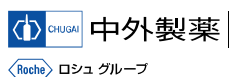
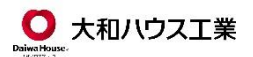


CAUX ROUND TABLE

2025 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



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>

「業界毎に重要な人権課題（第十四版）」

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14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。

2025年の第14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6日から8月1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. 2025 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（自動車・その他）	12
3-2. 製造業（電気・情報）	16
3-3. 化学・建築材料業	20
3-4. 食品・飲料業	22
3-5. 製薬業	28
3-6. インフラ業	30
3-7. 消費財（化粧品・日用品）業	33
3-8. アパレル業	36
4. 参加者リスト	38

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 2025 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	2025 年度	
企業等	30 社	32 社	39 社	27 社	
NGO/NPO 等	10 団体	10 団体	10 団体	8 団体	
参加者数	89 名	93 名	90 名	72 名	

1-2. 2025 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 8 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）

- 2024 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（第十三版）」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 2025 年 10 月 1 日から 2025 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（第十四版）」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

本年度のプログラムでは、人権・サステナビリティの浸透には依然として大きな課題が存在することが改めて浮き彫りとなった。特に、本社主導の取り組みが現場やグループ会社まで十分に行き渡らず、社員や取引先が自分事として捉えられていない点は、長期的な改善を妨げる要因である。単発的なeラーニングや説明会といった一方向的な啓発に留まらず、現場訪問や双方向の対話を通じて相互理解を深め、継続的なフィードバックを行う仕組みづくりが不可欠である。

サプライチェーン全体への人権意識の浸透については、一次・二次・三次と階層が下がるほど現実的困難が増すことが共有された。特に、原材料調達において森林資源や鉱物資源のサプライチェーン管理は精錬所レベルまでの改善が難しく、国内事業のみでは強制労働などの課題認識を持ちにくい現状がある。契約条件や文化・慣習の相違、コスト負担の問題など複合的な障壁が存在し、単なる合意書やアンケートの取得では限界がある。このため、仕入れ担当者を含む全社的な人権意識の底上げに加え、サプライヤー自身への教育・啓発を通じた理解促進と浸透も不可欠である。また、外部評価基準や業界イニシアティブを活用し、サプライチェーン全体で共通の認識と基準を持つ体制づくりを推進することが求められる。

外国人労働者の権利保護も重要な課題である。派遣社員や現地スタッフの待遇改善、生活賃金の確保、産育休制度の未整備、通訳不足、方言や文化的背景による摩擦など、多岐にわたる問題が指摘された。地域慣行と国際基準のギャップもあり、現場の戸惑いを減らすためには段階的な対応、社内ガイドラインの整備、地域社会との協力、日常的なコミュニケーションの工夫等が必要である。また、一部地域では技能実習生の失踪問題が深刻化しており、労働環境や人権侵害への懸念が背景にあるとされる。こうした状況を踏まえ、日本政府による技能実習制度の改訂議論が進められており、企業は新制度への適合だけでなく、現行制度下でも失踪や人権侵害を未然に防ぐための取組や職場環境の改善を強化する必要がある。

特に本プログラムの参加者の注目を集めたのが鉱山開発の事例であり、日常業務からは見えにくい人権侵害の現実を可視化し、企業としての責任範囲や影響力の限界について再考を促した。直接的な是正が難しい場合でも、現地法人やNGOとの連携、情報収集の強化を通じてリスク低減に寄与できる可能性がある。また、ESG認証の取得は一定の信頼を与える一方で、現地実態との乖離や外部認証機関の対応のばらつきが課題であり、認証依存を避けて自社による事実確認と関係者との連携を強化すべきとの認識が広がった。さらに、現地に直接赴き、サプライヤーや地域住民、行政、NGOなど多様な関係者とエンゲージメント（対話）を行うことが、現状把握や信頼構築、課題解決の糸口を見つけるうえで極めて重要である。

さらに、東南アジアの生産拠点における苦情処理メカニズムの実効性が大きな関心を集めた。正規従業員や労働組合員は意見を上げやすい一方、派遣社員や業務委託者、清掃・食堂スタッフなどは人権意識も窓口アクセスも不足しており、声がマネジメント層に届かない

リスクがある。契約関係を介さず直接意見を伝えられる匿名・簡易的なアナログ目安箱や web フォームなど、低ハードルな仕組みが有効である。あわせて、現地労働者の多様な言語に対応する多言語化や、制度そのものの存在と利用方法をに間をかけて周知・浸透させることが、真に機能するメカニズム構築のために不可欠である。

総じて、企業の人権対応は「本社主導の宣言型」から「現場と共創する実行型」への転換が必要である。そのためには、現場の声を吸い上げる仕組みの強化、全社的・多層的な人権教育、サプライヤーとの双方向コミュニケーション、国際基準との整合性確保とコスト管理の両立、弱い立場の人々が安心して声を上げられる環境整備が重要である。人権対応は時間とコストを要するが、着手の遅れは企業の信用リスクに直結する。早期行動と現地実態に即した柔軟な是正措置を講じることで、単なるリスク回避に留まらず、企業価値向上と社会的信頼の獲得につなげるべきである。

人権への取り組みは本質的に当事者との対話であり、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きた。次の段階として、企業が人権問題に取り組む際には、実際に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し、対応策を検討することが不可欠である。本プログラムの活動は、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し、その入り口となるものである。問題発生時には、企業はステークホルダーと連携し、自社の専門性と戦略性を活かして迅速に対応し、説明責任と透明性を果たすことで正当性を確保しなければならない。これにより社会からの操業許可（ソーシャル・ライセンス）を得て、事業の持続性を高めることができる。参加企業にとっては、この取り組みをいかに社内経営に組み込み、自社の人権方針と実務に結びつけていくかが重要である。

一方、グローバル経済は市場開放の中で拡大してきたが、それに伴い複雑化・拡大したサプライチェーンは新たな人権課題を次々と生み出しているのが現実である。政治体制の違いによる国家間対立や紛争の頻発は、グローバルな供給網に深刻な影響を与えており、近年ではセキュリティ確保と事業継続計画（BCP）を念頭に置いたサプライチェーンの再構築が進められている。市民社会側からは、民生品の武器転用を防ぐ企業の取り組みや平和に対する宣言や取り組むの推進を求められた。

いかなる状況下でも、ビジネス活動は人権に負の影響を及ぼす可能性がある。こうした課題に真摯に向き合い、予防・是正の双方で責任を果たす企業こそが、長期的な持続可能性を確保できるのである。

【グローバル・ステークホルダーエンゲージメントプログラムの開催】

海外からビジネスと人権に関する専門家を招聘し、2025 年 10 月 24 日（金）の当会主催の「2025 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、10 月 21 日（火）に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。

そこで確認されたことは、人権デュー・ディリジェンスは、単なるチェックリストの実施や方針の策定のみで完結するものではない。企業が真に人権尊重を実現するためには、現場におけるステークホルダー・エンゲージメント、すなわち実地訪問や対話を通じた労働・生活実態の把握が不可欠である。これを怠る場合、信頼や評判、投資家評価など企業価値に直結するリスクを招くことになる。

また、実務において特に重要なのは、「誰がどのような労働環境で働いているのか」を正確に把握することである。直接雇用、請負、移民、非正規など多様な労働形態を可視化し、サプライヤーや原材料生産地を訪問して、労働・生活環境およびリスクを実証的に確認する必要がある。対話を行う際には、守秘義務、非報復、心理的安全といった前提条件を整えることが不可欠であり、NPO や市民社会組織によるファシリテーションの活用も有効である。とりわけ遠洋漁業などの分野では、通信環境に加え、居住環境の改善も検討すべき課題である。

