

CAUX ROUND TABLE

2023 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)

参加企業

 青山商事株式会社

 ANA

AsahiKASEI

ISUZU

 NSユニテッド海運株式会社

人を想い、場を創る。
 OKAMURA

OMRON

 ONWARD
株式会社 オンワードコーポレートデザイン

 KAGOME
true to nature, the flavor of

 KOSÉ

SUNTORY

 SHIONOGI

 MOL
商船三井

 住友化学

DAIFUKU
Automation that Inspires

 中外製薬
Roche ロシュ グループ

 TOKIO MARINE

 TIS
TIS INTEC Group

TDK 株式会社

TOTO

 NAXIS®
Brand Supporter

 ニチレイ

 ニチレイフーズ
ニチレイ

 日清製粉グループ

 日本郵船

 三井化学

 かがやく“笑顔”のために
森永乳業

 YAMAHA

RICOH

LAWSON

worlding!

「業界毎に重要な人権課題（第十二版）」

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12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。

2023年の第12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、6月1日から7月27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実施の目的	4
1-2. 2023 年度本プログラムの実施プロセス	6
1-3. 本文書における留意点	7
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	8
3. 業界毎に重要な人権課題	12
3-1. 製造業	12
3-2. 製造業（IT）	15
3-3. 化学・建築材料業	17
3-4. 食品・飲料業	18
3-5. 製薬業	21
3-6. 運輸・物流業	23
3-7. 消費財（化粧品・日用品）業	25
3-8. アパレル業	27
4. 参加者リスト	29

添付資料 1 人権課題の特定に向けた取り組み（経過）

添付資料 2 参考資料 2023 年業界の取りまとめ資料（日本語のみ）

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	2023 年度			
企業等	30 社	32 社			
NGO/NPO 等	10 団体	10 団体			
参加者数	89 名	93 名			

1-2. 2023 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）

- 2022 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 11 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。
※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。

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 2023 年 11 月 17 日から 2023 年 12 月 17 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（第十二版）」を策定して公表した。

1-3. 本文書における留意点

1-3.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。

1-3.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。

- 2014 年のプログラムで策定された「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。
- 2016 年のプログラムで策定された「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

2022 年から 2023 年は、パンデミックとなった Covid-19 が徐々に終息の様相を呈し、欧州・米国を皮切りに人々の往来が正常化してきた。その一方で、ロシアのウクライナ侵攻は 1 年を超えて継続し、戦闘行為の激しさは増している。この結果、米国を中心とする民主主義陣営と、専制的体制を推し進めるロシアや中国、そしてインドを中心とするグローバルサウスとの政治的な駆け引きを繰り返している。このことにより、グローバルサプライチェーンは大きな打撃を受けている。更に、10 月には、パレスチナ暫定自治区のガザ地域を廻り、ハマスとイスラエルの軍事衝突が悲惨な状況を生み出している。ここに来て、平和を目指す国連機能が全く機能せず、国際社会の分断が急速に拡大している。

その一方で、テクノロジーにおいては 2022 年後半から生成 AI が台頭し、その開発利用において、国家間・企業間において注目されはじめた。急速に AI に投資が拡大する状況下、欧州の AI 規制のルール化や、11 月には、AI 安全サミットが開催されている。人類の危機的状況を変革するとする期待と共に、人類最大の脅威ともみなされ、急速に話題が沸騰している。

一方、国内においては、最大手の芸能エージェンシー“ジャニーズ事務所”の創設者の青少年に対する長年にわたる継続的な性加害、被害者総数 100 人以上の事件が、指導原則の基に明らかになった。被害者は指導原則の文脈で問題を提起し、国連人権委員会の「ビジネスと人権」作業部会の初来日における調査日程に組み込まれた。日本政府や、産業界にも激震が走り、多くの一般人が、「ビジネスと人権」を意識することとなった。⁴報道メディアや、CM 契約を結ぶ多くの企業においては、指導原則での「加担」や「助長」の概念で、その対応が議論され、注視されている。

第 6 回のワークショップで行った異業種間での議論では、戦争行為が、国際社会において、人権の尊重の主体となる国家間の駆け引きの手段として経済制裁が定常化し、グローバル経済の分断の始まりが強く意識された。各業界においてもその影響が懸念され、その対処に苦慮する企業の苦悩が見られた。

【本年度の特徴的な取り組み】-グローバルダイアログの再開-

コロナ禍で、長らく来日が叶わなかった海外有識者が、10 月の CRT 日本委員会主催の「2023 ビジネスと人権に関する国際会議」に来日した。4 年ぶりに、グローバルダイアログの報告会を開催できた。海外有識 5 名と本プログラムの参加企業メンバー約 40 名が参画した。

⁴ 本プログラムは、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。

<2023 年グローバル SHE 概要>

開催日：2023 年 10 月 12 日 AP 丸の内東京 / ZOOM（逐次通訳）

海外有識者：

- ・ ショーン・クリストファー・リーズ氏（Sean Christopher Lees）
国連開発計画（UNDP）Bangkok Regional Hub
アジア太平洋地域のビジネス・人権スペシャリスト
- ・ グナ・サブ라마ニム氏（Guna Subramaniam）
人権ビジネス研究所（Institute for Human Rights and Business）
移民労働者プログラム 東南アジア地域アドバイザー
- ・ ジル・ファン・デ・ワル氏（Jill van de Walle）
World Benchmarking Alliance、リサーチアナリスト
- ・ アナベル・マルダー氏（Annabel Mulder）
World Benchmarking Alliance、リサーチアナリスト
- ・ リシ・シャー・シン氏（Rishi Sher Singh）
グローバルバリューチェーンの専門家、CRT 日本委員会アドバイザー

内容：

事務局からのニッポン CSR として開催の継続する S H E の取り組みのフレームワーク概要と、本年度の市民団体からの問題提起の項目紹介。引き続き、業界毎の人権課題の検討結果について、I T ・電機業界とアパレル業界から 2 事例を報告し、その後、有識者とダイアログを実施した。

海外有識者のコメント：

- ・ Tier1 のサプライチェーンの労働者の先に位置するその先の労働者や原材料の生産に係わる労働者やコミュニティに位置する弱い立場の脆弱なステークホルダーにリーチする努力が人権デューデリジェンスと捉えてほしい。
- ・ 原材料に近いライツホルダーは、気候変動の影響も大きく受ける弱い立場である。更に原材料に着目してほしい。
- ・ テクノロジーとしての AI は、コロナ禍で進んだ自動化や省力化と相乗の効果で、現状の労働者の仕事を奪う可能性を持つ。仕事を奪うという事は、ネガティブなインパクトとして捉え、このことがどのようにサプライチェーン上に影響を及ぼすかの状況把握も人権 DD で考えるべき。
- ・ サプライチェーンのマッピング化を是非進めてほしい。そのことに事により、どこに影響を与えているのか明らかになる。更に、バリューチェーン全体で、このマッピングを進めることにより、持続的なビジネスへのネガティブなポイントが見えてくる。例えば、アパレルの顧客動向の情報から、直前に発注数を大きく増やしたり、減らしたりするビジネスモデルは、サプライチェーンの上流に多大なインパクトを与える。ビジネスモデルそのものの見直しの必要性に気づく可能性もある。マッピングできている企業における人権 DD は、建設的なものとなることを見てきている。
- ・ 原材料の調達について、紛争地域やグレーゾーンからの調達を中止し、他の地域へシフトする場合には、中止に対する影響や、新たな地域での状況(ライツホルダーを踏まえた)を行い、自分たちの確認の基に進めてほしい。

