

2024 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

AsahiKASEI

ANA

ISUZU

 CTC
Challenging Tomorrow's Changes

 伊藤園

 NSユナイテッド海運株式会社

領域をこえ 未来へ
OJI

人を想い、場を創る。
okamura

ONWARD
株式会社 オンワードコーポレートデザイン

KAO

 SHIONOGI

HISEIDO

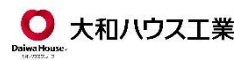
MOL
商船三井

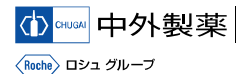
 住友化学

EPSON

SEKISUI

DAIFUKU
Automation that Inspires

 大和ハウス工業

 中外製薬
Roche ロシュグループ

TIS
TIS INTEC Group

 TOKIOMARINE

 NEXCO
中日本

NAXIS
Brand Supporter

Nニチレイ

 日産化学株式会社


NISSAN
MOTOR CORPORATION

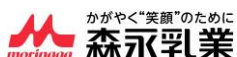
 日清製粉グループ

 日本郵船

FUJIFILM

 MAZDA

 三井化学

 かがやく“笑顔”のために
森永乳業

 YAMAHA

RICOH

LAWSON

worlding!

経済人コーポラ卓会議日本委員会

〒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>

2024年12月26日

「業界毎に重要な人権課題（第十三版）」

2012年9月、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、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」を設立した。以来13年間にわたり、本コンソーシアムは事業活動と人権の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。

2024年の第13回ステークホルダー・エンゲージメントプログラムでは、6月7日から8月7日までの間に計8回のワークショップを実施した。本ワークショップでは、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、「業界毎に重要な人権課題」の特定を行った。本書は、参加者の議論を取りまとめた成果である。

本プログラムにはチャタムハウスルールを適用している。参加者は、自らの所属組織にとらわれることなく、個人の見識に基づき議論に参加した。本書に記載された発言内容は、参加者個人の見解であり、所属する企業や団体を代表するものではない。なお、本書の取りまと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日本委員会が負う。

最後に、本プログラムにご参加いただいたNGO/NPOの方々、企業関係者各位、ならびに貴重なご意見をお寄せいただいたすべての皆様に、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
事務局長 石田 寛



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.	2024 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13
3-1.	製造業（自動車・その他）13
3-2.	製造業（電気・情報）16
3-3.	化学・建築材料業19
3-4.	食品・飲料業21
3-5.	製薬業25
3-6.	運輸・物流業27
3-7.	消費財（化粧品・日用品）業29
3-8.	アパレル業31
4.	参加者リスト32

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 2024 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)

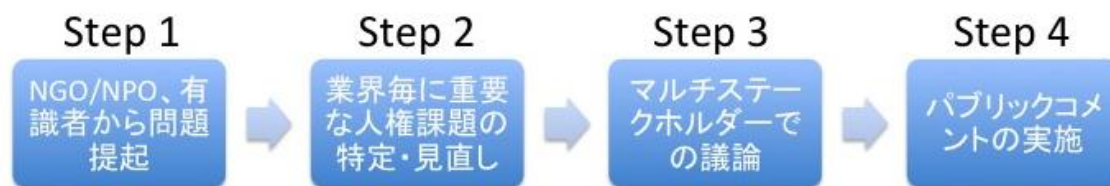
² 人権デュー・ディリジェンスは (①企業が関与する実際のそして潜在的な人権への負の影響の性質の特定・評価、②影響評価の結果を社内プロセスへの取り組みと適切な措置、③対処の実効性の追跡評価、④対処結果について外部へ報告) のプロセスからなる。

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	2024 年度		
企業等	30 社	32 社	39 社		
NGO/NPO 等	10 団体	10 団体	10 団体		
参加者数	89 名	93 名	90 名		

1-2. 2024年度本プログラムの実施プロセス

本プログラムは、以下の4つのステップを実施した。



ステップ1（第1回～第5回）

- 参加者（企業関係者）は、NGO/NPO および有識者計 10 団体から、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説明を受けた。その後、参加者と登壇者は、提起された課題ごとにグループに分かれ、問題の深掘りを行った。

ステップ2（第6回～第7回）

- 2023 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（第十二版）」について、追加・削除・修正が必要な事項があるかを業界ごとに見直した。
※各業界のディスカッションの進捗状況に応じて、補足的な会合をオンラインで実施した。

ステップ3（第8回）

- 参加者は、Step2 の議論内容を取りまとめた上で、NGO/NPO および有識者間でダイアログを行った。ダイアログ後、参加者は NGO/NPO および有識者から寄せられたコメントを再度検討し、業界ごとの最終案を取りまとめた。事務局は、全業界の最終案を集約し、「業界毎に重要な人権課題（案）」を策定した。
※各業界のディスカッションの進捗状況に応じて、補足的な会合をオンラインで実施した。

ステップ4

- 事務局は、全業界の最終案を 2024 年 10 月 1 日から 2024 年 10 月 31 日（日本時間）までの期間でパブリックコメントを実施した。参加者、NGO/NPO、有識者の議論内容に加え、パブリックコメントで寄せられた意見を反映させた上で、「業界毎に重要な人権課題（第十三版）」を策定し、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

【2024 年の国内外のビジネスと人権に関する動向】

2024 年のビジネスと人権に関する国際情勢では、企業のサプライチェーンにおける人権侵害問題がますます注目を集めている。特に、気候変動に対応するために、経済や社会が環境に配慮したものへ移行する過程において、再生可能エネルギーの開発と土地権利の衝突や鉱物資源の採掘と労働者の権利など、環境保護と人権の交差点に焦点が当てられている。デジタル労働の拡大に伴うリモートワーク管理ツールによるプライバシー侵害や、デジタル労働環境によるメンタルヘルス問題など、新たな人権課題も浮上している。多くの国で、企業に対する人権デュー・デリジェンスの法制化が進行中であり、EU では 2024 年に「持続可能な企業行動のための指令」（CSDDD）等が採択された。この指令は、企業がサプライチェーン全体での人権リスクを識別し、予防・軽減する責任を持つことを求めている。さらに、企業は ESG（環境・社会・ガバナンス）基準に基づく透明性の向上が求められており、これにより企業の社会的責任がより厳しく問われるようになっている。

また 2024 年は、2016 年の施行から、持続可能な開発目標（SDGs）達成期限である 2030 年まで中間年を超え、残り 6 年となった。SDGs の中間期において、複数の課題が浮上している。まず、COVID-19 パンデミックが進捗に深刻な影響を与え、貧困削減や教育、健康に関する目標が停滞している。特に、脆弱な国や地域では、格差が拡大し、持続可能な発展の基盤が揺らいでいる。気候変動への対応も遅れており、温室効果ガスの削減目標達成が難航している。また、資金不足が主要な問題であり、多くの国が SDGs 達成に必要な資金を十分に確保できていないことが課題でもある。加えて、ミャンマーにおける軍事政権と反政府勢力間の武力衝突、ロシアのウクライナ侵攻、イスラエルとガザ地区を拠点とするパレスチナ武装勢力間の衝突、中国の拡大する影響力といった国際情勢の緊張や政治的対立が、SDGs の進展を妨げており、グローバルな連携が求められている。このような状況下で、SDGs の目標達成には、従来のアプローチを見直し、より包括的で柔軟な戦略が必要とされている。

一方、国内においては、企業の人権デュー・デリジェンスの義務化が進展している。日本政府は、「責任ある企業行動指針」の改訂を進め、企業に対しサプライチェーン全体での人権リスク評価と対応を求めている。また、気候変動や ESG 投資の観点から、企業の透明性と人権配慮が求められる場面が増えている。労働環境では、働き方改革やデジタル労働の影響に対する労働者の権利保護が課題となっており、特に非正規雇用者やギグワーカー（Uber やフリーランスのデザイナー等）の権利保障に注目が集まっている。また、日本企業が関与する海外事業においても、人権侵害リスクに対する対策が求められており、国際基準に基づく取り組みが不可欠とされている。日本国内の外国人労働者が直面する課題については、日本政府は課題に対処するために制度改革を進めているが、現場での改善は依然として遅れており、外国人労働者が安全かつ公正な労働環境で働けるよう、さらなる取り組みが求められている。また、外国人労働者の増加に伴い、地域社会との共生や多文化共存の課題も重要となっている。