生活賃金については、定義や算定方法の理解が難しく、国・地域によって水準も異なる。非正規雇用や男女間の賃金格差を含む複合的な問題であり、企業にとって説明と対応の両面で課題が多い。算出手法は複数存在するものの、国際的な統一基準は確立されていない。「支払いが困難」という主張は、しばしば提供製品・サービスの価格設定が適正でないことを示唆している。適正な価格設計のもとでこそ、適正な賃金支払いが成立する。生活賃金を下回る水準が続けば、労働者の生活不安定化を通じて、離職率上昇、品質低下、納期遅延など新たな事業リスクを生むことになる。

企業の取り組みは、方針表明に留まらず、PDCA サイクルという実効的な枠組みで構築されるべきである。方針を策定し、プロセスを通じて現場で実行し、その成果を定量・定性の両面から検証する。この継続的サイクルこそが、改善と信頼の基盤となる。また、従業員、取引先、消費者、政府など、すべての関係者に対して一貫したメッセージを発信することが求められる。

実践の第一歩としては、サプライチェーンの可視化、少数拠点での直接対話の試行、生活賃金の暫定試算、価格と賃金の整合性検討、そして年次アップデートの仕組み化が挙げられる。こうした小さな積み重ねこそが、人権デュー・ディリジェンスを形式的な作業に終わらせず、企業経営に根ざした継続的改善へとつなげる道である。

CRT 日本委員会
ニッポン CSR コンソーシアム事務局
松崎 稔 / 和田 浩揮

【2025 年に市民社会から提起された課題の一覧表（敬称略）】

1. 「企業経営におけるダイアログの重要性の世界の先駆けとなった CRT の企業行動指針」
経済人コー円卓会議日本委員会 事務局長 石田 寛
2. 「熱帯産コモディティ商品の原料生産をめぐる地域土地紛争ーインドネシアの紙パ・木材製品のサプライチェーンを中心にー」
一般社団法人 熱帯林行動ネットワーク JATAN 代表理事 原田 公氏
3. 「OECD Responsible Business Conduct instruments and tools」
OECD Centre for Responsible Business Conduct, Centre for Responsible Business Conduct, Project Manager, Asia Kate Wilson 氏
4. 「WBA/CHRB の最新動向 2025」
経済人コー円卓会議日本委員会 諸富 仁
5. 「The Realities of Modern Slavery in the Asia Region and Outline Expectations for Japanese companies」
Walk Free, Principal, Business & Human Rights、Nathanael Foo 氏
6. 「Rights and Protection of Migrant Workers in Value Chain in Asia」
Work Better Innovations, Executive Director, Institute for Human Rights and Business, Research Fellow, Bonny Ling 氏
7. 「技能実習制度だけではない、日本国内の外国人労働者が抱える人権リスクと企業の留意点」
株式会社ワールドディング 執行役員 池邊 正一郎氏
8. 「アジアのビジネスでの労働リスクの現状」
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
9. 「企業のエシカル通信簿」が問いかける、企業の社会的責任とは」
消費から持続可能な社会をつくる市民ネットワーク 共同代表 山岡 万里子氏
10. 「開発と人権：鉱山現場における環境社会問題の事例から」
国際環境 NGO FoE Japan 脱原発、開発と人権 松本 光氏

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 捨
職場における待遇	労働時間または賃金		<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生活賃金を、残業することで保っているおそれ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	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	健康および安全		<ul style="list-style-type: none">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働き方改革関連法案による影響（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）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 <ul style="list-style-type: none">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リモートワーク浸透に伴うグループチャット等、新たな社内コミュニケーションツール上でのプライバシー侵害や個人情報の漏洩の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避難経路の情報等、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 <ul style="list-style-type: none">インクルージョンの欠如、適切な生活支援、情報提供の不足などにより、地域社会へ参加する平等な権利が損なわれるおそれ移住労働者に対し、オープンなコミュニティへの参加を働きかけなかった結果、クローズドなコミュニティに所属し、失踪および犯罪へ加担するおそれ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、熱中症の発症（熱中症への配慮義務を含む）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）工事現場や職場等において、女性用や性的マイノリティを想定したトイレや更衣室が不足もしくは全く設置されておらず女性や性的マイノリティの安全や尊厳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 <ul style="list-style-type: none">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

事業/ サプライ チェーン	差別	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（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、リモートハラスメント、テクノロジーハラスメント、カスタマーハラスメント等） ・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的傾向を読み取り、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 ・外国人労働者問題が政治的に利用され、社会的分断が広がり職場でも外国人労働者が差別されるおそれ 	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（下請作業等）において児童の就労、ブローカーによる児童の斡旋が行われているおそれ ① アジアの労働者が年齢を偽り採用に応募するおそれ ② 夜間労働、危険作業に従事してしまうおそれ ①② 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 ①② 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盟するおそれ ① 部品製造の内職に子どもが携わるリスク ① 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 ①② 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	
	強制労働	倫理的雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・移住労働者（外国人、国内移動も含む）が雇用にあたり採用費用の支払いや身分証明書（パスポート等）の預かり、司法へのアクセス欠如などに陥るおそれ ・移住労働者が言語の障壁による業務内容の理解不足、賃金の過剰控除、転職の制限などの不当な条件下で強制労働となるおそれ ・法改正にともない新たに人権リスクが生じるおそれ ・技能実習制度の厳格化により、要件が緩慢な他の在留資格（技人国等）を不当に得て就業環境や雇用条件が適切に保護されないおそれ ・技人国や特定技能などの外国人在留資格者であっても、単純労働への従事や、搾取的な労働条件に晒されるおそれ ・派遣先企業によるビザや労務管理の理解不足により、労働環境や権利が十分に守られないおそれ ・育成就労制度創設が「見かけだけの改革」となりリスクの軽減が形骸化するおそれ 			レ	レ		レ
		強制的な残業	<ul style="list-style-type: none"> ・過度なノルマによる長時間労働が事実上の強制労働となるおそれ ・材料を作るプロセスにおいてステークホルダーに負の影響を与えているおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	
	結社の自由		<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の代表や労働組合等との対話やコミュニケーションが不足しているおそれ ・労使協議や団体交渉の制度化や運営が不十分 ・団体交渉権が認められているものの、事実上行使されていないことによるリスク ・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 ・ユニオン・ショップ制において、組合活動を差し控える権利が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 ・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	