【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進めている。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ったが、近年本プログラムの参画企業においては、人権尊重の主体である従業員（現場の労働者）にアプローチする事例も、急速に増加する。その一方、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確実に増加している。

一方、ライツホルダーに直接届くグリーバンスメカニズム（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、明らかに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、あらたな国家対立の構図も生まれた。戦闘行為の日常化は、グローバルなサプライチェーンに、決定的な打撃を与えている。昨年来、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、持続可能性を担保される。

【2023 年本年度に市民社会から提起された課題の一覧表】

1. 「企業と NGO の連携カカオ産業の児童労働撤廃に向けた取り組み事例から学ぶ」
認定 NPO 法人 ACE ソーシャルビジネス推進事業部 リサーチャー 川村 祐子氏
2. 「海外のサプライチェーンと日本企業の労働問題」
日本 ILO 協議会 企画委員 熊谷 謙一氏
3. 「気候変動と人権：被害・責任・アクション」
公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本
キャンペーンコーディネーター シムカート・ビョルン氏
4. 「熱帯林破壊と日本の消費生活のつながり」
ウータン・森と生活を考える会 事務局長 石崎 雄一郎氏
5. 「求められるサプライチェーンを通じた脱化石燃料化」
国際環境 NGO グリーンピース・ジャパン プログラム部長 高田 久代氏
6. 「イスラエルとの取引の人権リスク：企業が知らなければいけないこと」
大阪女学院大学 教授 高橋 宗瑠氏
7. 「市民目線の評価指標『企業のエシカル通信簿』で企業はどう変わるのか」
消費から持続可能な社会をつくる市民ネットワーク（SSRC）
共同代表 山岡 万里子氏

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
事業/ サプライ チェーン	職場にお ける待遇	労働時間または 賃金	・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 ・生活費の上昇に見合った月給が上がらないリスク ・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 ・労働時間に対する賃金の一部未払い（リモートワーク等での不適切な就業時間管理、みなし労働時間制におけるみなし残業時間超過分、就業時間の端数切り捨て、残業申請が認められない等）及び法定労働時間を超過した労働の強制 ・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 ・生産調整（納期優先）による超過労働リスク ・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 ・適切な設備投資がなされないことによる長時間労働の発生 ・社員が退職した際に適切な人員補給がされずに長時間労働が発生するおそれ ・雇用形態等を理由とする労働条件の相違や賃金格差 ・不当な解雇による従業員の経済的困窮 ※児童労働を引き起こすリスク ・物流2024年問題への対応（トラックドライバーの労働時間が制約されることに伴う、収入減、労働負荷の増大、健康悪化）	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		健康および安全 ①物理的 ②メンタル面 ③健康 ④教育	①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 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 ①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非常口、避難訓練などの面で安全衛生基準がグローバル基準に適合していないおそれ 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 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リモートワークに要する光熱費を補償しないことにより、不適切な室温下で労働させるおそれ 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出社を希望する社員へのリモートワークの強制 ②適切な休憩及び休暇が認められないことによる心身への影響 ②③辛い生理中時に休めないことにより、女性の健康やメンタルヘルスへの悪影響のおそれ（特に工場や現場作業における） ・（特に工場や現場作業において）生理等の女性特有の心身の変化に配慮が十分ではない労働環境 ・酷暑下による作業での健康被害 ・社員食堂で提供する食材の安全性が担保されないリスク ・副業導入による労働管理（健康面） 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） ・多言語対応が不十分なことによって外国人労働者が必要な医療や安全衛生情報にアクセスできないおそれ 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	レ	レ	レ	レ	レ	
	差別	採用時・就業時	・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 ・感染者やワクチン非接種者への差別 ・労働者が差別されることにより、その子どもまでも差別されるおそれ ・人種、皮膚の色、性別、年齢、国籍、障がいの有無、病気の有無、配偶者の有無、性的指向、性自認、宗教、居住地、出身地の違い等による差別 ・各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ、リモハラ、テクノロジーハラスメント等） ・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 ・一部部署のみが取り扱う個人情報の流出による差別やプライバシーの侵害 ・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侵害のおそれ ・AIによって採用や人事評価が行われることで、他社を含め画一的な基準で判断が行われ、人材の多様性が損なわれたり、人材の奪い合いが発生する可能性⇒差別的扱いによる就業機会の損失（AI自体のバイアス） ・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 ・バイアスのあるAIによる採用や人事評価により、求職者や従業員が差別的扱いを受けるリスク ・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 ・雇用形態や人種の違いによって社内制度や福利厚生を利用できない場合 ・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 ・サプライヤーにおける労働者の採用や就業状況が把握できておらず、差別に加担している可能性 ・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ない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） ・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） ・ジェンダーバイアスにより、性別がキャリア構築に影響を与える可能性（業務選択や昇進・昇格の機会等） ・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） ・生産性よりも労働時間の長さを重視する評価基準により、育児や介護で労働時間が制限される社員のキャリアアップ機会の損失 ・勤務形態（リモート・出社）の違いによる業務量のアンバランス ・海外人材に対しての生活面のケア不足	レ	レ	レ	レ	レ	

その他	消費者との関係	健康安全、個人情報保護、アクセシビリティ	・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 ・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 ・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 ・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 ・人権侵害が発生した際に、対応が遅れ、被害が拡大してしまうおそれ ・手続きや機能のオンライン化が進むことでIT格差を助長するおそれ ・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 ・商品の使用者への配慮（チャイルドロック、多言語対応、車いすアクセシビリティなど）が足りておらず、消費者に不便や危険が生じるおそれ ・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 ・AI技術の普及による機密情報の流出や著作権の侵害が発生するおそれ ・製品から放出される化学物質（VOCなど）による健康被害 ・（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	レ	レ	レ	レ	レ
	負担	目的外使用悪用	・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 ・監視カメラ等が強制労働の設備に利用されるおそれ ・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 ・目的外の利用による人体（メンタルも含め）への被害のおそれ ・生成AIの社員利用による個人情報や機密情報の流出					レ
	救済	救済プロセスの構築	・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 ・救済窓口やプロセスの整備、第三者機関による監視が不十分なこと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 ・グループ全体及びサプライチェーンも包含した救済プロセスの整備 ・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 ・救済窓口へのアクセス手段や対応言語が少ないことにより、利用者が限定されてしまうおそれ ・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） ・日本人以外の（言語や文化の壁によって）救済内容に格差が発生するおそれ ・通報により処分された加害者が別の場所で問題を再発するおそれ	レ	レ	レ	レ	レ