【2024年の特徴的な取り組み】

海外からビジネスと人権に関する専門家を招聘し、10月の当会が主催する「2024年ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京」を開催した。この機会を活用して、海外有識者と本プログラムの参加者との間で本プログラムに関する意見交換を行った。

日 時：2024年10月21日（月）15:00～17:00

場 所：AP丸の内東京およびオンラインのハイブリッド形式

内 容：事務局から本プログラムの概要が紹介され、参加した市民団体からは問題提起の内容や、企業に対する期待および要求を共有した。また、アパレル業界の人権課題に関する検討結果が報告され、その後、海外の有識者との意見交換が行われた。

海外有識者：

- ・ グナ・サブラマニウム氏（Guna Subramaniam）
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
- ・ タリヤ・スイッサ氏（Talya Swissa）
World Benchmarking Alliance エンゲージメント・マネージャー
- ・ ボニー・リン氏（Ph.D.）（Bonny Ling）
Work Better Innovations エグゼクティブ・ディレクター
- ・ ライラニ・トレンティノ氏（Lailani O. Tolentino）
The Mission to Seafarers カントリーマネージャー
- ・ 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

市民社会：

- ・ 山岡 万里子氏 共同代表幹事（Not For Sale Japan 代表）
消費から持続可能な社会をつくる市民ネットワーク（SSRC）

アパレル業界代表：

- ・ 原 之将氏
リソースデザイングループ イノベーションデザイン Div. サステナブル推進課
株式会社オンワードコーポレートデザイン

ディスカッションの要約：

- ・ アパレル業界では、インド、カンボジア、インドネシアといった繊維の原材料を供給する国々における人権リスクが、グローバル規模での大きな懸念となっている。特に、サプライチェーンの上流・下流において、Animal Welfare（動物福祉）の要素が含まれるようになり、企業は自社の事業活動がどの程度持続可能性に配慮しているか、社会や環境への影響、製品のライフサイクル、そして循環型経済の視点から再評価する必要に迫られている。

2023年のエシカル通信簿では、2016年度に調査対象となった企業を含む国内アパレル会社10社の持続可能な活動に関する評価が行われた。まず、企業の公開情報を基にエシカル通信簿側で採点を行い、その後、7社とメールを通じて採点内容を

精査し、最終的には3社との対面での対話が実現した。

日本におけるエシカル消費の推進には、政府、業界、市民社会が連携して取り組むことが不可欠であるとされている。特に、企業の社員も消費者の一部であることから、社員への教育を通じてエシカル消費への意識を高め、商品とエシカル消費の関連性を強調したプロモーションを行うことが重要である。また、2016年のエシカル通信簿の調査で最低評価を受けたある企業は、2018年以降、ESG情報の開示や人権方針を策定し、CRT日本委員会の協力を得て本格的に人権デュー・デリジェンスに着手した。2023年のエシカル通信簿の調査では、各部署に調査項目を割り振り、広報部が全体を取りまとめて回答を行うことで、社内全体でのエシカル消費への意識も向上した。

また、サプライチェーン全体において、特に原材料の輸送に関わる海上輸送では多くの船員が関与しており、各業界は人権デュー・デリジェンスを実施する際にこの領域も考慮に入れる必要がある。GOTS（オーガニックテキスタイル世界基準）のような認証は、有機栽培や動物飼育の原料を使用し、環境と社会に配慮した加工や流通を行っていることを示す重要な指標である。

さらに、企業は外部のステークホルダーとの対話を通じて、自社では見落としていた新たな視点やインプットを得ることが重要であり、このようなオープンな姿勢を持ち続けることが、今後の持続可能な事業運営に不可欠である。これらの新たな気づきをどのように具体的なプロセスに組み込んでいくかを、ステークホルダーエンゲージメントプログラムを通じて議論・共有しながら、人権尊重の取り組みを強化し、推進していくことが求められている。

【事務局の見解】

日本企業におけるビジネスと人権に関する課題は、国内外で多岐にわたっている。近年、国内ではパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、男女間の昇進や賃金格差も依然として大きな問題となっている。これらの問題は、企業の内部管理だけでなく、労働環境全体に深刻な影響を及ぼしている。また、サプライチェーン全般を見渡すと、技能実習制度を利用する外国人労働者については、過酷な労働条件や賃金の未払い、長時間労働などの深刻な問題が指摘されている。この制度は、外国人労働者が技術や技能を習得することを目的としているものの、実際には労働者が人権侵害や不当な扱いを受けるケースが見受けられ、ニュース報道に至るケースも知られている。これらにより、技能実習生の生活や労働条件が重大な懸念を呼び、国際的な人権基準や労働基準に対する不適合が問題視されている。

日本政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定して、企業に対する指導を強化している。近年、国際的な基準と規制の影響、投資家や消費者の要求、経営層の意識醸成、サプライチェーンの人権リスクを評価・管理するためのツールの開発等の要因により、自社のサプライチェーンの人権リスクを特定・評価し、ライツ

ホルダーとの直接的なエンゲージメントを行う日本企業は増加している。しかしながら、日本企業は依然としてサプライチェーンの複雑性、リソースと能力の制約等の問題を抱えており、その取組は未だ十分でないのが現状と言える。特に中小企業では対応の遅れが懸念されている。中小企業は、大企業に比べて財務リソースや人材が限られているため、ビジネスと人権に関する取組に必要な投資や専門知識を持つことが難しい。また、中小企業は、限られたリソースで日々の業務をこなすことを最優先とされているため、「ビジネスと人権」に関する取組が優先順位の低い課題となり、対応が後回しにされることがある。これらの課題に対処するためには、政府や業界団体、企業によるサポートなど、適切な対応策を講じるための取組を進める必要がある。

一方、ライツホルダーに直接届く救済メカニズムの取組には遅れが目立つ。内部通報制度は通常、コンプライアンス違反や法的規制の違反に焦点を当てており、企業内部の問題解決を目的としている。しかしながら、サプライチェーン全体に広がる人権課題は、単なるコンプライアンス違反とは異なり、より広範で複雑な問題を含んでいる。これらの問題には、労働条件や労働者の権利、賃金不払いなどが含まれ、企業の影響範囲や関与するステークホルダーが多様である。そのため、内部通報制度の延長線上での解決策は、しばしば人権問題の深刻さや多様性に対応しきれないことがある。このギャップを埋めるためには、企業は内部通報制度を超えて、より包括的な救済メカニズムを導入する必要がある。これには、外部の第三者機関と連携することが含まれる。また、労働者が自らの権利を主張しやすい環境を整備し、救済を提供するための具体的な手続きを確立することも重要である。企業が人権問題に対する意識を高め、積極的に対応策を講じることで、より効果的な問題解決が期待される。企業側には、ライツホルダーがアクセスし利用できる、実効性のある救済制度の整備・運用が求められていることを強調しておく。

最後に、人権への取組が本質的に当事者との対話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、市民社会および企業双方の視点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 との対話を通じて問題を認識することが重要である。本プログラムの取組は、企業が人権デュー・デリジェンスを実施するための第一歩を支援し、その入り口となるものである。問題が発生した場合には、企業はステークホルダーと連携し、企業が持つ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、正当性を確保する必要がある。これにより、社会からの操業許可を得て、事業の持続性が確保されると考えられる。本プログラムに参加する企業は、この取組をどのように社内の経営に組み込み、自社の人権への取組につなげていくかが重要である。

グローバル経済は市場の開放を目指してきたが、拡大するサプライチェーンは対応を迫られる重大かつ差し迫った問題を次々と生み出しているのが現実である。グローバル経済が拡大し続ける一方で、近年は政治体制の違いから新たな国家間対立が生じている。紛争の頻発は、グローバルなサプライチェーンに深刻な打撃を与えている。その結果、最近ではセキュリティと事業継続計画（BCP）を念頭に置いたサプライチェーンの変革と再構築が進め