コミュニティ	資源／地域社会	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> ・環境負荷の高い（電力使用量の高い、リサイクルしにくい等）製品開発および製品設計、物流、販売を行うことにより、資源を過剰に採取するおそれ（上流サプライチェーン） ・グリーンウォッシュ等を通じて誤った認識を持つことによって無意識に環境破壊や人権侵害に加担している可能性 ・再生可能エネルギーの発電設備の新設・稼働・更新時に膨大な資源を消費するおそれ ・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 ・事業所建設、操業、資源採掘、原材料調達等の事業活動に起因する森林や海洋、河川の生態系破壊、水質汚染、土地や資源の乱用、地域コミュニティへの悪影響（賛成派と反対派の分断を含む）、反対する住民・ヒューマンライツディフェンダー等への報復（人権への影響を含む） ・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） ・一部の優位な企業による自然エネルギーの買占めが行われるおそれ ・半導体不足に伴い、レアメタル採掘現場で児童労働や強制労働が行われるおそれ ・設備投資の未実施による資源の浪費 ・皮を鞣す際の環境負荷が高い皮革を使用することにより、環境破壊を助長するおそれ ・自社事業による社会課題解決をうたいながら、根拠となるデータ不足により実際はウォッシュになっているおそれ（人手不足の解消、CO2排出量削減） ・希少資源の採掘や製錬過程において有害物質の排出や水質・土壌汚染により現地住民の健康や生態系に深刻な影響を与えるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		気候変動	<ul style="list-style-type: none"> ・温暖化の影響により、疾病のリスクが増大するおそれ ・再生可能エネルギーやバイオマス資源（木質ペレット等）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） ・AI技術の活用やDX化に伴うデータセンターの稼働により膨大な消費電力が発生するおそれ ・プラスチックの生産・消費量の増加により気候変動が加速する恐れ ・気候変動に対する企業の緩和・適応により影響を受ける人の権利が保護されないおそれ（脱炭素社会への「公正な移行」） 						
		廃棄	<ul style="list-style-type: none"> ・事業活動によりマイクロプラスチックが発生するリスク ・ごみの分別が不十分なことによって資源の有効活用が妨げられる ・子会社やサプライヤーが不適切な廃棄物管理や処分を行い、資源浪費や環境破壊を引き起こすリスク ・納入先や最終消費者による不適切な廃棄のおそれ（例：海洋プラスチック問題、廃棄物処理施設での工程増大） ・再生可能エネルギー発電設備の更新・閉鎖時に不適切な廃棄が発生するおそれ ・社員食堂で提供する食材のフードロスが発生するリスク（災害等により工場の稼働停止が予想される際、給食業者との連携不足により作りすぎが発生） ・テイクアウト増加に伴い、ごみが急増するおそれ ※天然資源の利用より移動 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	治安	反社会行為の助長	<ul style="list-style-type: none"> ・原材料の調達や製品の廃棄において、資金、製品、サービスが非政府勢力や武装勢力へ流れるおそれ（例：紛争鉱物） ・労働力の調達において賃金の一部が反社会組織や武装勢力へ流れるおそれ（例：技能実習生） ・紛争国での地雷等の設置により、物流に影響が起こるおそれ 	レ					レ
	土地へのアクセス	土地の所有権	<ul style="list-style-type: none"> ・鉱山開発や森林開拓、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 ・先住民の権利を侵害し違法に森林伐採された産地の木材を製品や製造の過程で使用する事により現地の人権侵害に間接的に加担してしまうおそれ。 ・採掘や皆伐、事業所建設、操業が土地の汚染や機能低下、景観悪化などを招き、土地の価値を半永久的に毀損するおそれ ・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 ・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（熱海の土石流問題など） ・レアメタルや金などの採掘により、周辺地域の環境が汚染され、地域住民に被害が起こるおそれ ・土地利用が環境や近隣の生態系に悪影響を及ぼす可能性（利用可能な水の有無、動物の生息地など） 	レ	レ				
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> ・特に許認可を得る際に、Facility Paymentなどの賄賂や腐敗行為に加担するおそれ ・契約時の贈収賄、業界での慣習、馴合い（取引/操業形態において）、政府系事業受注時の不正行為への加担リスク ・提携、投資している海外企業が軍事政権に寄付を行う等により結果的に軍事政権に加担するおそれ ・物流を止めないために、賄賂などの腐敗リスクが発生するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		人権リスクの高い国との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・現地法や習慣と国際基準にギャップがある国や地域で事業を行う際に人権侵害に加担するおそれ ・軍事政権等の国の空港を使用する際に、軍事政権へ使用料を払い、結果的に加担するおそれ ・日本は人権リスクが高くない／日本では差別がない・少ないという思い込みによるリスク ・人権リスク国でビジネスを行うことで人権リスク国に裨益し、当該国民および対立関係の国民・民族に負の影響を与える ・加担した人権リスクにより不買運動や事業縮小につながり、顧客に製品・サービスを提供できなくなるおそれ（ステーキホルダー対応、人への影響） ・事業や取引を行う国の歴史（侵略・迫害等）を正しく認識せず活動することで、人権侵害に加担するおそれ ・軍が所有する土地に商業施設等を建設することにより、その施設の収益が軍事政権の資金源となるおそれ ・事業関係の停止・解消にあたり、負の影響を評価しないおそれ（責任ある撤退） ・国際規範における「強化された人権DD」が実施されないおそれ ・人権リスクが高い国の国策企業等から調達することにより、間接的に人権侵害に加担するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
その他	消費者との関係	健康安全、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権利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 						
			<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・データ収集によるプライバシー侵害の可能性、労働関係への影響、倫理的課題 ・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 ・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権利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 	レ	レ	レ	レ	レ	
		エシカル消費	<ul style="list-style-type: none"> ・人権や動物福祉に反する製品・サービスを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） ・自動車業種のサプライチェーン上では、内装品に使用される革製品（ハンドルやシート・内張りなど）が多用されているが、特に発展途上国での皮革原料となる動物（牛など）の飼育環境に関連する動物福祉の問題や、皮革加工工場（特になめし工程などの下請け工場）で、児童や移民労働者が強制的に働かされる可能性 ・皮革のなめし工程などにおいて、有害な化学薬品（例：六価クロムなど）の暴露や安全設備の欠如により、労働者が健康被害（皮膚疾患、呼吸器障害、がん等）などを受けたり、不適切な皮革加工処理により有害物質を含む排水が地域の河川や地下水を汚染し、地域住民が健康被害を受けたり、生活基盤などの土地の権利を奪われる恐れ 						

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 ・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 ・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 ・対応プロセスについて情報開示が不十分なため安心して利用できない（もみ消され、逆に報復を受ける懸念） ・利用者となるステークホルダが不利益を被らない、信頼された公正なプロセスの確保 ・グループ全体及びサプライチェーンも包含したステークホルダから認知され、かつアクセス可能性が担保されていないおそれ ・言語や救済窓口へのアクセス手段など特定の障壁に直面する人々への支援の整備 ・救済メカニズムの利用者となる被害者やヒューマンライツディフェンダーなどと救済メカニズムの設計やパフォーマンスについての協議が不足しているおそれ ・利用者に対し、目安の処理時間を含めた利用可能なプロセスを明確に周知できていないおそれ ・雇用形態を問わず全ての労働者が利用可能である旨が周知されていない事により、救済の機会が失われるおそれ ・電話やPCが使用できる環境が無い事により、救済の機会が失われるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ

3.2 製造業（電気・情報）

※製造業（IT）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
	職場における待遇	労働時間または賃金	<ul style="list-style-type: none">・最低賃金が地域の生活水準に合わず、長時間労働につながるリスク・パンデミックに伴う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）やトラブル対応による超過労働リスク・リモートワークや裁量勤務により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・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)・適切な労働時間の申告が行われないことにより、適正な対価（賃金）が支払われないおそれ・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							
		継続雇用、就業環境	<ul style="list-style-type: none">・特に日本でのサービス残業、長時間労働。マネージャー（中間管理職）の過剰労働・裁量労働制・みなし管理職の適正でない運用（所定・法定労働時間や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など）・同等の労働条件や雇用形態であってもグループ会社内で賃金格差があり、同一労働同一賃金が守られないおそれ・新しい設備や技術を導入しないことで生産性が下がり、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）・物価高騰（食品、生活品、エネルギー等）に見合った賃金上昇がないことによる生活水準低下のおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		健康および安全 ①物理的、ハード、労働環境 ②メンタル面 ③健康 ④教育	<p>①古い生産設備・技術が適切に更新されないことにより、特に研究や製造・工場現場において死亡や重傷を伴う労働災害が発生するおそれ</p> <p>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）</p> <p>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、衛生設備により、労働者の心身の健康に影響を及ぼすおそれ</p> <p>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</p> <p>①非常口、避難訓練などが安全衛生基準のグローバル基準に適合していないおそれ</p> <p>①労働安全衛生に関する教育が不足あるいは形骸化することにより、深刻な労働災害の発生が高まるおそれ</p> <p>①外国人労働者に対する多言語でのマニュアル提供や避難経路の提示などが未整備・不十分な状態により労働安全が守られていないおそれ</p> <p>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</p> <p>①パンデミック流行国や紛争地域での従業員・帯同家族の安全が確保されていないおそれ</p> <p>①パンデ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</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>①礼拝室、礼拝時間、食事（ハラル）等、宗教面への配慮されないおそれ</p> <p>①性的マイノリティ（LGBTQ+）に配慮した労働環境が整備されておらず、労働者が安心して就業できないおそれ</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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）</p> <p>③健康診断の未実施による病気が進行するおそれ</p> <p>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</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>④安全衛生面の指導・周知等、言葉の問題において、外国人労働者が十分に配慮されていないおそれ</p> <p>④移民労働者に対し、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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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、無意識な差別や誤った観念等を助長するおそれ</p> <p>④多言語での教育機会が提供されないことで、外国人労働者が技能習得における平等・公平な機会を得られないおそれ</p> <p>④業務遂行に必要な生成AI等の最新技術を学習・活用する機会が適切に提供されないことで、従業員が急速な技術の進展に追いつけず技能習得、賃金・昇進面等で取り残されるおそれ</p> <p>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</p>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
事業/ サプライ チェーン										