3.2製造業（IT）

※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	・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 ※パндеミック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 ・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 ・居住する国や地域の物価に見合った生活賃金が支払われないために、基本的なニーズを満たす生活ができないおそれ（栄養不足、子供の教育機会の損失等） ・国際紛争をきっかけとした食品やエネルギー等の価格の急激な上昇に賃金上昇が追いつかないことによる生活水準の低下			レ	レ	レ	レ	レ	レ
	職場における待遇	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	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 ①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非常口、避難訓練などが安全衛生基準がグローバル基準に適合していないおそれ 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パндеミック流行国での従業員・帯同家族の安全が確保されていないおそれ ①パндеミック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が確保されていないおそれ ①妊産婦の労働環境、ケア環境の整備不足のおそれ（重量物の対応、有害物質などの取扱い、授乳室の確保や保育所などの支援等） ①高齢者の労働環境、ケア環境の整備不足のおそれ（重量物への対応、転倒防止への配慮） 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健康診断の実施による病気が進行するおそれ ③指サック、手袋、マスク、イヤプラグ等の保護用品の欠如または不着用による職業病の進行のおそれ 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 ③気候変動を起因とする気温上昇による熱波で熱中症の被害が増加するおそれ ③気候変動を起因とする様々な環境変化により、疾患のリスクが増加するおそれ ④安全衛生面の指導・周知等、言葉の問題において、外国人労働者への扱いが十分に配慮されていないおそれ ④移民労働者に対する教育、就職、賃金、生活環境の整備等において平等・公平な機会が与えられないおそれ ④長時間労働により従業員の教育の機会が喪失するおそれ 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 ④生成AIにより偏ったバイアスで作成された教育カリキュラムにより、無意識に差別や誤った観念等を助長するおそれ 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			レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	採用時・従業員時	・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 ・感染者やワクチン非接種者への差別 ・労働者が差別されることにより、その子どもまでも差別されるおそれ ・人種、皮膚の色、性別、年齢、国籍、障がいの有無、病気の有無、配偶者の有無、性的指向、性自認、宗教、居住地、出身地の違い等による差別 ・各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ、リモハラ、テクノロジーハラスメント等） ・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 ・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 （女性が扱えない薬品や、重い荷物を持たせてはいけない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、ロールモデルの末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） ・高齢であることを理由に、高齢者への職業選択の幅が狭まるおそれ ・高齢者再雇用後も仕事内容が変更されないにもかかわらず賃金のみが低下し、同一労働同一賃金が守られないおそれ ・AIの進化により既存の仕事が代替されることにより失業率が増加するおそれ ・妊産婦への配慮不足で、女性の働く機会、キャリア形成の機会が奪われるおそれ			レ	レ	レ	レ	レ	レ
	児童労働	①最低年齢 ②若年労働者の対応	①途上国のサプライチェーン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	・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の預かりを求められるおそれ ・外国人技能実習生の債務労働のリスク			レ	レ	レ	レ	レ	レ
	強制的な残業	・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	

経済人コープ卓会議日本委員会

〒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>

	結社の自由		・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） ・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
コミュニティ	資源／地域社会	天然資源の利用	・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、バ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 ・生成AIの開発や利活用は膨大なエネルギーが必要になり、貧困層など社会的弱者が十分なエネルギーにアクセスできなくなるおそれ ・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 ・気候変動による海面上昇や洪水豪雨により住居を失う人々が増え、難民や生活保護者が増加するおそれ ・気候変動による水不足の影響により水のアクセス権を損なうおそれ ・気候変動による干ばつの影響で農業生産量が減少し、食料不足になるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		廃棄	・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盟しているリスク	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	治安	反社会組織への支払い	・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、物流に影響が起こるおそれ ・生成AIの悪用による犯罪が増えるおそれ（フェイクニュースによる誤情報、詐欺、名誉棄損、著作権侵害など）	レ					レ
	土地へのアクセス	土地への所有権	・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 ・耐性や適応性、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 ・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るおそれ	レ	レ				
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	・特に許認可を得る際に、Facility Paymentなどの賄賂や腐敗行為に加盟するおそれ ・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盟リスク ・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盟するおそれ ・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
		人権リスクの高い国との関係	・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盟するおそれ ・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、結果的に加盟するおそれ ・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 ・紛争地域の企業やサプライヤーとの取引を通じて人権侵害（強制労働、民族差別、難民の増加などコミュニティへの影響）に間接的に加盟するおそれ	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	・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に適切に管理されないことにより個人の権利が侵害されるおそれ ・個人の権利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 ・（誤ったまたは公平ではない機械学習による）AIが組み込まれた与信管理システムにおいて、差別的な判断をされるおそれ ・生成AI活用でプライバシーの侵害、著作権/商標権の侵害がなされるおそれ	レ	レ		レ	レ	レ
	負担	目的外使用や悪用	・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権利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	・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） ・苦情処理メカニズムのプロセスにおいて偏った学習をしたAIが使われることで、不適切な対処（公平な救済につながらない等）が誘導されるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ

経済人コーン卓会議日本委員会

〒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>

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	再資源化・廃棄
事業/サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	・国際情勢の変化（例：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常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		レ
		健康および安全	・危険物質（化学物質等）を使用する、あるいは高所、高温・高圧、挟まれなどの危険有害作業が多い製造業として、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 ・国際規範（ILO中核的労働基準など）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
		懲戒処分	・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
		賃金	・調達先、委託先等で特に以下が懸念される： ①労働時間に見合った適正な賃金が支払われていない ②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 ③国際情勢（ウクライナ問題による混乱）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 ④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 ⑤下請業者・取引先に適正な対価を支払わず、結果として下請・取引先において適正な生活賃金が支払われない			レ		レ			レ
	採用・従業員	採用・従業員時	・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）、グローバルで従業員における差別的扱いに適切に取り組めていない懸念 ・教育・啓発が不十分なことにより、本人の望まないアウトティングが起こり、人権侵害に繋がる懸念 ・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 ・各国（EU、中国等）において個人情報管理や情報持ち出し等が強化・規制される中で、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 ・国際情勢を受けた特定人種への差別的懸念 ・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
		整理解雇、解職	・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き実施がなされない懸念 ・事業撤退に伴い配置変更が困難な場合、やむを得ず雇用が失われる懸念 ・ライフステージ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）において予期せず雇用が失われる懸念	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
		児童労働	・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 ・児童労働リスクが高い国/国で操業している場合、年齢確認等なりすまし対策が不十分なことにより、若年者が労働に従事してしまう懸念 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。 ② アジアの労働者が年齢を偽り採用に応募するおそれ ③ 夜間労働、危険作業に従事させてしまうおそれ			レ	レ				レ
	強制労働	雇用にあたり保証金や文書の提出を求める搾取	・グローバルでの移民労働者の有無や実態、また外国人技能実習生の実態を網羅的に把握出来ていないことによるリスクや問題の見逃しの懸念 ・外国人技能実習制度の利用時、また実習生の採用時における人権DD不十分による不当な費用負担の押し付け等の発生の懸念 ・労働者の移動の自由を制限している懸念（寮の門限など）			レ	レ				レ
		移動の制限	・パスポート、年金手帳などの身分証明書原本を会社が保管し、移動の自由が制限される懸念 ・会社施設（寮など）において社会通念上逸脱する門限を設定し、移動の自由が制限される懸念			レ	レ				
		強制的な残業	・リソースを考えない受注により強制的な残業を強要する（または自発的就労であっても結果的に残業となる）懸念	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
コミュニティ	結社の自由	人身売買	・グローバルでの移民労働者の有無や実態、外国人技能実習生の実態を網羅的に把握出来ていないことによるリスクや問題の見逃しの懸念	レ	レ						レ
		結社の自由と団体交渉権	・労使間交渉が正常でない場合がありうる懸念 ・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 ・少数組合との交渉を拒否する企業姿勢による労使紛争、人権問題発生の懸念 ・組合の選択の自由、組合への加盟・脱退の自由が確保されていない懸念	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		国内法で認められていない場合の措置	・従業員が企業の干渉を受けずに労働関連事項を議論できる手段がない懸念	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
	資源	人権リスクの高い国・地域のサプライヤーとの関係	・自社の利益を優先した取引先選定による人権リスクの高い国・地域からの調達により、間接的に人権への負の影響の発生に加担する懸念 ・調達先への改善の働きかけをすることなく、人権リスクの高い国・地域からの調達をやめ、根本的問題解決を放棄する懸念	レ	レ						
		自然資本（水や土地等）の利用	※化学会社として、環境負荷の低減と化学物質の適正管理に取り組んでいるが、以下を潜在的な人権課題として認識 ・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、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 ・工場建設などにより森林伐採、過剰摂収などによる生物多様性消失や水の枯渇のリスク ・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、土地の強制収用といった先住民の権利侵害や、森林伐採などによる生物多様性への悪影響の恐れがある。具体的には： 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 ③バイオプラスチックの誤ったイメージ（例：生分解性プラスチックであれば完全に自然に還る）による海洋投棄の助長、資源循環を阻害する懸念 ・環境課題も人権課題の一部と捉えて取り組む意識の欠如 ・EV自動車の需要増加により、鉱物の調達ニーズが高まり、採掘現場で児童労働・強制労働のリスクが高まる懸念 ・材料開発においてマテリアルズ・インフォマティクスを推進し、AI活用による効率化を進める中、人の視点の欠如による誤った運用や判断により、環境破壊や健康被害につながる懸念			レ	レ			レ	レ
		社会と政府	・賄賂が要求され、企業が支払いに応じること、ライツホルダーに人権への負の影響や不利益をもたらす懸念（例：違法建築が認められる、周辺住民が不当な条件で住環境の変更を余儀なくされたり、生活環境の悪化につながる懸念） ・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、レピュテーション悪化といった影響も考えられ、結果として間接的に従業員の雇用に影響する懸念			レ	レ		レ		レ
救済	政府との関係	人権リスクの高い国との関係	・以下により、間接的に人権への負の影響の発生と助長に加担する懸念 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人権リスクが高い国の国策企業からの調達（紛争鉱物・木材・ポリシリコンなど）	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
			(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る、人権への負の影響が把握できない懸念 ・サプライチェーンにおいて、通常直接的なコミュニケーション接点のないTier 2以降の調達先の声を把握できていない懸念 ・苦情処理システムが形式的なものにとどまり、直接被害を受けている人の声を拾えていない懸念 (2) 以下の人権に関わる事項がタイムリー/適切に行われていない懸念 ・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・窓口が設定されていない ・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 ・バリューチェーンが可視化されていない ・情報伝達が適切に行われず、人権尊重の観点からの適切な対応がなされない ・対話、問い合わせ内容の開示などがされない（公益通報者保護法との考え方・運用整理）	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ

※重点リスクにおいてはダブルチェックで示す。

経済人コーン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>

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				バリューチェーン	研究開発	調達	製造	物流	販売	消費	廃棄
		リスク発生エリア	具体的懸念事項								
事業/ サプライチェーン	差別	労働時間	世界共通	・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 ・季節などの生産が集中する時期に、納期を守るために拘束的な労働が発生するおそれ ・仮需待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 ・長時間労働により、従業員の家族に影響を及ぼす恐れ ・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 ・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 ・AI・自動化が進展し、失業率の増加や大幅な労働時間の削減等による収入の減少・貧困化が進むおそれ ・高齢化社会の進展等により労働者不足および個々の労働者の負担増加が進むおそれ ・世界的な感染症の大流行による人権侵害の恐れ（大幅な労働時間削減、賃金減少、失業、人員不足と個々の負担増大、出社せざるを得ない従業員の心理的負担増、リモート環境下でのコミュニケーション不全・心理的負担増・子育ての負担増等）	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		賃金	世界共通	・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） ・公正な取引がなされずに、労働者に適切な賃金が支払われない恐れがある ・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が確保されていない（各国における法令順守） ・世界的な感染症の大流行の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 ・残業したにもかかわらず、時間の上限が設定され、残業代が払われないおそれ							
			日本国内	・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 ・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 ・技能実習生の賃金が、母国で紛争に使用されるおそれ ・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が発生するおそれ ・原材料価格の価格高騰を価格転嫁できないために賃金を上げられないおそれ ・外国人労働者：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が目減り・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⇒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 ・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 ・物価の高騰（一方で賃金は上がらない）による生活の逼迫 ・ジェンダーバイアスによる男女賃金格差のリスク ・外国人労働者が理解できる方法での労働条件明示ができていないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		健康および安全	世界共通	・製品製造（原料調達含む）や研究開発過程の危険作業、農業を含む化学物質取扱い、労災対応の不備や過重労働、政情不安等により治安が悪化している国・地域の赴任により、従業員／労働者の健康や安全が脅かされるおそれ（従業員＝障障がい者の視点も） ・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、LGBTQに関連したトイレや更衣室への配慮、補助具などの活用で重傷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不十分なおそれ ・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、世界的な感染症の大流行の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 ・（国内）在宅勤務制度とフリーアドレス化により、事業所移転し座席数を減らした結果、事業所内の業務スペースの確保が困難 ・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 ・（世界的な感染症の大流行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ズ不調、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（世界的な感染症の大流行時） ・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 ・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 ・ハラスメント対策不足によるメンタル不調に陥るおそれ ・サプライヤーへの労働安全衛生の教育・支援ができていない結果、労災が発生させてしまうおそれ ・寄宿舎使用開始後1回、半年ごとに1回の避難・消火訓練ができていない結果、被災時に甚大な影響が出てしまうおそれ ・（国内）産業医、衛生管理者等を活用しての外国人労働者に対する健康指導及び健康相談の実施ができていないことで症状予見が滞れたり体調悪化を助長してしまうおそれ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		懲戒処分	世界共通	・ハラスメント行為者への処罰の実施遵守が不十分 ・法令や就業規則が社内周知されず、適正な処罰の実施が不十分となる。 ・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		レ
		採用時	世界共通	・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 ・AIによる採用判断、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	レ	レ	レ	レ	レ		レ
事業/ サプライチェーン	差別	従業員時	世界共通	・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/社内からの ・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に見えないハラスメントの発生 ・AIによる配置換えで不平等な扱いを受けるおそれ ・世界的な感染症の大流行による人権侵害の恐れ（感染者とその家族へのハラスメントや差別、ワクチン接種歴の有無による差別・プライバシーの侵害・業務への制限）							
			日本国内	・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 ・外国人技能実習生に対する、教育訓練の質／量の不足 ・工場内で国籍別に色が異なる作業着／帽子を着用させる ・お折りの部屋やヒジャブ、各国の礼儀、喫食できる食材（豚肉、牛肉等）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 ・世界的な感染症の大流行時ワクチン接種の強要のおそれ ・年少者への業務（雑務）負担 ・COVID-19対策の個人差によるストレス ・社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備ができておらず、必要な情報が伝えられていないおそれ ・外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援の実施ができておらず、日本語能力・生活力の向上が見られなくなってしまうおそれ ・外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会の設定ができておらず、地域・近隣住民と疎遠になってしまうおそれ ・外国人労働者が居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援の実施ができておらず、災害や事故等の不測事態が発生した際に取り残されてしまうおそれ ・日本人労働者と外国人労働者の多様性の理解の促進ができておらず、関係性の悪化が進んでしまうおそれ ・雇用する外国人等及びその家族に対する日本語学習の機会の提供ができておらず、日本の社会の中で家族を孤立させてしまうおそれ	レ	レ	レ	レ	レ		レ