られている。どのような状況であれ、ビジネス活動は人権に悪影響を及ぼす可能性があり、これらの問題に真摯に取り組む企業のみが持続可能性を確保できるのである。

※2024年に市民社会から提起された課題の一覧表

1. 「SDGsの中間年を超えて～我々の世界を変革するための課題～」
一般社団法人 SDGs市民社会ネットワーク 理事 長島 美紀氏 (Ph. D.)
2. 「国内外の政策発展を踏まえた、より実効性のある、人権デュー・デリジェンスに向けて」
国連開発計画 (UNDP) アジア太平洋地域事務所 ビジネスと人権プロジェクト
リエゾンオフィサー 佐藤 暁子氏/弁護士 (ことのは総合法律事務所)
3. 「海外のサプライチェーンと日本企業の労働問題～五輪、万博と続き、企業行動への注目の高まり～」
日本ILO協議会 企画委員 (CSR担当) 東京国際大学特任教授 熊谷 謙一氏
4. 「プラスチック汚染～求められる使い捨てからの脱却～」
一般社団法人 グリーンピース・ジャパン プラスチック問題担当 大館 弘昌氏
5. 「生物多様性保全の企業責任はどこまで問われるのか」
認定NPO法人 野生生物保全論研究会 (JWCS) 事務局長 鈴木 希理恵氏
6. 「現代奴隷・人身取引問題と、解決策の一つとしての『企業のエシカル通信簿』」
ノット・フォー・セール・ジャパン (NFSJ) 代表 山岡 万里子氏
7. 「企業のリスクとチャンスが眠るアニマルウェルフェア」
認定NPO法人 アニマルライツセンター 代表 岡田 千尋氏
8. 「グリーン経済をつくる環境・サステナブルコミュニケーション」
認定NPO法人 環境市民 副代表理事 下村 委津子氏
9. 「社会課題解決におけるマーケティングと消費者」
サステナリビリティ消費者会議 代表 古谷 由紀子氏 (Ph. D.)
10. 「日本国内における外国人労働者雇用の実相と真の課題」
株式会社ワールドディング マネージャー 池邊 正一朗氏

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	<ul style="list-style-type: none"> 賃金水準が地域の生活水準に合わない又は物価上昇に見合った上昇がない やむを得ない長期休暇に対する賃金補償の不足、親が休暇をとれない場合の子どもの居場所不足 生産調整（納期優先）による超過労働リスク※COVID-19影響からの回復に伴う急激な増産要請等 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 マネージャー（中間管理職）等年俸職の過剰労働 地政学的な変化や世界的な経済情勢の影響による原材料・エネルギーコスト増を下請事業者へに転嫁すること、または、合理的な理由なしに役割負担を下請業者に強いることで、下請事業者の長時間労働や賃金の引き下げが発生するリスク 同グループ内での労働条件や賃金の格差 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 正規・非正規、属性を理由とする賃金格差 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もある 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	<ul style="list-style-type: none"> 国際ビッグイベント準備・運営スタッフの長時間労働（特命的・イレギュラー業務、短納期） 取引先への短納期発注により、違法労働を助長しているおそれ 取引先との価格交渉に応じず、取引先従業員が物価高に伴う生活費の上昇に見合った生活賃金を確保できないおそれ 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 在宅勤務中の労働災害が認定されないおそれ 寮におけるパーソナル及びプライベート空間の不足、衛生環境の不備 安全衛生基準を十分に満たさない環境での労働による健康被害 リモートワーク恒常化により長時間労働が助長され、労働者及びその子どもの心身の健康に影響を及ぼすおそれ 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 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 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安全衛生情報にアクセスできないおそれ 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安全衛生の教育機会差が発生するおそれ 出社を希望する社員へのリモートワークの強制 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 （特に工場等現場作業において）妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境、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） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	<ul style="list-style-type: none"> 工事現場等において、女性用のトイレや更衣室が設置されておらず女性の人権が侵害されているおそれ 社員寮の門限と施錠、緊急避難を妨げる恐れがあり、従業員の移動の自由を制限している お客様からの過剰な要求やクレーム等による心身への影響（カスタマーハラスメント） お客様に対するクレームの正当化により更なる人権侵害を引き起こすリスク 畜産業従事者が、屠殺など精神的負担の大きい業務によりメンタルに不調をきたすおそれ 社員食堂で提供する商品の価格を抑えるため、アニマルウェルフェアに配慮していない(=トレーサビリティが機能していない、=病原菌保有リスクの高い畜産場から仕入れた食材を従業員に提供しているリスク 働く現場に応じた適切な安全衛生教育が行われていないおそれ 社員食堂で提供する食材のアニマルウェルフェア、宗教への配慮がされないリスク（家畜に負荷を与える環境で飼育・処理された食肉の使用、ハラール対応していない食肉のイスラム教徒への提供など） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
採用時・就業時	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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、助長するおそれ（人権侵害を誘発する商品やサービスの提供、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 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 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（役員のみならず一般従業員に対してもESG評価の概念を入れ、当事者意識を高くする必要性の風潮から） 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、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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
児童労働	<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 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、危険作業に従事してしまうおそれ ④ ② 親に代わっての家事労働（ヤングケアラー）による心身への負担増、学ぶ機会の喪失 ⑤ イベント等で外部サービスを利用する際に、そこで若年者が労働しており、意図せず児童労働に加担するおそれ ⑥ 部品製造の内職に子どもが携わるリスク ⑦ 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 ⑧ ② Tier2以降の調達先におけるリスクを把握しきれていないおそれ 	レ	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	<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 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 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 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、事故回避装置など）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	
		エシカル消費	<ul style="list-style-type: none"> 消費者の過度な要求に対して対応可能な範囲を明確に示さないことにより、対応にあたる従業員の人権が侵害されるおそれ（カスタマーハラスメント） 実業団の所属選手がSNSで誹謗中傷を受けるリスク 人権や動物福祉に反する製品・サービスを知らずに利用することによりユーザーが精神的に負担を課されるおそれ（＝倫理的な製品を使う権利を侵害するおそれ） 						
	負担	目的外使用や悪用	<ul style="list-style-type: none"> 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 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 守秘義務（秘匿）が守られずに報復に合うなど、通報者が不利益を被るおそれ 通報内容が会社機関にとって不都合な場合の圧力や通報内容の漏洩 利用者が救済チャンネルを認識できないおそれ 	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 グリーンウォッシュにより、消費者がミスリードされ、企業や製品のサステナビリティに関する正しい情報が伝わらないおそれ 事業プロセスで得た個人情報が適切に管理・運用されないことにより個人の人権が侵害されるおそれ AIがどの段階で使われているか消費者に対して開示されない、もしくは分かりづらいことにより不安を抱くおそれ 個人の人権が侵害されたときに、具体的な対応策が示されず、被害が拡大してしまうおそれ 不適切な広告・情報発信により、消費者へ不快な思いや誤った認識を持たれるおそれ、差別や偏見の助長、誤った認識による健康被害のおそれ 多様性の配慮に欠けた製品サービスが社会的弱者のアクセスを困難にするおそれ 様々な手続きや情報取得が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が差別的判断を行うおそれ 生成AI活用にプライバシーの侵害、著作権/商標権の侵害、差別の助長がなされるおそれ 	レ	レ	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 洗剤等を専用容器以外へ移し替えを行ったときに、破裂や有害ガスの発生により消費者が被害に遭うおそれ（アルコール消毒液を、アルコールに対応していない容器に入れてしまうなど） 3Dプリンターで武器等の人権侵害を及ぼすモノを製造してしまうおそれ スキャナーで偽札を製造されるおそれ カメラの高度な機能等により、盗撮などの性的被害に使用されるおそれ インバウンドで日本国内で購入された製品が海外に持ち出され、悪用されるおそれ 匿名性の高いコミュニケーション用アプリ等の悪用により、意図せず闇バイトなどを通じた犯罪行為に加担するおそれ 製品・サービスの説明・配慮不足により適切な利用がされず法律へ抵触するおそれ（インバウンド/フリマアプリ等販売形態の多様化） 						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（窓口対応者のスキル不足など） 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において、必要な対象にリーチできないおそれ 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