差別	採用時・従業員時	<ul style="list-style-type: none">・労働条件、研修・トレーニング（職業訓練）、昇進面において不平等な扱いを受けるおそれ・感染者やワクチン非接種者への差別・労働者の職業が差別されることにより、その子どもまで差別されるおそれ・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・障がい者への合理的配慮がなされていないおそれ（ex.スロープ設置、視覚障がいがある方への顔認証システム配慮）・各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ、リモハラ、SOGIハラ、マタハラ、モラハラ、カスハラ、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に差別を助長するおそれ・労働者本人の能力や成果が、AIの利用有無や評価基準の不透明性によって適切に評価されない場合、賃金や昇進面での公平性が損なわれ、不当な差別や格差につながるおそれ						
		<ul style="list-style-type: none">・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・技能実習生の産休・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・採用時に性別、性的指向・性自認、障がい、容姿（顔写真）、学歴等により意図的に不平等な判断がなされるおそれ・採用時に外国人労働者に対して多言語で情報提供が行われないことにより、不平等・不公平が発生するおそれ・採用時に前職の賃金水準を参考にすることで差別を再生産してしまうおそれ（前職で差別的な取扱いがある場合）・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／直接雇用の技能実習生の労働環境は確認できても、サプライチェーン上の技能実習生の実態は把握できておらず、不適切な雇用条件・労働環境が発生しているリスク・性的バイアスにより業務経験機会が損失するリスク（出張、海外赴任候補から外れるなどマミートラック含む）・現場の雇用実態、就業環境等を机上調査のみで把握することにより、不適切な賃金減額や不当な解雇等のリスクを見逃すおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		<ul style="list-style-type: none">・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（業界特性を言い訳に、女性のロールモデルやライフタイムイベントを通じて女性が働くイメージの周知が不足）・高齢であることを理由に、高齢者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・定年退職、役職定年の制度が年齢差別にあたるおそれ・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・妊娠婦への配慮不足で、女性の働く機会、キャリア形成の機会が奪われるおそれ・LGBTQ+パートナーの取扱いが制度に反映されておらず、不平等な扱いとなるおそれ（休暇、祝い金等）・影響力のある特定の国・地域のDEI方針の変更により、企業のDEI施策が影響を受け、対象人材の採用・昇格等の機会が失われるおそれ・服装の強制により表現の自由が侵害され、また性別に関するバイアスが助長されるおそれ（女性のみ制服等）						
児童労働	①最低年齢 ②若年労働者の対応	①サプライチェーン（鉱物の採掘現場含む）において児童の就労、ブローカーによる児童の斡旋が行われているおそれ ①アジアの労働者が年齢を偽り採用に応募するおそれ ②夜間労働、危険作業に従事してしまうおそれ	レ	レ	レ	レ		レ
強制労働	採用	<ul style="list-style-type: none">・移住労働者が採用費用の支払いや身分証明書の預け入れ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・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、意図せず闇バイトを通じた犯罪行為に加担するおそれ			レ	レ		レ
	就労	<ul style="list-style-type: none">・サプライチェーン（鉱物の採掘現場含む）において強制労働が行われているおそれ・サプライヤーに対し短納期での発注等の過度な要求が行われることで、長時間労働が発生し事実上の強制労働となるおそれ・強制労働によって製造された製品が使用され続けることで、状況が改善されず、さらに強制労働の実態が悪化・継続するおそれ	レ	レ	レ	レ		
地域社会への影響		<ul style="list-style-type: none">・鉱物採掘や森林伐採等において生じた環境破壊により、周辺の地域住民の文化、生活、健康等に悪影響が及ぶおそれ	レ	レ	レ			
結社の自由		<ul style="list-style-type: none">・労働者の代表や労働組合等との対話やコミュニケーションが不足しているおそれ・労使協議や団体交渉の制度化や運営が十分になされていないおそれ。また、団体交渉権は認められているが、実際には交渉が行われていないおそれ・ユニオン・ショップ制において労働者の権利が十分に確保されていないおそれ・労働組合の組成や活動が禁止され（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（特に海外子会社など）。労働組合が社員を守っていないおそれ（労働組合が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会社の影響力を受けやすく、労働者の権利が十分に確保できないリスク・フリーランス、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リスク	レ	レ	レ	レ	レ	レ