コミュニティ	評価 処遇 解雇	世界共通	・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ではないおそれ、地域社会での孤立を防ぐことが必要 ・ハリスクの仕事で労働上立場の弱い人へ押しつけ ・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 ・従業員・取引先への自社製品の強制購入（ノルマ）により評価・取引に差をつける ・世界的な感染症の大流行による人権侵害の恐れ（需要の減少に伴い、非正規雇用など労働契約上弱い立場の方の不当解雇、工場不稼働時の賃金未保証の発生）							
			日本国内	・女性管理職が少ない、バリアフリー化が遅れている、障がい者の働き甲斐を損なっている可能性がある ・外国人技能実習生への評価に応じた昇進昇給の適正な実施。コミュニケーション不足が孤立を生み、働きがいのある評価や処遇がなされていない ・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	
				海外	・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 ・世界的な感染症の大流行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 ・非認証のパーム油原料を使用することによる、強制労働（児童労働）へ関与するおそれ	レ	レ	レ	レ	レ
	18歳未満の若年労働者の雇用	海外	・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	
	強制労働	海外	・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 ・母国語での労働契約書がないことにより、外国人労働者が理解できず、強制労働のおそれ ・特に発展途上国での上流サプライヤー（二次三次）での過重労働のおそれ ・労働者の身分証等を会社で管理することによる行動制限のおそれ ・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		
		日本国内	・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） ・世界的な感染症の大流行で技能実習生が帰国困難になるおそれ ・留学生への搾取、偽留学生の雇用（表面向は留学だが、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、母国での送出機関・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	・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
	救済の窓口		日本国内	・外国人技能実習生に、結社の自由と団体交渉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						
			世界共通	・バリエーションすべてで救済窓口としてのグリーンパス対応が必要。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である。 ・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 ・手段ごとの相談方法及び主部署者についての社内外への周知がなされず、正当性が担保できていないおそれ ・多言語かつあらゆる手段で誰もが利用できる整備がなされず、利用可能性が担保できていないおそれ ・救済窓口について「人権」に対する通報受付でもあることの明示がなされず、利用可能性が担保できていないおそれ ・報復防止措置の開示がなされず、利用可能性が担保できていないおそれ ・対応プロセス（エスカレーション方法含む）の開示がなされず、予測可能性が担保できていないおそれ ・第三者機関の活用がなされず、公平性が担保できていないおそれ ・苦情の件数や結果（是正プロセス含む）の開示がなされず、透明性が担保できていないおそれ ・国際規範等との適合性の開示がなされず、権利適合性が担保できていないおそれ ・苦情実績に対する分析・評価がなされず、持続的な学習源となっていないおそれ ・相談を受けた側（上司等）や加害者（加害可能性のある者含む）へのアプローチがなされず、持続的な学習源となっていないおそれ ・ステークホルダーとの対話の状況の開示がなされず、エンゲージメントとの対話ができていないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	プライバシーの保護		日本国内	・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がされず、個人情報漏洩するおそれ ・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本意ない同意による権利侵害 ・AI、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 ・データガバナンスが整備されていない環境での個人情報等のビッグデータ解析により、恣意的に差別的な研究成果・マーケティングデータが作成・公開される。	レ	レ	レ	レ	レ	レ
資源	天然資源の利用	世界共通	・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 ・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 ・先進国で資源を集約的に購入し、食品ロス発生一方で、グローバルサウス等での飢饉の発生 ・紛争地域における原材料調達が困難になり、原材料調達価格の上昇により製品価格が上昇、購入が困難になる ・需要伸長により生活者が意図せずプラスチックごみの増加に加担しているリスク ・畜産物（特に牛）の消費が増えることでのGHG排出が増え、環境への負の影響を及ぼすおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
			気候変動	世界共通	・地球温暖化によって収穫量の減少、収穫できる作物の変更 ・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や雇用、及び社会的弱者に悪い影響を及ぼすおそれ ・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 ・代替タンパク質食品としての大豆需要増に伴う農地拡大により、森林破壊が進む ・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
	地域社会への影響	世界共通	・原料調達先の大規模農業・漁業・林業による、海洋・河川流域及び森林の生物多様性の毀損 ・生物多様性への配慮が十分でない持続可能な認証製品の購入を進めることによる、生物多様性の毀損 ・太陽光発電設備の大規模導入による森林伐採、景観の毀損	レ	レ	レ				
			・建設・操業・研究開発に伴う公害（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 ・宗教上の禁忌（豚肉、牛肉等）に配慮しないことによる安定した食生活の侵害のおそれ ・紛争当事国の原材料を購入することにより現地の住民の人権侵害の恐れ ・難民の生活支援が不十分、あるいは受け入れ側が難民を快く思わないことによる地域社会の不安定化 ・あるエリアでは常識的な広告表現が他地域では差別的に受け取られるおそれ（例：「美白」は日本では価値訴求文言だが、黒人種には差別的だと受け取られる可能性）	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
社会と政府	土地へのアクセス	土地の所有権	海外	・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	・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	
	救済の窓口	世界共通	・従業員のみならず、労働者の家庭環境や家族の生活など、配慮やグリーンパス対応が必要。 ・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	
	社会・政府との関係	賄賂と腐敗	世界共通	・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	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		・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 ・技能実習生の外貨が紛争に利用されている可能性	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	・不適切な表示（原材料・アレルゲン・アルコール含有量・その他優良誤認につながる等）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、アルコール依存・ニコチン依存の誘発 ・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	・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なされていないおそれ ・ブロックチェーン技術を活用した食品トレーサビリティのオープンプラットフォームにおいて、悪意のあるデータ改ざんが行われる	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
			日本国内	・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 ・容器など、業界規格が統一されていないことや日本の容器包装に対する要求の高さにより、コスト高およびゴミが増加するおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		責任ある廃棄	世界共通	・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	・不適切な広告（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	・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	・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） ・AI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 ・様々な場所で仕事ができるようになることでの、ネット環境やスキミング、デバイスの紛失等の情報漏洩のリスク ・電子機器を廃棄する際に、残存データから個人情報が漏洩するリスク（検温カメラの画像等）					レ	レ	レ