3.3 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	
職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 国際情勢や地政学リスクの動静(例:ウクライナ情勢・中東問題)に伴うグローバルサプライチェーンへの影響により、依頼企業者側の計画変更による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、あるいはリードタイム長期化に起因する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 海外の自社拠点や取引先との会議などを実施することで、深夜・早朝の残業、長時間残業が常態化する懸念 勤務間インターバル等、新しい働き方(健康面で休養や休暇の必要性)の基準が考慮されていない懸念 国/地域により、基本の賃金が生活水準に見合わないことから、残業や休日勤務の割増賃金をあてにした長時間労働が常態化する懸念(会社側が法定上限を超えた長時間労働を禁止すると従業員が困窮する) 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 危険物質(化学物質等)を使用する、あるいは高所、高温・高圧、狭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の安全・健康を脅かすリスクが特に高い 危険物質の漏洩を伴う事故により、現場従業員や周辺住民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 労働安全衛生に関する十分な教育が浸透されていないことにより労災が起きる懸念(特に外国人労働者) 従業員自身の安全を守る個人用保護具を提供していないこと、あるいは使用法を説明していないことで労災が起きる懸念 英語や日本語の理解が難しい労働者向けの多言語対応が不十分な状況下において安全指導など行き届かず労災につながる懸念 現場の安全衛生の基準が法定の基準は満たしているが、働きやすさ・作業しやすさを考慮できていない懸念(暑いため保護具をつけないなどの事例が発生していないか) 衛生ではなく、健康の観点からの働き方が考えられていない懸念(法定の基準を満たしていても、実際の作業者の健康を損なっていないか) 男性従事者の職場において女性従事者が増加する場合、女性専用トイレや休憩所などの設備配慮が不足することで健康な職場環境の享受を侵害する懸念 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> 工場作業ラインなどの現場ではケガなどの労災事故が発生しやすく、大きな人権リスクとなる。特に、外国人労働者の日本語の習熟不足により安全教育が不十分になるケースが発生する。厚生労働省などが作成する多言語で作成された説明動画を外国人労働者に見せるなどのツールを活用した対策も望まれる。 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 懲戒に関する自社の規程が、国際的なルールや規則の水準を満たしていない懸念(懲戒のための減給が規定されているなど) 労働条件等が母国語で説明されていないことによる悪意ある労働の強制や不当解雇による人権侵害の懸念 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 調達先、委託先等で特に以下が懸念される: <ul style="list-style-type: none"> そもそも正規雇用の日本の賃金がOECDと比べたら低下していることに起因している懸念(株主報酬や配当は増えているが賃金が増えていない、労働分配率が適正かどうかの懸念) 各国で定められた最低賃金のみを参照した賃金体系での労働契約を労働者と締結した場合、各国の物価などの実情を反映していないことにより労働者が健康的な生活を営むことができない懸念 優越的地位の濫用による価格転嫁の不承諾による、サプライチェーン全体の賃金抑制を助長する懸念 担当者が取引先に対して追加分の発注において、書面を使わず、口頭のみで済ますこと(不適切な取扱い)により、後日支払いをしない、または一方的に減額するなどの問題が発生しやすいため 中小規模のサプライヤーにおいて、同一労働・同一賃金に関する理解や対応ができていない 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	レ	レ	レ	レ	レ	
	採用・従業員	<ul style="list-style-type: none"> 地域/時期によって主なハラスメントの事例は異なり(例:特定民族や性的マイノリティの差別、パワハラ)、グローバルで従業員における差別の撲滅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れ、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の懸念 客観的に妥当な基準を明示せず病氣・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 自社がAIを利用した採用活動をする中で、意図していないバイアスによる不当な差別が発生する懸念 外国人従業員採用後、宗教観や文化の違いによる配慮や理解が不足することで信教の自由などを侵害する懸念 日系の海外事業所等で、日本人駐在員が現地の人間に対し日本文化や慣習を強要してしまいスタッフの尊厳を損ねる懸念 もしくは現地の人間から日本人スタッフに対する同様の行為の懸念 障がい者雇用において法定雇用率を重視し適正な職場配置への配慮を行わないことや相談できる担当者を準備しない、などにより雇用者の心的負担、心身衰弱などの負の影響を引き起こす懸念 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
児童労働	最低年齢/18歳未満の若年労働者の雇用	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換が困難な外国人技能実習生や派遣社員などの就労において、客観的に妥当な基準を明示せず病氣・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 事業撤退に伴い配置変更が困難な場合、予期せ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	レ	レ	
	雇用にあたり保証金や文書の提出を求める搾取	<ul style="list-style-type: none"> 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でき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	レ	レ	レ	レ	レ	
強制労働	移動の制限	<ul style="list-style-type: none"> 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 外国人技能実習生の預金通帳を預かることで、経済的な制限をかけ、移動の自由を奪っているケースが日本国内で起こっている 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	強制的な残業	<ul style="list-style-type: none"> 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	レ	レ	
	人身売買	<ul style="list-style-type: none"> 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でき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	レ	レ	レ	レ	レ	
結社の自由	結社の自由と団体交渉権	<ul style="list-style-type: none"> 労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 労使間交渉に積極的な活動をしたことにより、不当な解雇・不利益な対応をされる懸念 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	国内法で認められていない場合の措置	<ul style="list-style-type: none"> 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	レ	
人権リスクの高い国・地域のサプライヤーとの関係	<ul style="list-style-type: none"> 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 人権リスクの高い国・地域からの責任ある撤退を実施したことにより、現地従業員や周辺住民が社会インフラ・サービス・雇用を受けられなくなる懸念(具体事例: ミャンマーからの外資企業の撤退によって雇用喪失が大量に発生した) 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	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			バリューチェーン					
			研究開発	調達	製造	販売	消費	廃棄
職場における待遇	労働時間	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・自社／製造委託先の製造工場（取引先）、物流のドライバー等、すべての業務において長時間労働が発生するおそれ ・季節もの等生産が集中する時期に、納期を守るために拘束的な労働が発生するおそれ ・仮需特需の影響で増産に迫られ過剰労働の発生、働き方変化でテレワークが増加したことにより労働時間管理の問題発生のおそれ ・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） ・産休・育休・介護休暇の人員補充ができず、他の従業員に負担が増えるおそれ ・工場で連続シフトが発生する（勤務間インターバルがとられていない）おそれ 	レ	レ	レ	レ	レ
		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） ・公正な取引がなされず、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	<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 ・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の目減り・日本での労働の魅力低下 ・原材料の確保難によるサプライヤー間の競争激化。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）による生活のひっ迫 ・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
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 ・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 	レ	レ	レ	レ	レ	
		<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・ノロウイルス予防等の衛生管理に伴う喫食制限（生ガキ、二枚貝等）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、労災を発生させてしまうおそれ 						
		<ul style="list-style-type: none"> ・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漏れたり体調悪化を助長してしまうおそれ 						

	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 ・法令や就業規則が社内にも周知されず、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
	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
	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/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（トイレや更衣室等）、当事者との対話の不足や周囲への理解促進不足 ・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） ・海外拠点の従業員に人権尊重の教育研修ができておらず、結果的に差別を助長してしまう可能性 					
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 ・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 ・お祈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 ・世界的な重篤化する可能性の高い感染症の大流行時のワクチン接種や過剰な予防対策の強要のおそれ ・年少者への業務（雑務）負担 ・感染症等のパンデミック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 	レ	レ	レ	レ	レ	
		<ul style="list-style-type: none"> ・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 						
	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が十分ではないおそれ、地域社会での孤立を防ぐことが必要 ・ハイリスクの仕事や労働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者の不当解雇、工場不稼働時の賃金未保証の発生） 					
日本国内		<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職が少ない、バリアフリー化が遅れている、障がい者の働き甲斐を損なっている可能性がある ・外国人技能実習生への評価に応じた昇進昇給の適正な実施。コミュニケーション不足が孤立を生み、働きがいのある評価や処遇がなされていない。 ・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シティの実現（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	
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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・夜間労働、危険労働への従事、ID偽造 ・18歳未満の危険労働として国内にもリスクがあり得ることの認識不足（ニュースになった顕在化した事例も存在） ・小規模な農作物生産者において、家庭内労働として18歳未満の若年者が関わっていることもある。 	レ	レ	レ	レ	レ
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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生への搾取（パスポートを取り上げる等）、危険労働への従事など。 ・農林水産調達過程での奴隷労働（国内の畜産業農場での労働環境） ・契約時に強制貯金の強要（使用者が通帳印鑑を保管） ・世界的な感染症の大流行で技能実習生が帰宅困難になるおそれ ・留学生への搾取、偽留学生の雇用（表面きは留学だが、実態は出稼ぎのために来日）、留学生の学費や手数料を負担する代わりに登録・勤務を強要する派遣会社の存在 ・技能実習生において母国での送出国・ブローカー等へ手数料が高額となり、強制労働へ繋がるおそれ 						