17

コミュニティ	資源／地域社会	資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> ・環境負荷の高い（電力使用量の高い、リサイクルしにくい）製品開発および製品設計、物流、販売を行うことにより、資源を過剰に採取し、周辺の地域住民の生活に影響するおそれ（上流サプライチェーン） ・工場操業や現地工事における水や土地の乱用や汚染、資源の過剰採取、生態系破壊等により、現場周辺の地域住民の生活や健康を損なうおそれ ・環境負荷が実際は高いのに低いと思いつて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で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） ・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により地域社会の文化や地域住民の生活に影響を及ぼすおそれ ・原材料調達に起因するアニマルウェルフェア侵害のおそれ（ケース・付属品に使われる皮革等） ・事業所建設、操業により地域の生態系を破壊し、地域住民の生活に影響するおそれ ・ビジネスの環境負荷を見直さないことにより、地球環境や人々の生活への悪影響が継続するおそれ ・環境に配慮した製品を製造する際に、環境ひいては人々の生活への悪影響が発生しているおそれ ・一部の優位な企業による自然エネルギーの買占めが行われ、エネルギーを必要とする人々にエネルギーが行き渡らなくなるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		廃棄	以下の内容に関連し、環境汚染や衛生環境の悪化、住民の健康被害を引き起こすおそれがある。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業活動によりマイクロプラスチックが発生 ・ごみの分別は行っているが、リサイクル率が低い ・テイクアウト増加に伴い、ごみ、廃プラスチックなども増加 ・納入先や最終消費者、リサイクル業者による不適切な利用や廃棄（例：海洋プラスチック問題、廃棄物処理施設での工程増大） ・リユースが進まないことにより、プラスチック削減が進まない 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		外国人労働者／マイノリティ労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者が閉鎖的なコミュニティに没入するリスク ・外国人労働者がコミュニティに入ることができずに孤立化してしまうリスク ・外国人労働者やマイノリティ労働者が政治的に利用されることで、差別や分断が助長されるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	治安	治安悪化や反社会組織への関与	<ul style="list-style-type: none"> ・原材料の調達や製品の廃棄において、資金、製品、サービスが非政府勢力や武装勢力へ流れるおそれ（例：紛争鉱物） ・労働力の調達において賃金の一部が反社会組織や武装勢力へ流れるおそれ（例：技能実習生） ・紛争国での治安悪化により、地域住民への食料品・生活用品等の物流に影響が出るおそれ ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・事業用地の取得時に、先住民・地域住民の強制移住などが発生するおそれ ・事業所建設、操業により土地の価値を毀損し、地域住民の資産価値が下がるおそれ ・土地開拓による生物由来あるいは外部転入者が持ち込んだウイルスの蔓延、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、地域住民の生活に影響が出るおそれ ・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、地域住民の生活に影響が出るおそれ ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・特に許認可を得る際に、Facility Paymentなどの賄賂や腐敗行為に加担することで、安全性等の担保に必要な審査・確認が不十分となるおそれ ・契約時の贈収賄、業界での慣習や馴合い（取引/操業形態において）、政府系事業受注時の不正行為に加担することで、安全性等の担保に必要な審査・確認が不十分となるおそれ ・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、結果的に軍事政権ひいては人権侵害に加担するおそれ ・物流を止めないために、賄賂などの腐敗リスクが発生し、安全性等の担保に必要な確認が不十分となるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		人権リスクの高い国との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・現地の法令・習慣と国際基準にギャップがある国や地域で事業を行う際に人権侵害に加担するおそれ ・軍事政権等の国の空港を使用する際に、軍事政権へ使用料を払い、結果的に人権侵害に加担するおそれ ・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）に間接的に加担するおそれ ・地政学リスクのある地域の情報統制によって必要な情報が得られず、事業活動に従事する従業員やその家族の安全性を担保できない、あるいは事業活動を通じて意図せず人権侵害に加担するおそれ ・駐在者、出張者が地政学リスクのある地域の法律により不当に拘束されるおそれ ・地政学リスクの変化に迅速に対応できないことにより、事業活動に従事する従業員やその家族の安全を担保できないおそれ ・意図せず自社製品・技術が紛争・戦争当事国や軍事政権に利用され、結果的に人権侵害に加担するおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
その他	消費者との関係	健康、安全、および個人情報保護	<ul style="list-style-type: none"> ・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、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ず、消費者が購買活動において適切な選択を行えないおそれ ・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（プライバシー）が侵害されるおそれ ・AIがどの段階で使われているかが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、差別・偏見が助長され、消費者が不快な思いをするおそれ、また誤った認識での製品・サービスの利用による健康被害のおそれ ・一部の地域で多様性を排除する動きが高まることで、多様性の配慮に欠けた製品サービスが提供され、社会的弱者による利用・アクセスを困難にするおそれ <ul style="list-style-type: none"> ・様々な手続きや情報取得がPC、スマートフォン経由で行われ、ITデバイスを使いこなせない人が情報化社会から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 ・廃棄サイクルまで考慮しない容器設計により、再資源化を妨げ、ゴミが増加し、衛生環境が悪化するおそれ ・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活用で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 ・オンラインカジノや課金コンテンツサービスの適切な利用が教育・周知されず、利用者に依存症をもたらし心身・金銭面で生活が脅かされるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		負担	<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の犯罪利用により、人権侵害が引き起こされるおそれ ・ドローンなどの製品が違法改造により兵器へと軍事転用され、人を殺傷する道具として使用されるおそれ ・ICタグを活用したストーカー被害のおそれ ・洗剤等を専用の容器以外に移し替えたときに、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 ・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 ・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/フリー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（窓口対応者の理解・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 ・支援者が報復・攻撃されるおそれ ・現状機能の形骸化のおそれ ・サプライチェーンも含まれ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 ・救済対象者からの通報内容が適切に捉えられず（情報量の不足や多言語・商習慣理解の欠如により）、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の電話利用を希望する消費者に不便が生じ、相談できないおそれ ・取引先や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 ・ライツホルダーが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）に誘導されるおそれ <ul style="list-style-type: none"> ・企業の対応方針や開示内容と実際のアクションが異なることで、救済が行われないおそれ ・国際基準に則った対応がなされない（ローカル法のみ遵守）ことにより、救済に至らない可能性が高まるおそれ 	レ	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	再利用・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	
		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的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って労災が起きる懸念（特に外国人労働者） ・従業員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出来ていない懸念（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）	レ	レ	レ		レ	レ	レ	レ	レ	レ
			・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 ・工場の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	・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則が、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
		賃金	・調達先、委託先等で特に以下が懸念される： ・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くなる懸念 ・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 ・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
	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の懸念 ・客観的に妥当な基準を明示せず病気・妊娠等の理由で労働者が不当な差別的取り扱いを受ける懸念 ・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 ・外国人従業員の採用後、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
		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					

児童労働	最低年齢／18歳未満の若年労働者の雇用	・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で操業している場合、年齢確認等の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 ・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																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							</
------	---------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

3.4 食品・飲料業

食品・飲料業において重要と考える人権課題				具体的懸念事項	バリューチェーン					
		リスク エリア	研究 開発		調 達	製 造	物 流	販 売	消 費	廃 棄
		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・AIなどの活用ができず、生産性が向上しないことにより、労働時間を縮減できないおそれ・少子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・リモートワーク勤務において、それに係る手当が支払われていないおそれ						
		賃金	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

事業/ サプライ チェーン	職場における待遇	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・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						
				<ul style="list-style-type: none">・温暖化、気候変動により、農業等に従事する屋外労働者の健康に影響を与えるおそれ・気候変動により、作物が育たず畜産業が減少することで世界中でタンパク質も減少し、タンパク質を摂取できる人とそうでない人の健康リスクや格差が生まれるおそれ（プロテインクライシス）。・使用者が職場環境での熱中症対策をとらないことにより、労働者の健康に影響を与えるおそれ（屋内外を問わない）・文化や言語の違いに配慮した危険表示や教育プログラムが十分でないことにより、安全を損なうおそれ・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）・高齢労働者や妊婦など、その労働者の状況に応じた配慮や対応がされないことによる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	レ	レ	レ	レ	レ	レ
				<ul style="list-style-type: none">・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・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						
			日本国内	<ul style="list-style-type: none">・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・社内の制度運用の柔軟性の欠如（家族手当や社宅制度などの社内制度が同性パートナーや事実婚を前提としていない場合がある）・現場配属や異動における配慮不足（現場での職場文化や制服・異動の配慮が不足しており、安心して働けない環境がある）・トランスジェンダー当事者の医療・通院サポートへの理解不足・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	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	懲戒処分	世界共通	<ul style="list-style-type: none">・ハラスメント行為者への処罰の実施遵守が不十分・法令や就業規則が社内には周知されず、適正な処罰の実施が不十分となる。・懲戒処分としての減給がおこなわれることで、働いた分に対する賃金が適正に支払われないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	

事業/ サプライ チェーン	差別	採用時	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・人種、性別、宗教、地域、SOGI（LGBTQ等）、障がい、民族、信条、病歴（HIV等）、介護、不妊治療、育児などにより採用の差別が起こるおそれ ・リクルートメント・フィーや外国語教育機関への支払いなど、送り出し機関への借金が実質的に債務労働となっているリスクがある。またその背景に気が付かずに採用する国内の問題もある ・採用時に外国人労働者が理解できる言語での労働条件の提示が行われないことによる不適切な条件での就労リスク ・アンコンシャスバイアスや認知不足などによるバイアス再生産への加担により差別を繰り返すおそれ ・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 ・採用面接時において、多様性や人権への理解を欠く質問や、履歴書等で男女のみの区別の選択をさせるなどをするおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		従業時	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等のスキルや、テクノロジー活用機会の格差 ・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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			日本国内	<ul style="list-style-type: none"> ・多言語、多宗教に対応されたマニュアル、労働環境への配慮が必要であり、国籍や宗教などが異なることによる差別が発生するおそれ。 ・外国人労働者に対する、受け入れ企業の差別・ハラスメント ・外国人労働者に対する、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わせることの是非 ・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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
				<ul style="list-style-type: none"> ・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、または外国人コミュニティに依存するあまり、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い、犯罪に巻き込まれるおそれ ・外国人労働者がその外国人コミュニティに依存し、会社側との意思疎通や相互理解が不十分になるおそれ ・外国人労働者において、異文化・制度理解の促進が足りないことにより、認識のギャップが生じるおそれ ・感染者に対するプライバシー侵害のおそれ ・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の文化や制度の機会の提供ができておらず、日本の社会の中で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、SOGI (LGBTQ等)、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 ・外国人労働者のキャリア形成支援（キャリアパスの明示、ロールモデル、昇格条件・給料体系の確立等）が不十分であることにより、不平等や働きがいをもちづらいおそれ ・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 ・ハイリスクの仕事を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） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			日本国内	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職が少ない、バリアフリー化が遅れている、障がいの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	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、I D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 ・非認証の原料を調達することにより、児童労働に関与、助長することで、児童労働が固定化、広がるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
18歳未満の若年労働者の雇用			海外	<ul style="list-style-type: none"> ・夜間労働、危険労働への従事、I D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	<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	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（表向きは留学だが、実態は出稼ぎのために来日）、留学生の学費や手数料を負担する代わりに登録・勤務を強要する派遣会社の存在 ・技能実習生において母国での送出機関・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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
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	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"> ・外国人労働者に、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 ・外国人労働者に対して、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			