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>

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
事業/ サプライ チェーン	職場における 待遇	労働時間	・ 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
		賃金	・ 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
		雇用形態	・ 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		
		健康および安全	・ 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
		健康および安全	・ 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	・ 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
		過度の監視	・ 従業員に対する過度の監視、就業状況の管理	レ	レ	レ	レ	レ		
	差別	採用	・ 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 ・ AIによる特定の層のスクリーニングによって差別が発生するおそれ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		従業員時	・ 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
		整理解雇、解職	・ 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
	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	・ ILO基本条約に定める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 - 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
	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
	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
		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
	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、利活用するおそれ	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
	医薬品の環境影響	健康および安全	・ 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
	地域住民	居住権	・ 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 ・ 気候変動対策の遅れによる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
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	・ 不安定な社会情勢により、臨床試験が実施できなかったり、製品が供給できずに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
		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		
	賄賂と腐敗	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	・ 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

救済へのアクセス	グリーンパス	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	・偽造医薬品対策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	
			・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
			・AIによる誤った情報やデータに基づく結果を臨床試験などに用いた際の患者さんへの健康被害のおそれ	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	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
			・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	
			・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	職場における待遇	労働時間	※ 物流・運輸は労働集約型産業であり、機械化などがより進むと考えられる将来においても、人の手による労働から脱却し得ない業務を少なからず有する。 ・受注量により、長期的な雇用がなされず、従業員が不安定な雇用形態にさらされるおそれ ・繁忙期に、現場や協力会社において長時間労働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 ・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 ・船員やトラックドライバー、またサプライチェーン上など有資格者などの人員不足により、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 ・サプライチェーンマネジメントの一環とした監査や人権DDにより長時間労働が発生するおそれ ・管理職側へのタスクの厳密化により、長時間労働が発生するおそれ ・2024年問題、働き方改革においてトラックドライバーなど、労働時間制限に対応できないおそれ ・育休などの制度整備とは裏腹に実態が伴わず、人員が不足し、対応に間に合わず長時間労働が発生するおそれ									
		低賃金	・労働者及びその家族が生活するのに必要な水準より賃金が低くなるおそれ ・通販市場の拡大などに伴い恒常的に労働時間が長大化し、単位時間当たりの賃金が低下するおそれ ・業績や需要が上がった場合、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 ・物価上昇に対応した賃金が支給されず、モチベーションが低下するおそれ ・2024年問題、働き方改革によりトラックドライバーの労働時間が制限や増員によるコストの増加により、ドライバーが生活に必要な賃金が得られなくなるおそれ ・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 ・燃料転換や機械化による賃金低下や雇用機会喪失のおそれ									
		健康および安全	※ 物流・運輸業の現場には、重量物の積み下ろし・運搬、大型機械・車両の使用、列車や航空機、船舶に近接した作業など危険を伴う業務が必ず存在する。 安全な状態を保つためには、日々の努力により危険を抑え込み続けることが必要である。 ・解散現場、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スに不調をきたすおそれ ・船内や航空機内など、閉鎖空間、少人数での勤務、指令系統に起因するパワーハラスメントにより、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） ・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 ・重大な疾病の際に、航海中につき適切な処置が受けられないおそれ ・危険性の高い新燃料を扱うことにより従事者へ悪影響を及ぼすおそれ									
		雇用環境・条件	※ 人口減少に伴う人材の不足を見込み、近年、契約・派遣社員やシニア社員、外国人社員、障がい者の雇用、契約社員の正社員化、時短勤務や在宅勤務の実施など、人材や雇用形態は多様化している。 ・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） ・トラックドライバーや船内などで多様な従業員に対する職場環境（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 ・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 ・閉鎖的な環境での労働・生活により、プライバシーが侵害されるおそれ ・職場における妊娠・出産・育児によるハラスメント（マタハラ・パタハラ）が起こるおそれ ・顧客だけではなく、社員、サプライチェーン上の個人情報漏洩するおそれ ・リモートワークが出来ない労働形態により時代に沿った選択ができないおそれ									
	外国人労働者	雇用環境・条件	（全般） ・雇用と処遇面において不当に取り扱われるおそれ ・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（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を受けるおそれ（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									
	サービスが提供されるお客様・地域	安全	安全	・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 ・危険性の高い新燃料を利用して航行することにより地域へ悪影響を及ぼすおそれ								
サービス			・多様なお客様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】 ・物流の停滞が起きた際に、お客様が希望するサービスを受けられない（運びたいものを運べない）おそれ ・代替燃料などの研究の遅れにより、お客様の期待に沿えないおそれ									
情報管理		・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	※ 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 ・船舶、航空機、付随する車両などの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、特に女性や貧困層、社会的マイノリティや難民など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】 ・バ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 ・バイオ燃料など新たな代替燃料の供給過程において、大量生産の農園などを生み、地域の自然環境を破壊してしまうおそれ ・従来の燃料の従事者が雇用の機会を失うおそれ ・洋上風力など、新技術や新燃料が未知数なため、地域社会に良い影響だけではなく、悪影響をおよぼすおそれ	レ	レ	レ	レ
		インフラの利用	・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や新燃料供給のための設備の増設などの港の整備により、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	・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了た警備員が、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	
社会と政府	政府との関係		・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 ・戦争や紛争などの際に、徴用されることにより、企業が人権侵害に加担するおそれ	レ	レ	レ	レ
デジタルイゼーション			・生成AIや顔認証システムなど、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船上などそうでない人） ・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
その他	不正取引、密輸	人身取引	・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 ・紛争鉱物や強制労働の産品を知らずに運んでしまうおそれ ・強制労働の産品を社用品として使ってしまうおそれ		レ	レ	レ
	救済へのアクセス		・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 ・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 ・船上など通信環境に制限がある中で、救済にアクセスできないおそれ【海運業】 ・救済のためのノウハウがなく、十分に対応できないおそれ	レ	レ	レ	レ