結社の自由と団体交渉権	国内法で認められていない場合の措置	海外	<ul style="list-style-type: none"> ・組合が許されていない国において、あるいは認められつつも実体として適用されていない国において、（国際法に則った）結社の自由と団体交渉権が確保されないおそれ ・法制度の弱い国の場合、結社の自由を認めて会社でも組合があっても、会社側の「脅迫」があり、実態としては組合が十分に機能しない。 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人技能実習生に、結社の自由と団交権について十分な説明がなされていないおそれ ・外国人技能実習生に対して、労働組合への加入を制限／禁止する言動がなされているおそれ 	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管部署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で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開示がなされず、権利適合性が担保できていないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			<ul style="list-style-type: none"> ・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できていないおそれ ・従業員への教育の不足、従業員の対応が不十分といったことにより、消費者にとって不快・不誠実な対応となるおそれ ・消費者への対応についての社内ガイドラインや教育等が不十分であることにより、問合せ対応窓口担当の従業員が、消費者からの過剰・不当な相談に対して長時間拘束される・精神的な負担を抱えるおそれ ・カスハラ対応への過剰な方針やマニュアル等により、消費者の発言する権利が侵害されるおそれ ・自社の従業員が協力会社の従業員等に対してハラスメントの加害者となるおそれ 						
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がされず、個人情報が漏洩するおそれ ・特に技能実習生の寮の同居の割り当てや監視等による寮の内見等による、プライバシーが十分に確保されないおそれ、また、認められている権利を知らないことによる不本意な同意による権利侵害 ・AI、メタパースなどの技術革新に制度が追いつかず、プライバシーを侵害するおそれ ・人生を左右する人事データ、採用データをAI分析のみで運用するリスク ・外国人技能実習生の個人情報を複数（雇用主（人事管理者以外）、監理団体、送出機関等）が管理することによる流出リスクの高まり ・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	<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 ・先進国で資源を集中的に購入し、食品ロス発生一方で、グローバルサウス等での飢餓の発生 ・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盟しているリスク ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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
	生物多様性	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			
	アニマルウェルフェア			<ul style="list-style-type: none"> ・劣悪な飼育環境により畜産動物が被害を被ることで、人間への健康被害の発生や労働者への精神的負荷の発生のおそれ 	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・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だが、黒人人種には差別的だと受け取られる可能性） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
土地へのアクセス	土地の所有権	海外	<ul style="list-style-type: none"> ・畑などの耕地、養殖池、工場・製造事業所、廃棄物処理場などを建設する際に、土地の囲い込みで発生する地域住民や先住民グループの権利が無視されるおそれ 	レ	レ				レ
コミュニティへの投資		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・現地工場やプロジェクトの撤退、取引停止により、周辺地域の雇用が減少し、地域経済が衰退してしまうおそれ ・地政学リスクによる事業撤退や取引停止に伴う雇用喪失のおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ

	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
社会と政府	社会・政府との関係	賄賂と腐敗	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・工場設立や販売権（販売許可）にあたり、そのための用地取得や許認可取得等の際に賄賂を要求される ・貧困格差の助長、課題解決が遅れる、または阻害する 	レ	レ	レ	レ	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 ・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	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・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 ・経営へのダメージを重視し、情報開示・提供を速やかにおこなわないことで、消費者の健康等を脅かすことに繋がるおそれ 	レ	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 ・消費者にとってわかりやすい表示や利用しやすい製品の開発が不十分であるおそれ ・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おそれ 	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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物（食品残渣や廃プラスチック等）を適切に処理せず、環境悪化を招く恐れ ・廃棄物処理作業での児童労働・強制労働の発生 ・消費者の認識不足によるフードロスの発生 ・賞味期限切れの食品が第3国に輸出され健康被害を与える可能性 ・包装資材でのバージンプラスチック使用継続（水平リサイクルができていない）により廃棄物問題が深刻化するおそれ ・飲食店におけるプラカップ等の使用に伴うプラスチック減少推進阻止 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	差別	適切な情報提供	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・不適當広告(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	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	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） ・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

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	
		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ず、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	レ	レ
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発や製造現場における危険な作業、動物・細胞・化合物もしくは医薬品の扱い、および労働安全衛生の不徹底（防具等の不備、不十分な教育等）において、従業員の健康や安全を損なうおそれ SDSの不備により従業員、流通担当者の健康や安全を損なうおそれ 指示、標識などの記載が労働者に理解されず健康や安全を損なうおそれ 長時間労働、リモートワークの拡大、社会からの孤立等による健康被害（メンタルヘルスを含む）が発生するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> 医薬品の臨床開発段階で、受託臨床試験機関（Contract Research Organization）の倫理観が希薄なため、被験者の健康と安全が十分に管理されていないおそれ。また、臨床データに不適切な関与が発生するおそれ 	レ							
		懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> 企業による不当な懲戒処分が実行されるおそれ 内部通報体制が構築されていないことによる、不当な取り扱いにより通報者の権利が損なわれるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	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	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 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	レ	レ
		従業時	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ、SOGIハラ）が発生するおそれ 人種、出生地、国籍、性別、SOGI、年齢、信条、宗教、障がい、疾病の有無、雇用形態の違いなどに起因した差別待遇のおそれ ワクチン接種を強制されるおそれ 不安定な雇用形態を強いられるおそれ 社内制度（育児休暇、介護休暇、傷病休暇など）が正しく適用されないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> 人種、出生地、国籍、性別、SOGI、年齢、信条、宗教、障がい、疾病の有無などに起因した整理解雇が行われるおそれ 雇用形態の違いにより不当な圧力を受けるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	児童労働	法的雇用年齢遵守と18歳未満の若年労働者に対する危険な作業や雇用	<ul style="list-style-type: none"> 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 <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	
個人情報	個人情報の管理	<ul style="list-style-type: none"> パーソナル・ヘルス・レコード（遺伝情報も含む）などの個人情報が流出・不正利用され、個人が特定されたりプライバシーが侵害されるおそれ 医療従事者、患者さん、従業員等の業務上知りえた個人情報が本人の許可を超えた範囲に流出、利活用するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
解決方法の整備	解決方法の整備	<ul style="list-style-type: none"> 企業において人権DDなどに代表されるライツホルダーの権利を守る活動の推進体制構築の遅れや、ウォッシュなどによって、サプライチェーン上の人権課題への対処が不十分となり、権利の侵害を継続させてしまうおそれ 	レ								