事業/ サプライ チェーン	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実効的な救済窓口としてのグリーンバンスメカニズムが整備されていないおそれ（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）。 ・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が整備されていないおそれ ・通報者の保護のための体制が構築されず／運用されないことにより、通報者の秘匿性に係る利益／期待が損なわれるおそれ ・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、通信状況が確保されていないなど） ・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 	レ	レ	レ	レ	レ	レ
				<ul style="list-style-type: none"> ・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査等による寮の内見等による、プライバシーが十分に確保されないおそれ、また、認められている権利を知らないことによる不本意な同意による権利侵害 ・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
コミュニ ティ	資源	天然資源の利用	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> ・原料調達先の大規模農業・漁業・林業により、コミュニティが生産高と漁獲高の減少に直面するおそれ ・現地住民・先住民の生活（・居住地）や伝統文化・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 ・人口増加による農地開発による現地住民の土地喪失のおそれ ・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、食品ロス発生の一方で、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 ・事業所建設、操業、資源採掘、原材料調達等の事業活動に起因する森林や海洋、河川の生態系破壊、水質汚染、土地や資源の乱用、地域コミュニティへの悪影響、反対する住民・ヒューマンライツディフェンダー等への報復（人権への影響を含む） 	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	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				
	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言だが、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	・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	・工場設立や販売権（販売許可）にあたり、そのための用地取得や許認可取得等の際に賄賂を要求される ・貧困格差の助長、課題解決が遅れる、または阻害する。		レ	レ		レ		レ
	人権対応が遅れている政府や企業との関係		世界共通	・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 ・エビデンスを欠く不確かな情報が流布されることにより、消費者において、商品の安全性や消費行動に係る自己決定の前提になる情報について誤認が放置、広がるおそれ ・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、情報開示と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	
		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 ・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		
			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	
		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 ・観光需要（インバウンド）や販促活動（景品提供）に起因する大量廃棄が、地域住民の生活環境に悪影響を及ぼすおそれ ・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	・多様性（障がいなど）に応じて理解可能な形で情報が提供されないことにより、誤認や不利益を生じるおそれ ・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 ・広告やマーケティング表現における固定観念の再生産 ・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

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	・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	・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	・営業職や海外転勤者の単身赴任による子どもの成育や家族のメンタルヘルスへの影響	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
		健康および安全	・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（不十分な教育、掲示や標識の不備や防具等の不備、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 ・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	・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		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	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		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、カスハラ）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		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		レ
	強制労働	強制労働	・サプライチェーンの上流において、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の実態がある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	・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	・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	・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	・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（CDMO：Contract Development Manufacturing Organization、商社・代理店などを含む）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	レ	レ	レ	レ	レ		レ

コミュニティ	資源	天然資源の利用	・医薬品研究・開発に使われる天然化合物（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						
	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・生物多様性への影響	レ			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つたり、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	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			
救済へのアクセス	グリーパンス	患者・被治験者との関係	・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	レ	レ	
		従業員・サプライゼン	・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	
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	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	
			・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	レ
その他	公衆衛生	パンデミックへの対応	・希少疾患に対する治療を受けられないおそれ	レ	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	レ	
			・言語や障害など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	
			・パンデミックによる地域社会での衛生状況の悪化・人命危機	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
			・パンデミックによる社会不安・治安悪化により、事業活動が阻害され、薬の供給ができなくなるおそれ				レ	レ	レ	レ	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	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	

3.6 インフラ業
インフラ業に適合するバリューチェーン

※創：研究、開発 買：設備投資、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

インフラ業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン				
				創	買	売	運	捨
事業	労働時間		※ インフラ業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 ・人手不足や技術者の技術力低下の影響により事業の進捗が遅れ、長時間労働に発展するおそれ	レ	レ	レ	レ	レ
			・船舶の運航において24時間稼働の現場では、早朝や夜間の入出港による長時間労働のおそれ ・極端な気候変動による需給の崩れや物流の混乱により、労働時間の超過や待機時間の増加など、雇用条件への影響が出るおそれ					
	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 ・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 ・賃上げが進んでいる大企業と賃金水準の引き上げが難しい中小企業で賃金格差が広がるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ
	職場における待遇	健康および安全	※ インフラ業の現場には、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、メンタルヘルスに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 ・従業員が、現場やコールセンターにおいてお客さまから不当な要求等を受け、カスタマーハラスメントに発展など従業員の人権を侵害するおそれ	レ	レ	レ	レ	レ
		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） ・雇用条件や給与明細などが理解できる言語で規定されずにあやふやな条件のまま不当労働が継続するおそれ ・障がい者雇用など、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面（雇用延長・定年延長制度による）の悪化のおそれ（年齢差別により同一労働・同一賃金が遵守できないおそれ） ・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 ・職場におけるハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ等）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 ・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 ・多層的な下請け構造により、労働条件の管理責任が曖昧になり、末端の労働者が不当な待遇を受けるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ
	サプライチェーン上の人権課題		・インフラ業は労働集約型産業であり、サプライチェーン全体における労働時間、労働環境（健康・安全）などの管理・整備 ・多層的な下請け構造により、直接的な影響力行使ができないことにより、サプライチェーン全体における労働時間、労働環境の把握が不十分となるリスク					
原料調達	先住民族・地域住民の権利侵害		・原産国での原料調達のための開発地域獲得のために、先住民族や地域住民の移転を伴うおそれ（権益獲得にあたってマイナー出資の場合は、自社が主導的に対応できる部分が限定される。）	レ				
	環境汚染による人権侵害		・原産国の開発地域周辺において騒音、森林伐採、水質汚染、水資源枯渇のおそれ（権益獲得にあたってマイナー出資の場合、自社が主導的に対応できる部分が限定される。） ・輸送時の輸送船舶等からの排ガスにより大気汚染のおそれ ・新しい原料製造技術開発によりカーボンニュートラル社会に貢献できる可能性（正の影響）	レ	レ	レ	レ	レ