3.7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	・(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
		賃金	・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
		健康および安全	・防災訓練（BCP教育を含む）、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こと（入社時のみならず定期的な研修の不存在を含む）により労働者に危害が及ぶおそれ ・外国人や障がい者などの個性に応じた配慮（とりわけ外国人労働者においては、マニュアルの多言語化対応や、日本固有の季節柄の病気・地域柄の災害、言語・文化・考え方の違いといった点を踏まえた必要な注意喚起を含むが、これらに限らない）を欠くことにより危害が及ぶおそれ ・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 ・外国人労働者の宿舍（社員寮等）が法律や世界的規範等に違反しており、身体的・精神的に厳しい住居環境になっているおそれ 【COVID-19による新たな懸念事項】 ・リモートワークを強いられた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 ・管理側が現場に出向く機会が減り、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
		ハラスメント	・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け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、管理側が現場に出向く機会が減り、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 ・日本人従業員が在留資格毎の違いを理解せずに、他従業員同様の仕事をおしつけてしまうおそれ ・ハラスメントにおける相談窓口が機能せず、解決に導かれないおそれ ・LGBTQ、宗教に配慮しない勤務形態や就業環境によりハラスメントと従業員が感じてしまう恐れ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		懲戒処分・処遇変更	・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 ・外国人労働者に対して妊娠による不当解雇、不当帰国のおそれ（育休産休制度の未制度） ・日本国内のみならず、海外のグループ会社において、不当な解雇等が行われる可能性 ・退職時に本来は会社都合のはずなのに、自己都合退職を推奨されるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	研修、昇進、就業、	・ジェンダー、年齢、人種、宗教、LGBTQ、障がいの有無、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 ・AI技術等を昇進や異動等の判断材料にする際に、用いるビッグデータ自体の属性の偏り（人種・ジェンダー・年齢等）によって判定結果に影響が生じ、当事者に不利益が生じるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	結社の自由	結社の自由、 団体交渉権	・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
	苦情処理メカニズム	従業員向け通報窓口の有効性	・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足らず、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
特にサプライヤー	児童労働	最低年齢	・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	・暴力、脅威、金銭問題（幹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視団体・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 ・外国人技能実習生の法定以上の残業時間が常態化しており、強制労働とみなされてしまうおそれ（それに応じて、本人との定期的な面談の未実施など） ・ストレスチェックの多言語対応未整備/運用未実施により、精神面での疾患がでてしまうおそれ	レ	レ	レ			レ
	アセスメント	サプライヤーにおける人権侵害	・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、エスケーションプロセス、救済措置	・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。） ・多言語対応が行き届かず、当事者が孤立するおそれ ・エスケーションプロセス、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		・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	・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 ・買収後に、アセスメントやルール、方針などを統一・浸透していく段階での被買収企業側社員への配慮欠如のおそれ	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、人権侵害が是正されないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	物流委託先	労働環境	・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		・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、障がいの有無、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 ・AI技術等を採用の判断材料に用いる際に、セットデータの属性（経歴・ジェンダー・年齢等）によって偏りがおき、当事者に不利益が生じるおそれ	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	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	レ	レ
	自然環境	水ストレス	・大量の水の使用による渇水リスク ・工場用水の適切な処理を怠ることによる排水により、地域住民が十分な量の安全な水を利用できなくなるおそれ	レ	レ	レ			レ	レ
		気候変動	・大量のCO2を排出することや「電源責任」を果たさないことにより温暖化を抑制できず地球環境（すべてのステーキホルダー）に悪影響を及ぼすおそれ	レ	レ	レ	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	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 ・工場等での排水処理が不十分な場合や有害物質流出による海洋への悪影響を及ぼすおそれ ※漁業従事者、観光業界、観光を生業としている国、生態系への影響（魚が取れる可能性、生活への影響）	レ	レ	レ	レ	レ	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、人権侵害に加担するおそれ		レ	レ	レ	レ	レ	レ
	消費者/ お客様	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、消費者に不利益が生じる恐れ	レ	レ	レ	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、消費者に不利益が生じるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			・安全性に関する注意点が十分に伝達されないことにより消費者の安全に危害を及ぼすおそれ							
			・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	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・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が漏洩・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で利用してしまうおそれ	レ			レ	レ	レ	レ
		個の尊重	・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	レ
		子どもの健康・安全	・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	レ
			・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や販売活動が、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、国籍、人種、宗教、LGBTQ、障がいの有無、BLMなどの違いにより、購買シーンや使用に当たり不利益を被るおそれ ・商品訴求表現が、言葉による暴力として捉えられてしまうおそれ					レ	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 ・容器包装資材のバージンプラスチック使用量を抑制しないことにより、消費者に省プラスチック意識を提供せず、環境に対する負の影響を助長するおそれ ・販売者、製造者が消費者を巻き込んで環境意識を高める取り組みをしないことにより、環境への負の影響を助長するおそれ ・分別しやすい容器包装を提供しないことによる、消費者の廃棄意識を損ない、環境への負の影響を助長するおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		モニタリング・アセスメント	・広告マーケティングや従業員個人の発信による人権侵害を（SNSモニタリング等で）能動的に把握せず人権侵害が是正されないおそれ ・広告マーケティングや販売活動、事業活動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	レ
		ライフスタイル	・消費者が、それぞれの生活様式や価値観（宗教、CO2、アニマル、プラスチックなど）に応じた「選択」をできるようにするための判断材料を企業が提供しないことにより、消費者の意に反する「選択」のおそれや選択の自由を狭めるおそれ					レ	レ	レ

3.8 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		・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、出来高高い賃金制により、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	
		賃金		・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（原料高騰、為替の影響等）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		・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스에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	
	差別	採用時 就業時 多様性		・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） ・労働安全基準（規制物質管理、労働環境など）において、社内基準や国内法がグローバル基準に対応できていないおそれ ・業務バランス、人員不足の不適切さによる業務過多による健康状態の悪影響		レ	レ	レ	レ	レ	
		懲戒処分		・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	
	児童労働	最低年齢		・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） ・サプライヤーにコストダウンを強制することにより、児童労働、移民や弱い立場を利用した強制的な労働に加担しているおそれ		レ	レ	レ	レ	レ	
苦情処理 メカニ ズム	強制労働	強制的な残業 人身売買		・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た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Tier2以降の取引先に強制労働の実態が潜んでいる可能性） ・言語の問題や、アクセスがしにくい国、時差の問題等による、現地の労働環境の実態が確認できず、移民や女性など脆弱な労働者の強制労働や児童労働の問題が潜んでいるおそれ		レ	レ	レ	レ		
		従業員向け通報窓口 の有効性		・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があっても、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	