コミュニティ	資源	天然資源の利用	・医薬品開発に欠かせない天然化合物（薬草など）を求めることによる生物学的海賊行為（Bio-Piracy）のおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
	医薬品の環境影響	健康および安全	・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、それにより地域住民の健康に生活する権利を害するおそれ、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	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		
	賄賂と腐敗	認可権限者との関係	・製造販売の許認可権者（中央政府、地方政府）に対しスムーズな承認を求めて違法行為を行うおそれ		レ		レ	レ				
		医療関係者(研究者含む)との関係	・研究、処方、治験等のデータ改ざん、自社に有利な販促用データの作成を依頼するために違法行為を行うおそれ	レ	レ	レ			レ			
人権に対する認識が低い国との関係	公共政策との関係	・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			
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・サブライゼン	・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		
			・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
			・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
			・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	レ	レ
			・医薬品や医療サービスに対するリテラシーの欠如による、医療・医薬品に関する誤った知識・理解による不適切な使用や他者（医療従事者含む）への誹謗中傷が飛び交うおそれ								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		
			・国の経済状況（低所得国・高所得国）で医療・医薬品へのアクセスのしやすさに差が生じ、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
			・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 ・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	運	捨				
事業	職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ※ 物流・運輸は労働集約型産業であり、機械化などがより進むと考えられる将来においても、人の手による労働から脱却し得ない業務を少なからず有する。 ・ 受注量により、長期的な雇用がなされず、従業員が不安定な雇用形態にさらされるおそれ ・ 繁忙期に、現場や協力会社において長時間労働や突発的な労働が発生するおそれ ・ 他国との協業により時差に伴う深夜・早朝業務により、長時間労働が発生するおそれ ・ 公共性が高い事業であるがゆえに、災害発生時や国際紛争時に、予期せぬ深夜勤務や長時間労働、休日出勤が発生するおそれ ・ 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転嫁により、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、対応が間に合わず長時間労働が発生するおそれ 				レ	レ	レ	レ
		低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者及びその家族が生活するのに必要な水準より賃金が低くなるおそれ ・ 通販市場の拡大などに伴い恒常的に労働時間が長大化し、単位時間当たりの賃金が低下するおそれ ・ 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、特別報酬等でのねざ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 				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。 ・ 解撤現場、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 ・ 公共性が高い事業であるがゆえに、災害発生時に、人命に関わる2次被害が発生するおそれ ・ 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스에不調をきたすおそれ ・ 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、及び負担増加の恐れ ・ 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 ・ 異常気象による屋外でのメンテナンスやタンク内での作業、上屋やハンドリング作業に対する負荷の増加 				レ	レ	レ	レ
		雇用環境・条件	<ul style="list-style-type: none"> ※ 人口減少に伴う人材の不足を見込み、近年、契約・派遣社員やシニア社員、外国人社員、障がいの雇用、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女性や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） ・ 障がいの雇用など、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（雇用延長・定年延長制度による）の悪化のおそれ ・ 閉鎖的な空間での労働・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や漏洩するおそれ ・ リモートワークが出来ない労働形態により時代に合った選択ができないおそれ ・ 船員は長期間乗船するため、留守の家族に対するケアが疎かになるおそれ ・ 現場で働く方に対する教育提供のハードルが高いことによる教育機会の均等がとれないおそれ 				レ	レ	レ	レ
		外国人労働者	雇用環境・条件	<ul style="list-style-type: none"> （全般） ・ 雇用と処遇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における取引先において、児童労働や強制労働などの人権侵害が発生するおそれ ・ 正規雇用前の労働における賃金未払いのおそれ 				レ	レ	レ
サービスが提供されるお客様・地域	安全	<ul style="list-style-type: none"> ・ 閉鎖的な空間である特性であることや拘束時間が長いこと、席の移動ができないことにより、多様なお客様が利用するにあたり、健康被害や不要なストレスを与えるおそれ【航空】 ・ 閉鎖的な空間であること、密集度が高いこと、多様なお客様が乗車することによる健康被害、不要なストレスを与えるおそれ。また、性犯罪等の被害を受けるおそれ【鉄道】 ・ 閉鎖的な空間であることから、急患時の初期対応が遅れるおそれ ・ 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 ・ 雷雨などの悪天候による運航遅延で旅客が長時間閉じ込められるなどのリスク 								
	サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 紛争により回避ルートのための長時間化及び運賃があがり物価上昇に結びついてしまうおそれ ・ 乱獲した魚などが知らずにサプライチェーンの中に入り、間接的に生物多様性や人権侵害に関与してしまうおそれ ・ 災害頻度の向上により建て替えなどを行い、地域への影響を及ぼすおそれ ・ （従業員以外に）自社サプライチェーンにおいて健康と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【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 						レ	レ	
	情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ お客様から預かる個人情報／プライバシーの漏洩のおそれ 								

コミュニティ	資源	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> ※化石燃料のみならず、非従来型天然ガス資源や自然エネルギーによる発電など、エネルギーソースの多様化が進んでいる。 ・燃料油の調達先において、大気汚染、水質劣化などの環境汚染や生育地の破壊を引き起こすおそれ【買】 ・輸送ルートを通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、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酸酸化物・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】 	レ	レ	レ	レ	レ
		インフラの利用	<ul style="list-style-type: none"> ・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するおそれ ・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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・事故やテロ行為、災害、感染症等により、お客様に限らず、一般市民やその他ステークホルダーの健康、安全に悪影響を及ぼすおそれ ・海賊発生地域や地政学的リスクのある地域に派遣される各国海軍、または治安の悪い物流センターの警備のために一企業として雇用した警備員が、過剰な力を行使するおそれ ・乗船する武装警備員が、船員・乗船員、そして海賊に対して、過剰な力を行使するおそれ【海運業】 ・海軍や海賊が、漁民等の地域住民の権利を侵害するおそれ【海運業】 ・食品工場や食品倉庫で一般消費者に渡る食品・製品の中に異物混入するおそれ（フードディフェンス【食品倉庫・食品物流】） 		レ	レ	レ	
社会と政府	政府との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・Facilitation Paymentなどの、賄賂や腐敗にさらされるおそれ ・ルート開発や設備投資について政府や行政と交渉を行う際に、政府との癒着、賄賂（金銭・ポスト）や腐敗に関与するおそれ ・人権侵害に繋がる政策誘導や国家思想により、企業が人権侵害に加担するおそれ ・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		
	社会との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・グリーンウォッシュやサステナビリティウォッシュにより正しい情報を受け取れない恐れ 						
デジタルイゼーション		<ul style="list-style-type: none"> ・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ない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 ・本船機器のデジタル化により新たな労働の発生（入力、メンテ）、効率化になっていない（新規） 	レ	レ	レ	レ		
その他	不正取引、密輸	人身取引	<ul style="list-style-type: none"> ・人身取引の被害者・臓器売買等に関わる者の輸送に関与するおそれ ・密航者を意図せず輸送するおそれ【海運業】 ・禁制品を運ぶおそれ ・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		<ul style="list-style-type: none"> ・人権課題全般が発生した場合に救済を受けられないおそれ ・二次、三次サプライヤーで働く従業員が救済にアクセスできないおそれ ・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・販売	広告・宣伝	使用	廃棄
自社従業員/ サプライヤー	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・(a)残業を織り込んだ生産計画や、現場で上流の計画の遅れを吸収するという事態により、(b)賃金水準が地域の生活水準に合わないことにより、(c)出来高払い賃金制により、あるいは(d)不良品・手直し品の大量発生など工場側の理由によって長時間労働が発生するおそれ ・過度な顧客対応や、曖昧な目標設定による工数の肥大化により、長時間労働が発生するおそれ ・労務管理が不十分であったり、あるいは意図的に法で定められた休日が付与されなかったり、時間外労働の限度が守られていないおそれ ・特にコロナ禍以降、在宅勤務の導入でマネジメントが十分に機能せず、時間外労働、最低限必要な休憩時間を担保できない状態が恒常化しているおそれ ・特に日本でのサービス残業、長時間労働、マネージャーの過剰労働 ・男性の育児休暇取得や介護休暇取得、週休3日制導入が進むことで、労働が偏りしわ寄せが起こるおそれ ・自社の労働時間を削減したり、多様なニーズに合わせ付加価値の高いアウトプットにこだわるあまり、取引先に負担をかけるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・メーカー・小売り等からのコスト圧縮の圧力により、取引価格への転嫁が阻害され、主にサプライヤーで最低賃金や生活賃金が遵守されないおそれ ・国によっては、最低賃金の改定が頻繁にあり最低賃金が遵守されないおそれ ・法令遵守が不十分、あるいは労務管理の不備で時間外労働に対する適正な報酬が支払われないおそれ ・同一労働同一賃金が守られていないおそれ ・性差による賃金格差が起こるおそれ ・生産性に応じた公正な報酬が支払われないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・防災訓練（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 ・外国人労働者の宿舎（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 <p>【COVID-19による新たな懸念事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リモートワークを強いられプライベートと仕事の境界線があいまいとなり長時間残業・過重労働につながり健康被害が出るおそれ ・リモートワーク増加に伴うコミュニケーションの機会欠如に起因するメンタル不調 ・業務上、職場や店舗に通動しなければならず感染リスクに対するストレスや心理的ストレスが高まるおそれ <ul style="list-style-type: none"> ・管理側が現場に向かう機会が減り、現場の安全配慮チェックが疎かになるおそれ（避難訓練を怠る等） ・トラブルがあったときに十分な情報共有がなされなかったり、会社のフォロー体制がないまま従事することで過度なストレスがかかるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・身体的、性的、精神的、また言葉による嫌がらせや虐待を受けるおそれ ・売上UPするための施策などにか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けなくなるおそれ ・コロナ禍以降、管理側が現場に向かう機会が減り、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、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 ・従業員を社外からのハラスメントより守れず人権侵害されるおそれ（カスタマーハラスメント） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	懲戒処分・処遇変更	<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 ・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	レ
	差別	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・合理的な理由なく自由な身だしなみ（服装・髪型等）を許容しないことにより自分らしく働くことができないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	結社の自由	<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	<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不十分、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十分、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	<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	レ	レ
		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） ・ストレストチェックの多言語対応未整備/運用未実施により、精神面で疾患がでてしまうおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
アセスメント		<ul style="list-style-type: none"> ・十分な調査や影響力の行使を行わないことにより、二次サプライヤー、生産委託先など上流サプライヤーにおける人権侵害を助長するおそれ ・社会的に立場の弱いグループである、サプライヤーの外国人社員、外国人技能実習生、実習実施者（実習生が働いている企業）への訪問ヒアリングによる実態把握が行われず、人権侵害が是正されないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
苦情処理メカニズム		<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不十分、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 ・エスカレーションプロセス、救済措置（法務・コンプライアンス部門による救済手続き）を決めておかず人権侵害が深刻化するおそれ 	レ	レ	レ	レ	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	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	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	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	全般	・「経済のグリーン化」や各種自然環境課題への対応が進展せず、自然環境に対する負の影響が軽減されないことにより、次世代も含め、清浄で健康的かつ持続可能な環境への権利が損なわれるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		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
		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（すべてのステークホルダー）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	
消費者/ お客様	健康および安全	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、人権侵害に担加するおそれ		レ	レ	レ	レ	レ	レ
			・商品の品質とその安全性を高め、消費者へ及ぼすリスクの軽減対応が不十分なおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			・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
			・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					レ	レ	レ
			・衛生製品等へのアクセスが阻害されて消費者のQOLが低下するおそれ							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	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・誤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に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 ・倫理的なマーケティング方針の不存在による子どもへの対応が遅れるおそれ						レ	レ
ハラスメント・差別		・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	
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 ・容器包装資材のパーzin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	
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やグリーンウォッシュにあたる広告・ステルスマーケティングにより、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	