コミュニティ	外国人労働者	雇用環境・条件	<p>(全般)</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用と処遇面において不当に取り扱われるおそれ 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 労働者のillegalな状況を手に取り、著しく不利な条件で働かされるおそれ 会社がpassport、ID cardを保管し移動の自由を制限した強制労働が誘発されるおそれ 母国語での十分な安全教育がなされず重大な労働災害につながるおそれ (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) 海外サプライチェーン上における取引先にて、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 日本での社会規範、ルール、安全対策等を周知させていないことで外国人労働者・実習生に待遇格差を発生させるおそれ。また周知させないことでその労働者が他人の人権を侵害させるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ
		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 					
	サービスが提供されるお客様・地域	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上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おり、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 <p>【鉄道・バス】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 運転手不足により、路線バスが維持できず、社会的弱者の移動が限定的になるおそれ 自動運転の導入が遅れることにより、労働力不足が解消できず、必要な路線数・運行頻度の維持ができないおそれ 			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 システムセキュリティが脆弱なため、ランサムウェア攻撃を受けて、ITシステムが止まり、業務運営ができないおそれ 					
		地域	<ul style="list-style-type: none"> 事業エリア拡大に伴う近隣住民の生活環境への影響(住居移転や騒音問題等) 					
	資源	天然資源の利用	<p>※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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 燃料油の調達先において、大気汚染、水質劣化などの環境汚染や生育地の破壊を引き起こすおそれ【買】 輸送ルートを通行する多くの輸送車両から排出されるガスにより、大気汚染を引き起こされるおそれ【運】 油濁事故により、海洋環境破壊、生態系への負の影響を起こすおそれ。 工場・物流センター・道路・鉄道・港湾・空港等の輸送インフラの建設や使用により、土壌汚染・水質劣化・大気汚染等の環境破壊を引き起こすおそれ 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】 プラスチックの利用により、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 					
		安全の提供	<ul style="list-style-type: none"> 進出先の道路や港湾、空港などを、自社の運行する車両や船舶、航空機によって破損するおそれ 内陸国への輸送のためにトラックが港湾周辺国の道路に損傷を与えてしまうおそれ 災害時におけるインフラのダメージによりサプライチェーンの物流を途絶えさせるおそれ 災害時において道路や線路、駅施設、物流拠点などのインフラを早急に回復させ、地域の生活インフラを維持する取り組み（正の影響） 港湾労働者ストライキにより作業停止された貨物が顧客またはサプライチェーンへ影響するおそれ ドライバースト不足や事故、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	
			<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了警備員が、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	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	
		賄賂・腐敗	<ul style="list-style-type: none"> 原産国において開発や権益獲得にあたって、政府等と交渉を行う際に、賄賂や政府担当者との癒着が発生するおそれ（権益獲得にあたってマイナー出資の場合は、自社が主導的に対応できる部分が限定される。） 	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（与える）おそれ ステークホルダーとのエンゲージメントが十分ではなく、一般社会の人権課題との認識に差異が生じるおそれ 					
デジタルイノベーション			<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 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） ランサムウェア攻撃などのサイバー攻撃は、システム停止や個人情報・機密情報の漏洩につながり、顧客や従業員の人権（プライバシー権など）を侵害する深刻なリスクとなる。 採用時や人事評価においてAIを導入した場合、AIが学習したデータにバイアス（偏見）があると、性別・人種・年齢などに基づく不当な判断をする可能性及び学習データの内容を操作することで、AI自体に過学習を発生させ、恣意的なアウトプットの操作を行うもの。 AIの判断根拠がブラックボックス化してしまい、出力された結果に対して不服申し立てが困難になる。 AIの判断結果を採用することにより、非倫理的なサプライチェーン（開発や運用過程で低賃金労働や児童労働が関わる場合も）を採用してしまう労働者の人権侵害が生じるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ

その他	不正取引、密輸	人身取引	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクを認識せず結果的に不正輸送や人身売買に 関与してしまうおそれ ・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、十分に対応ができないおそれ 	レ	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	廃 棄
自社従業員/ サプライ ヤー	職場における待遇	労働時間	・(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、休憩時間を削っての業務、長時間労働。マネージャーの過剰労働 ・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 ・人員削減への補充がないこと・時短勤務取得者により労働が偏りしわ寄せが起こるおそれ ・自社の労働時間を削減したり、多様なニーズに合わせ付加価値の高いアウトプットにこだわるあまり、取引先に負担をかけるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		賃金	・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 ・急激な為替変動による生活への悪影響がおきるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		健康および安全	・会社のマネジメント不足により心身の健康を維持できないおそれ ・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、コミュニティから孤立しない対応策やマニュアルの多言語化対応、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）を欠くことにより心身の健康や安全が損なわれるおそれ ・健康に有害な作業環境（騒音・振動・照度・温度・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 ・リモートワークにより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、心理的ストレスが高まるおそれ ・ゲリラ豪雨・台風など災害級の気象や地震などのなかで就業しなければならないストレスや安全を守れないおそれ ・管理側が現場に向く機会が減り、現場の安全配慮チェックが疎かになるおそれ（避難訓練を怠る等） ・トラブルがあったときに十分な情報共有がなされなかったり、会社のフォロー体制がないまま従事することで過度なストレスがかかるおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
		ハラスメント	・身体的、性的、精神的、また言葉による嫌がらせや虐待を受けるおそれ ・売上UPするための施策などにかかる時間が重要視されており、ハラスメント抑止のための啓発に十分な時間を割かなくなるおそれ ・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、障害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 ・妊娠・出産を理由とする差別により、本人の意思に反した就業環境をおしつけられるおそれ ・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	・就業規則の内容が不明瞭なため、あるいは恣意的な運用により、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	・ジェンダー、年齢、人種、国籍、宗教、LGBTQ、障がいの有無などの違いに対する理解の不足により、労働環境や研修、昇進の機会など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	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		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 ・苦情事案に対する専門性が足らず、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 ・秘密が守られないおそれ ・秘密が守られないと考え、当事者が通報を行わないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ

特に サプライ ヤー	児童労働	最低年齢	・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、外国人労働者など	・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）が文書で明示されていない、もしくは多言語対応がなされていないため、労働者が合意していない労働条件で働かせられるおそれ ・外国人技能実習生を派遣する監理団体・送り出し機関へのチェック不行き届きにより、移民や難民、技能実習生などの弱い立場を利用した強制的な労働をさせているおそれ ・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実実施など） ・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してしまうおそれ				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）を決めておらず人権侵害が深刻化するおそれ ・外国人派遣労働者などが対象範囲に含まれていないことにより、適切な救済措置を受けられないおそれ ・秘密が守られないおそれ ・秘密が守られないと考え、当事者が通報を行わないおそれ		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		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・人種・国籍の差別、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、国籍、宗教、LGBTQ、障がいの有無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
		人権擁護者	・人権擁護者（活動家など）が圧力受け、自身やコミュニティに不利益を被るおそれ		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		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	レ
		気候変動	・大量のCO2を排出することなど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	・地域環境を顧みない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
		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 ・海洋資源の乱獲により、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
	政府との関係	賄賂と腐敗	・許認可取得等の際に賄賂のやり取りを行い、周辺環境や住民が不利益を被るおそれ		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迎合することによる、人権侵害に加担するおそれ		レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
	AI		・AIにより人権に配慮していない制度や仕組みが生成されるおそれ ・AIに入力した社外秘情報や個人情報が入りこみ、管理不正・加工・譲渡され利用されるおそれ ・AIの恣意的なアルゴリズムや誤情報の提供により、不適切な情報が拡散・利用されるおそれ ・AI技術へのアクセスの容易さは個人の能力や環境に依存するため、使用できない人が不利な立場に置かれるおそれ		レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ

