関与するおそれ ・禁制品を運ぶおそれ ・児童買春／臓器売買等に関わる者の輸送に、意図せず間接的に関与するおそれ【航空業】 							レ	レ	レ
	デジタルイゼーション		<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る人とそうでない人） ・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、また乗員削減のおそれ 						レ	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 						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	捨					
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"> ・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 ・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 ・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） ・技能実習生へ現地語でのサポートができていないため、十分なサポートができていない可能性（日本） ・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） ・テレワークによる超過労働が発生しているおそれ（日本） 						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 ・生産性に応じた公正な報酬が支払われないおそれ ・正規、非正規労働による同一労働同一賃金の問題（販売員） 						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 ・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 ・点検義務のある機械や設備の点検がされず、作業員に危害が及ぶおそれ ・機械・設備の安全装置、保護装置が不十分なために作業員に危害が及ぶおそれ ・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 ・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 ・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） ・個人情報漏洩による、プライバシー侵害による心の問題が生じるおそれ 						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 ・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） 						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 ・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 ・多様性を軽視したハラスメントを受ける可能性 ・LGBTQの当事者が不平等な扱いを受ける可能性 ・障害、疾病等による採用時における差別が生じるおそれ ・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 						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 ・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。 						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 ・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 ・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おそれ ・海外においては移民や難民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（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			

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	捨			
事業/ サプライ チェーン	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 ストライキを理由に解雇のおそれ 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（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）	レ	レ	レ	レ	レ					
コミュニ ティ	資源	温暖化	<ul style="list-style-type: none"> エネルギーの効率的利用とCO2の削減（気候変動） 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 	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 	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 	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 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 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） 	レ	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 革新的で効率的な製品設計 	レ	レ	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 	レ	レ	レ	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 	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 	レ	レ	レ	レ						
消費者 課題	消費者と の関係	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 消費者意識の変化とEthical Marketの育成、フェアトレードの推進に向けたポジティブな働きかけ 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、サーキュラーエコノミー（循環型素材など）の仕組みが構築できていない。 	レ	レ	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（の軽減） 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	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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
			<ul style="list-style-type: none"> 個人情報漏洩による、プライバシー侵害や差別が生じるおそれ 	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）への配慮が不十分であるおそれ 						レ	レ			

2021年 日本ステークホルダーエンゲージメントプログラム 参加者リスト

青山商事株式会社	広報部長	長谷部 道丈
	広報部 グループ長	竹野 正治
	商品部 マネジャー	井上 綾子
アサヒグループホールディングス株式会社	Sustainability・Senior Manager	浅山 貴子
	日本統括本部事業企画部・シニアマネジャー	火置 恭子
	日本統括本部事業企画部・シニアマネジャー	岡田 忠士
ANAホールディングス株式会社	サステナビリティ推進部	富張 孝明
	サステナビリティ推進部	小林 仁美
	サステナビリティ推進部	菊池 俊介
オンワード商事株式会社	取締役管理本部長	草薙 正基
	第一事業部 第一事業商品部企画1課 課長	六川 大河
	第二事業部 第二事業商品部企画生産1課 係長	堀井 伸彦
株式会社コーセー	経営企画部サステナビリティ戦略室 副部長	持田 卓也
	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
	購買部 管理・運営グループ	外丸 純子
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	ガニ エスリマン
	サステナビリティ経営推進本部	明石 哲一郎
塩野義製薬株式会社	サステナビリティ推進部	米原 光弘
	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	福所 英里子
	社会価値創造本部ダイバーシティ&インクルージョン室グループマネージャー	塩見 朋子
株式会社 資生堂	社会価値創造本部ダイバーシティ&インクルージョン室	蓑田 裕美
	社会価値創造本部サステナブル環境室グループマネージャー	小久保 淳治
	サステナビリティ推進部	野田 愛
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・副部長	森 恵美子
	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
TIS株式会社	企画部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
	企画部コーポレートサステナビリティ推進室・エキスパート	鎌谷 博志
	人事本部 人材戦略部 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 グループリーダー	宮崎 元治
	CSR部 CSR推進グループ リーダー	都井 麻由子
	CSR部 CSR推進グループ リーダー	家木 敏秀
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	曾根崎 修司
	ESG推進部 ESG推進グループ	岡山 公弘
	ESG推進部 ESG推進グループ	竹田 駿一
ナクシス株式会社	第一営業部 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
	マーケティング開発室	唐木 智子
株式会社ニチレイ	グループコミュニケーション部長	岸 正明
株式会社ニチレイフーズ	グループコミュニケーション部CSR経営推進グループリーダー	佐藤 真理
	サステナビリティ推進部 部長補佐	香西 基成
	人事部 人材開発グループ	大出 麻紀子
	生産統括部 国内工場管理グループ	佐藤 賢太
株式会社日清製粉グループ本社	総務部 CSR推進室	宇野 美孔
	総務部 CSR推進室	鈴木 洋佑
	人事部 人権啓発室 室長	浅間 隆之
日本郵船株式会社	ESG経営推進グループ・ESG経営推進チーム長	長谷川 唯我
	ESG経営推進グループ	茂住 洋平
	人事グループ	木下 碧
日置電機株式会社	経営企画室 Global Initiative Sustainability Manager	村上 麻貴
	経営企画室 室長、Director	清水 久志
	人事部 グループ人材戦略課	中西 宏樹
株式会社ブリヂストン	Gサステナビリティ推進課 課長	湊 貴一
	Gサステナビリティ推進課	緑川 透
	Gサステナビリティ推進課	一色 麻由
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サステナビリティ統括チーム 課長	南部 裕亮
	コーポレートコミュニケーション室サステナビリティ統括チーム	筒井 麻衣子
三井化学株式会社	ESG推進室 副室長	関口 未散
	ESG推進室 主席部員	水馬 潔志
	ESG推進室 主席部員	榎本 友紀子
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	本田 真弓
三菱ケミカル株式会社	総務人事部キャリアサポート部	南澤 美紀
	経営企画本部グループ経営部	服部 憲明
森永乳業株式会社	サステナビリティ推進部企画グループ・グループ長	平山 真吾
	サステナビリティ推進部推進グループ	寺内 由美
	人財部労政企画グループ	小平 知夏
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
	経営企画部サステナビリティ推進グループ・主事	衣笠 祐子