経済人コーン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>

	結社の自由	結社の自由と団体交渉権	・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） ・現地従業員と日本人経営者とのコミュニケーションが十分に取られておらず、現地の慣習や文化を理解しないまま操業開始、または取引先を選定し、労働問題や労働争議に発展するおそれ	レ	レ	レ	レ		
	特にサプライチェーンにおける人権侵害		・売れ行きによる増産、減産の影響が発注量の増減につながり、人員削減や残業、休日労働を強いるおそれ ・EC市場の拡大に伴い、物流量が増加し、現場の長時間労働につながるおそれ。（特に繁忙期） ・トラックの倉庫での待機時間や、積み下ろし作業等により、物流従事者へ長時間労働や突発的な労働を強いるおそれ ・訪問、ヒアリング等による実態把握や調査が十分に行われていないまま、取引を開始または継続し、サプライヤー（二次以降の上流サプライヤー含む）や生産委託先における人権侵害（過重労働、強制労働、児童労働、女性差別）を助長するおそれ ・紛争地域での取引は、国や軍事組織が利益を得る手段となりうる可能性があるため、軍事資金の流入に繋がり人権侵害に加担するおそれ ・政府や市民社会から指摘を受ける納入先（顧客企業）の製品やサービスを通じて、サプライチェーン全体の企業が人権侵害に加担するおそれ	レ	レ	レ	レ		
コミュニティ	環境資源	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 ・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） ・サプライチェーンのCO2排出削減が進められないまま生産を委託し、温暖化を加速させるおそれ ・自社、またはサプライヤーの各生産工程のエネルギー使用量や再生エネルギー利用状況等の調査が十分にできおらず、環境負荷の大きい材料や製品の発注を増やし、間接的に環境負荷を加速させているおそれ ・EC販売の拡大に伴い、物流によるCO2排出が増加し温暖化を加速させるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		水ストレス	・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			
			・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	・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
		自然資源の枯渇	・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、異常気象を助長してしまうおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			・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	・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
		先住民の権利	・綿花、パルプなど、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脅かすおそれ	レ	レ	レ	レ		
	差別	多様性	・広告等の媒体を通じて、不適切な表現による差別が発生するおそれ ・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	啓発	・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。 ・認証素材や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
		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 ・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、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
		個人情報保護	・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	・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 ・企業や学校が指定する制服や学生服など、選択肢の無い服を着用することによりジェンダーバイアスを助長するおそれ（トランスジェンダーへの人権侵害につながる可能性など）	レ	レ	レ	レ	レ	

2023 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〇を明記、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	
ANAホールディングス株式会社	サステナビリティ推進部担当部長	久保 洋子	〇
	サステナビリティ推進部	菊池 俊介	
青山商事株式会社	商品部・グループ長	有村 泰彦	〇
	レディス事業部・マネジャー	白崎 夢子	〇
	広報部・グループ長	竹野 正治	〇
旭化成株式会社	サステナビリティ推進部 課長	石中 裕里	〇
	サステナビリティ推進部 担当部長	大場 章史	〇
いすゞ自動車株式会社	サステナビリティ推進部 シニアエキスパート	山本 千枝	〇
	サステナビリティ推進部 シニアエキスパート	齊藤 敦	〇
NSユナイテッド海運株式会社	総務グループ ESG経営推進チーム	中野 瑠璃	〇
	総務グループ ESG経営推進チーム	江星 健太	〇
	総務グループ ESG経営推進チーム	御家 秀貴	〇
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長	遊佐 希美子	〇
	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	〇
オムロン株式会社	サステナビリティ推進室・主査	山本 勇樹	〇
	サステナビリティ推進室・主査	平川 靖行	〇
	サステナビリティ推進室・主査	有山 真佐代	〇
株式会社オンワードコーポレートデザイン	イノベーションデザインDiv. サステナブル推進課	六川 大河	
	イノベーションデザインDiv. サステナブル推進課	原 之将	〇
	イノベーションデザインDiv. サステナブル推進課	原田 真優	〇
カゴメ株式会社	経営企画室サステナビリティグループ	石井 僚一	〇
	経営企画室サステナビリティグループ	福原 大典	〇
	調達部調達企画グループ	門倉 久恵	〇
株式会社コーセー	経営企画部サステナビリティ戦略室 室長	河野 斉治	〇
	経営企画部サステナビリティ戦略室	種田 珠緒	〇
	経営企画部サステナビリティ戦略室	恵 紀美子	〇
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	〇
	サステナビリティ経営推進本部	中村 美佐	〇
塩野義製薬株式会社	サステナビリティ推進部	坂井 稜介	〇
	サステナビリティ推進部	安藤 茂	〇
株式会社商船三井	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	〇
	環境・サステナビリティ戦略部 / コーディネーター	的場 優	〇
住友化学株式会社	サステナビリティ推進部・一般社員	野田 愛	〇
	サステナビリティ推進部・主席部員	内山 啓子	〇
セイコーエプソン株式会社	人的資本・健康経営本部	高綱 純子	〇
	DE & I戦略推進部	竹内 崇三	〇
	DE & I戦略推進部	谷 泰仁	〇
株式会社ダイフク	サステナビリティ推進部CSRグループ長	河田 英司	〇
	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	グリーン レイチェル	
中外製薬株式会社	リスク・コンプライアンス部コンプライアンス推進グループ	長島 亨	〇
	リスク・コンプライアンス部コンプライアンス推進グループ	甲斐 隆一	〇

経済人コーポレート日本委員会

〒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>

東京海上ホールディングス株式会社	経営企画部サステナビリティ室アシスタントマネージャー	左 元	
	法務＆コンプライアンス マネージャー	山下 マイケル	○
TIS株式会社	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	○
	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・チーフ	仲内 麻衣	○
TDK株式会社	サステナビリティ推進本部CSRグループ部担当係長	小林 寛	○
	サステナビリティ推進本部CSRグループ部担当係長	木根森 敦子	○
TOTO株式会社	サステナビリティ推進第一グループ・企画主査	高橋 映理子	○
	ESG推進第一グループ	岡山 公弘	
ナクシス株式会社	第1営業統括部 商品部 サステナビリティ担当	大広 麗子	○
	マーケティング企画室	森澤 光代	○
株式会社ニチレイ	サステナビリティ推進部サステナビリティ推進グループ	桧物 綾香	○
	サステナビリティ推進部サステナビリティ推進グループ	城崎 正夫	○
	サステナビリティ推進部	平野 達也	
株式会社ニチレイフーズ	サステナビリティ推進部 サステナブルサプライチェーンマネジメントチーム マネージャー	岡谷 諭	○
	サステナビリティ推進部 サステナビリティ・トランスフォーメーションチーム	越川 順平	○
	ダイバーシティ推進部 人財開発グループリーダー	金澤 健	○
株式会社日清製粉グループ本社	総務部サステナビリティ推進室	呂 猛	○
	総務部サステナビリティ推進室	守中 隆憲	○
	総務部サステナビリティ推進室	宇野 芙孔	○
日本郵船株式会社	法務・フェアトレード推進グループ/チーム長	石井 知子	○
	ESG経営グループ	小林 賢生	○
	ESG経営グループ	堀江 広志	○
三井化学株式会社	ESG推進室 企画管理グループ・グループリーダー	西嶋 孝一	○
	ESG推進室 企画管理グループ・主席部員	土岐 尚子	○
	法務・総務部 コンプライアンスグループ・主席部員	塩谷 文憲	○
森永乳業株式会社	コーポレート戦略本部人財部 マネージャー	荒木 久宜	○
	サステナビリティ本部サステナビリティ推進部推進グループ リーダー	福井 ありさ	○
	調達本部調達部一般原材料調達グループ アシスタントマネージャー	手塚 智子	○
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	○
株式会社リコー	ESG戦略部 ESGセンター ESG推進室 RBグループ	高原 千佳	○
	ESG戦略部 ESGセンター ESG推進室・室長	羽田野 洋充	○
	ESG戦略部 ESGセンター ESG推進室 RBグループ・リーダー	田形 博太郎	○
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	○
	法務部アシスタントマネージャー	中尾 綾	○
	SDGs推進室主事	長谷川 泉	○
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 正一郎	○
	監理事業部 マネージャー	小林 弘享	○