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
事業/ サプライ チェーン	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・残業を織り込んだ生産計画や、縫製の現場で上流の計画の遅れを吸収するという事態により、賃金水準が地域の生活水準に合わないことにより、出来高払い賃金制により、あるいは不良品・手直し品の大量発生など工場側の理由によって長時間労働が発生するおそれ（自社工場または生産委託先の労働者） ・勤務管理が不適切なために、法で定められた休日が付与されなかったり、時間外労働の限度が守られていないおそれ（自社の従業員または、自社工場または生産委託先の労働者） ・技能実習生の勤務実態の把握ができていないため、労働基準違反が発生しているおそれ（日本）（国内縫製工場または、生産委託先の技能実習生） ・技能実習生へ現地語でのサポートができていないため、生活面での十分なサポートやケアができていない可能性、生活が孤立化しているおそれ（日本）（国内縫製工場または、生産委託先の技能実習生）実習生とのコミュニケーションに時間を要し、サポートが十分にできていない要素もある。 ・サービス残業、管理職の過重労働、みなし管理職の過重労働（日本）（自社の従業員） ・テレワークによる超過労働が発生しているおそれ（日本）（自社の従業員） ・国の方針、政策変更（給付、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） ・現地法やグローバル法の理解が不十分なことにより、長時間労働を助長しているおそれ（自社工場または生産委託先の労働者） ・3R活動など社会の要請に対応する業務（リサイクルの回収業務など）が増えることで、長時間労働を助長するおそれ ・（縫製や販売員業務など）に従事する外国人（中国、東南アジアなど）労働者が海外情勢（コロナによる影響等）の影響で帰国してしまい、人手不足による労働超過が発生するおそれ（自社の従業員または、生産委託先の労働者） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	職場における待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・バイヤーからのコスト圧縮により最低賃金（生活賃金）が遵守されないおそれ（海外自社工場または生産委託先の労働者） ・国によっては、最低賃金の改定が頻繁にあり最低賃金が遵守されないおそれ（海外自社工場または生産委託先の労働者） ・法令遵守が不十分、あるいは勤務管理の不備で時間外労働に対する適正な報酬が支払われないおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・生産性に応じた公正な報酬（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	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（多言語対応含む）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	レ
	懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報漏洩や、リモートワークの監視ツールなどの導入により、プライバシー侵害による心の問題が生じるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・お客様との関係性や接点（接客やSNS対応など）において、心の問題（カスタマーハラスメント、誹謗中傷、ストーカー行為など）が発生するおそれ。または、十分な解決メカニズムが確立されていないおそれ。（自社の従業員） ・国の習慣、文化の違いの無理解による、双方でメンタルヘルス不調（ストレス）が発生するおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・社会情勢の突然の変化により、長時間労働が増加し、メンタルヘルス不調が発生するおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・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法（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 ・アニマルウェルフェアの取組がされず、酷い飼育環境の現場で働く労働者の心の健康を害するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時多様性 ・国籍、人種、宗教、性別、年齢に制限を加えた不平等な募集・採用をする可能性（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・性別（女性蔑視）、年齢、経験値（職種、キャリア）や勤続年数の違いにより、労働環境や研修（教育制度）、昇進の機会において不平等な扱いを受ける、正当な評価をされない可能性（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・多様性（LGBTQ+, SOGIなど）を軽視したハラスメントや不平等な扱いを受ける可能性（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・障害、疾病、妊娠等による採用時における差別が生じるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・個人情報漏洩による、プライバシー侵害や採用時における差別が生じるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・AIによる評価制度などの導入により、人権侵害が発生するおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	児童労働	<ul style="list-style-type: none"> ・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盟しているおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	強制的な残業 人身売買	<ul style="list-style-type: none"> ・強制的な残業 ・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） ・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、深刻な労働法違反が発生しているおそれ（国内工場の技能実習生） ・海外においては移民や難民の弱い立場を利用して強制的な労働をさせているおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者）（特にTier 2以降の取引先に強制労働の実態が潜んでいる可能性） ・言語の問題や、アクセスがにくい国、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	レ	レ
苦情処理 メカニズム	<ul style="list-style-type: none"> ・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はあっても、運用のチェックが機能していない。 ・多言語やLGBTQ+などに対応しておらず、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	レ	
結社の自由	<ul style="list-style-type: none"> ・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	レ	レ	

			<ul style="list-style-type: none"> ・繁忙期と閑散期の業務ギャップにより、繁忙期の増員体制を維持継続できず、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 ・2024年物流問題により、トラックドライバーの労働時間制限に伴う、物流関係者の労働負荷の増大が発生するおそれ ・実態把握や調査が十分に行われていないまま一取引を開始または継続したり、無理な納期要求をすることでサプライヤー（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	<ul style="list-style-type: none"> ・生産工場や販売店舗における過剰な電力消費によるCO2排出の問題 ・責任を持たない(非計画による)大量生産、大量廃棄によるCO2排出の問題 ・熱中症などによる従業員の体調悪化のおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者) ・気候変動の影響により、生産拠点の変更に伴う工場閉鎖などによる解雇のおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者) ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・皮なめし工場や染色工場、メッキ工場などで大量の水の使用や有害化学物質による河川の汚染により、周辺住民への健康被害や地域の環境に悪影響を及ぼすおそれ(周辺住民) ・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	レ								
		生物多様性の保全	<ul style="list-style-type: none"> ・木製製品(紙資材)製造のため森林生態系の保全に悪影響を及ぼすおそれ(森林生態系で生活する原住民) ・合繊素材製品洗濯時等により発生するマイクロプラスチックが海洋汚染につながるおそれ(全人類) ・トレーサビリティが明確になっていないルートで調達された資材が、環境汚染、土壌汚染につながっているおそれ(オーガニックコットン、ウールなど)(周辺住民) ・牛、羊、ヤギ等の飼育環境保全ができず、周辺地域の環境破壊につながっているおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ					
		自然資源の枯渇	<ul style="list-style-type: none"> ・石油やガスなどの限度がある自然資源の枯渇 ・資源の大量使用による、気候変動、異常気象を助長してしまうおそれ ・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	レ	レ	レ	レ				
		廃棄物処理	<ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物を放置したり、適切な業者を使用しないために廃棄物を不法に投棄するおそれ ・廃棄物削減に取り組まないことで、環境に悪影響が出るおそれ ・自然に戻せない材料を使用することで、環境汚染を引き起こしているおそれ ・可燃性資材など、不必要な資材にまで生分解性プラを使用することで、リサイクルが機能しなくなるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ				
		先住民の権利	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・トレーサビリティの管理不足により意図しない場所に商品が廃棄され、先住民の健康や人権を侵害しているおそれ(ケニア"服の墓場"の事例) ・コストを削減するため、内地へ進出することにより、新たな先住民の生活をおびやかすおそれ 	レ	レ	レ	レ							
		差別	多様性	<ul style="list-style-type: none"> ・広告等の媒体を通じて、不適切な表現による差別(unconscious bias/LGBTQ+等)が発生するおそれ ・技能実習制度に対する過度なマイナスイメージにより、制度事体の存続が危ぶまれるおそれ(国内工場の技能実習生) ・広告宣伝やSNSを通じた販売活動を行う際、ステレオタイプのジェンダーバイアスを助長するおそれ(女性向け、男性向けに特定のカラーを使用するなど) 	レ	レ	レ	レ						
消費者	消費者との関係	啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・リサイクルへの消費者意識を高めてもらうための取り組みが不十分なため、サーキュラーエコミー(循環型素材など)の仕組みが構築できていない。 ・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 ・グリーンウォッシュ表示をしてしまうことで、消費者に誤解を招き、エシカルな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	<ul style="list-style-type: none"> ・商品の品質とその安全性を高め、消費者へ及ぼすリスク ・最終製品への有害物質含有による健康被害の発生 ・バッテリーウェアやウェアラブルデバイスの不具合(発火事故等)による消費者への安全リスクの発生 	レ	レ	レ	レ	レ	レ					
		個人情報保護	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報漏洩やALSNS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、消費者の認証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							
		多様性への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・多様化する消費者(LGBTQ+、国籍、宗教)への配慮が不十分であるおそれ ・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							

2024 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

※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	
青山商事株式会社	広報部・マネジャー	岩永 有香	〇
	商品部・マネジャー	高井 さや	〇
	商品部・マネジャー	田端 奈月	〇
旭化成株式会社	サステナビリティ推進部 担当部長	大場 章史	〇
	サステナビリティ推進部 課長	石中 裕里	〇
ANAホールディングス株式会社	サステナビリティ推進部	平田 実希	〇
	サステナビリティ推進部 マネージャー	石阪 直子	〇
いすゞ自動車株式会社	サステナビリティ推進部 サステナビリティ企画グループ	岩上 遙香	〇
	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
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	サステナビリティ推進部 部長代行	飯田 昌平	
	サステナビリティ推進部 主任	川嶋 衣美	〇
	サステナビリティ推進部	渡辺 裕美子	〇
株式会社伊藤園	総合企画部 課長	長屋 均	〇
	総合企画部	野口 善洋	〇
N S 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	小熊 涉	〇
	総務グループ ESG経営推進チーム	御家 秀貴	〇
王子ホールディングス株式会社	サステナビリティ推進部・主幹	浅香 真理	〇
	サステナビリティ推進部・主幹	藤村 誠志	〇
株式会社オカムラ	サステナビリティ推進部長	遊佐 希美子	
	サステナビリティ推進部 サステナビリティ推進室	長尾 知希	〇
株式会社オンワードコーポレートデザイン	リソースデザイングループ 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
花王株式会社	ESG部門 ESG活動推進部マネジャー	相澤 麻希子	〇
	ESG部門 ESG活動推進部	一色 万由子	〇
塩野義製薬株式会社	総務部・課長	山崎 智之	〇
	総務部	木幡 直人	〇
株式会社 資生堂	DE&I戦略推進部	蓑田 裕美	〇
株式会社商船三井	環境・サステナビリティ戦略部 チームリーダー	藤原 千尋	〇
住友化学株式会社	サステナビリティ推進部 主席部員	内山 啓子	〇
	サステナビリティ推進部 主任部員	恵 智裕	
セイコーエプソン株式会社	DE & I 戦略推進部	東埜 友香	〇
	DE & I 戦略推進部	竹内 崇三	〇
積水化学工業株式会社	人事部 担当部長	石川 英樹	〇
	生産基盤強化センター 購買グループ SCMチームリーダー	上田 明良	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グループ主査	滝口 裕之	
	サステナビリティ推進部 CSRグループ	宇田 佳乃	〇
大和ハウス工業株式会社	経営管理本部ヒューマンライツ推進室 室長	山下 裕	〇
	経営管理本部ヒューマンライツ推進室 担当次長	大山 健吾	
中外製薬株式会社	リスク・コンプライアンス部	池見 祥加	
	リスク・コンプライアンス部	甲斐 隆一	〇
TIS株式会社	人事本部 グループ人事推進部 エキスパート	細谷 悦子	〇
	企画本部 企画部 コーポレートサステナビリティ推進室	荻原 芳史	〇
	企画本部 企画部 コーポレートサステナビリティ推進室	仲内 麻衣	〇
東京海上ホールディングス株式会社	経営企画部・マネージャー	大竹 健介	
	人事部・マネージャー	三枝 未央	
	法務コンプライアンス部・マネージャー	山下 マイケル	
中日本高速道路株式会社	執行役員 東京支社長	松井 保幸	
ナクシス株式会社	第1営業統括部 商品部	大広 麗子	〇

ノノノハ株式会社	マーケティング企画室	森澤 光代	○
株式会社ニチレイ	サステナビリティ戦略部 プロフェッショナル	佐藤 仁宣	○
株式会社ニチレイフーズ	サステナビリティ推進部 部長	内山 淳	○
	生産統括部 部長	平賀 忠之	○
	生産統括部 マネジャー	比嘉 洋祐	○
株式会社ニチレイロジグループ本社	サステナビリティ推進部 部長	森田 和男	○
	サステナビリティ推進部 マネジャー	辻 祐生	○
日産化学株式会社	サステナビリティ・IR部	宮本 拓郎	○
日産自動車株式会社	サステナビリティ推進部 CSR推進グループ	藤原 玲奈	○
	サステナビリティ推進部 CSR推進グループ 主担	石 瓊	○
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	三浦 早希	○
	人事部人権推進室	開 友里恵	○
	人事部人権推進室	植松 優子	○
日本郵船株式会社	ESG経営グループ ESGコミュニケーションチーム長	鈴木 雄一	○
	ESG経営グループ ESGコミュニケーションチーム	畑内 良太	○
富士フィルムホールディングス株式会社	ESG推進部・シニアエキスパート	小島 麻理	○
	ESG推進部	野垣内 真紀	○
	ESG推進部	久枝 志津子	○
マツダ株式会社	コーポレート業務本部 シニアエキスパート	浅田 芳行	○
	コーポレートコミュニケーション本部 アシスタントマネージャー	黒川 英城	○
	組織風土変革推進部ダイバーシティ推進Gr. アシスタントマネージャー	永尾 英則	○
三井化学株式会社	ESG推進室基盤整備GL	水馬 潔志	○
	人事部ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンG	手嶋 修一	○
森永乳業株式会社	コーポレート戦略本部人財部	曾我部 蓉子	○
	サステナビリティ本部サステナビリティ推進部企画グループ	服部 高明	○
	調達本部酪農部酪農グループ	名元 香織	○
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	石黒 道亮	○
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 RBグループ	竹中 夏海	○
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	○
	SDGs推進室アシスタントマネージャー	平石 知子	○
株式会社ワールドディング	執行役員	池邊 正一朗	○