消費者/ お客様	消費者との関係	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・商品の品質とその安全性を高め、消費者へ及ぼすリスクの軽減対応が不十分なおそれ ・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おそれ ・材料と商品のトレーサビリティ向上が不十分なことで、消費者に不利益が生じるおそれ ・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 ・衛生製品等へのアクセスが阻害されて消費者に不利益が生じるおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		プライバシー	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様カルテやモニターのデータ、監視カメラ・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に利用されてしまうおそれ ・お客様の意思に反して個人情報流出し、生活に不利益が生じるおそれ 	レ			レ	レ	レ	レ
		個の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ・広告マーケティングや販売活動が、画一的な美やジェンダー、ジェネレーション等のステレオタイプを助長するおそれ ・AI等の利用による消費者の誤認やステレオタイプを助長するようなアルゴリズム・情報提供が発生するおそれ 	レ				レ	レ	レ
		子どもの健康・安全	<ul style="list-style-type: none"> ・製品の使用や肌知識の情報提供において、使い方や品質などの十分な情報を提供しないことにより、子どもの権利が侵害されたり、健全な発達を阻害、あるいは安全や健康を脅かす可能性 ・子どもの成長特性に即したニーズに対応する商品への平等なアクセスが確保されないおそれ ・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	レ
		ハラスメント・差別	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・プラスチックの製品や容器、包装の破棄による環境への影響のおそれ ・容器包装資材のパーシ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	<ul style="list-style-type: none"> ・広告マーケティングや従業員個人、消費者の発信による人権侵害を（SNSモニタリング、お客さま窓口対応等で）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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	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	<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）・技能実習生を含む外国人労働者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）・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 <ul style="list-style-type: none">・（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	
		賃金	<ul style="list-style-type: none">・バイヤーからのコスト圧縮により最低賃金（生活賃金）が遵守されないおそれ（海外自社工場または生産委託先の労働者）・国によっては、最低賃金の改定が頻繁にあり最低賃金が遵守されないおそれ（海外自社工場または生産委託先の労働者）・法令遵守が不十分、あるいは勤務管理の不備で時間外労働に対する適正な報酬が支払われないおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者）・生産性に応じた公正な報酬（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、技能実習生を含む外国人労働者）・インフレ等による社会情勢の変化で実質賃金が低下し、労働者の生活水準が保たれなくなるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者）・男女の賃金差の状況が把握できておらず、格差が発生しているおそれ。女性の役員構成比が低い。女性の登用が積極的に為されていないなどの現実がある。（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者）	レ	レ	レ	レ	レ	
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none">・防災訓練、救急処置訓練、有害化学物質の取扱を含め、安全衛生教育（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、技能実習生を含む外国人労働者）・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） <ul style="list-style-type: none">・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）・技能実習生を含む外国人労働者のコミュニティ形成ができていないため、孤独や不安から、失踪や犯罪につながるおそれ・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	
		懲戒処分	<ul style="list-style-type: none">・就業規則の内容が不適切なために不当な懲罰や取扱いをされるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者）・非正規の従業員に対し、適切な説明をせず不当な契約を結ばされるおそれ（不当解雇等）（自社およびサプライチェーン上における非正規従業員）	レ	レ	レ	レ	レ	
	差別	採用時 就業時 多様性	<ul style="list-style-type: none">・国籍、人種、宗教、性別、年齢に制限を加えた不平等な募集・採用をする可能性（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者、技能実習生を含む外国人労働者）・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	

	児童労働	最低年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・身分証明等が確認されないまま、または、偽造の身分証明に基づいて、最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ（自社工場または生産委託先の労働者） ・途上国のサプライチェーン（下請作業等）において児童の就労、ブローカーによる児童の斡旋が行われているおそれ（自社工場または生産委託先の労働者） ・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			
	強制労働	強制的な残業 人身売買	<ul style="list-style-type: none"> ・強制的な残業に従事させられているおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・労働契約（雇用契約）が文書で明示されず、労働者が合意していない労働条件で働かせられるおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者、技能実習生を含む外国人労働者） ・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			
	苦情処理メカニズム	従業員向け通報窓口の有効性	<ul style="list-style-type: none"> ・苦情処理メカニズムが設置されていない、または設置されているが機能していないおそれ（通報者の保護や対象者範囲・通報を受け付ける内容の周知が足りず、通報窓口が形骸化しているおそれ） ・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、特に脆弱なグループ（技能実習生を含む外国人労働者）の人権侵害の申し出を把握できていないおそれ ・非正規雇用、有期雇用の従業員が、会社の報復を恐れ、苦情の申し出ができないおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ		
	結社の自由と 団体交渉権		<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合の結成を拒んだり、団体交渉を正当な理由なく拒んだり、組合員に対する不利益な扱いや解雇するおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・ストライキを理由に解雇のおそれ（自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者） ・労使協議や団体交渉の制度化や運営が十分にされていない（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		
	特にサプライチェーンにおける 人権侵害		<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が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 ・認証のある原材料を調達していても、調達元の地域住民の人権侵害に加担しているおそれ ・法律や規程で定められる化学物質使用量の違反により健康被害が発生するおそれ（特に地域住民、染色、加工場労働者） 	レ	レ	レ	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でできず、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	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	レ
		自然資源の枯渇	<ul style="list-style-type: none"> ・石油やガスなどの限度がある自然資源の枯渇 ・資源の大量使用による、気候変動、異常気象を助長させてしまうおそれ ・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	<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			
		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のため、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 ・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	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	レ
		個人情報保護	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報漏洩やAI/ SNS等のテクノロジーによる、プライバシー侵害や差別が生じるおそれ ・ECサイトでダークパターンによる誘導を行っているおそれ（解約、返品がしにくい事例） ・ECサイトで、AI等の利用により、消費者の誤認やステレオタイプを助長するアルゴリズム、情報提供が発生するおそれ（ターゲティング広告など、お薦めを押し付けられるおそれ） ・マーケティング手法の多様化（従業員インフルエンサーのSNS発信など）による個人情報漏洩等、人権侵害のおそれ 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		多様性への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・多様化する消費者（性別、国籍、宗教、LGBTQ+）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	レ	レ

2025年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

会社名	部署・役職	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	富 昭文
ANAホールディングス株式会社	サステナビリティ推進部・一般職	平田 実希
青山商事株式会社	広報部・マネジャー	岩永 有香
青山商事株式会社	商品第一部・マネジャー	相良 悠策
いすゞ自動車株式会社	サステナビリティ推進部 マネージャー	徐 子文
いすゞ自動車株式会社	サステナビリティ推進部	岩上 遥香
大阪ガス株式会社	人事部 人権啓発センター所長	富田 寛司
大阪ガス株式会社	人事部 人権啓発センター副所長	矢口 忠志
大阪ガス株式会社	人事部 人権啓発センター副所長	至田 浩一
花王株式会社	ESG部門ESG戦略部 マネジャー	相澤 麻希子
花王株式会社	ESG部門ESG戦略部	一色 万由子
花王株式会社	ESG部門ESG戦略部	大鹿 正人
株式会社伊藤園	総合企画部 専任部長	野口 善洋
株式会社伊藤園	サステナビリティ推進部 G X 推進課 課長	菊地 達也
株式会社伊藤園	総合企画部 課長	長屋 均
株式会社オンワードコーポレートデザイン	リソースグループ イノベーションデザインDiv. サステナブル推進課	原 之将
株式会社 資生堂	DE&I戦略推進部 エンパワーメントG グループマネージャー	岡林 薫
株式会社 資生堂	DE&I戦略推進部 人権PMO	脇 真理
株式会社 資生堂	DE&I戦略推進部 人権PMO	蓑田 裕美
株式会社電通コーポレートワン	コンプライアンスオフィス人権啓発部長	安藤 勉
株式会社ニチレイ	サステナビリティ戦略部 部長	佐藤 真理
株式会社ニチレイ	サステナビリティ戦略部 部長代理	石黒 寛
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	吉野 達也
株式会社日清製粉グループ本社	総務本部総務部サステナビリティ推進室・主査	神田 奈緒子
株式会社日清製粉グループ本社	人事・労務本部人事部ダイバーシティ推進室	谷口 利里香
株式会社日清製粉グループ本社	人事・労務本部人事・労務企画室	石塚 加奈
株式会社ローソン	サステナビリティ推進室 マネジャー	林 尊之
株式会社ローソン	法務部 アシスタントマネジャー	仲摩 篤史
株式会社ローソン	法務部	西岡 沙智
川崎重工業株式会社	企画本部サステナビリティ推進部 部長	大森 恵子
川崎重工業株式会社	企画本部サステナビリティ推進部企画課 課長	砂川 裕亮
川崎重工業株式会社	企画本部サステナビリティ推進部 基幹職	坪井 隆樹
塩野義製薬株式会社	コーポレートガバナンス部	山崎 智之
塩野義製薬株式会社	コーポレートガバナンス部	木幡 直人
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
大和ハウス工業株式会社	サステナビリティ統括部・部長	山下 裕
大和ハウス工業株式会社	サステナビリティ統括部・主任	佐久間 聡子
大和ハウス工業株式会社	ヒューマンライツ推進室・上席主任	島田 学
中外製薬株式会社	リスク・コンプライアンス部	甲斐 隆一
中外製薬株式会社	リスク・コンプライアンス部	西本 裕紀子
TIS株式会社	企画本部 企画部 チーフ	仲内 麻衣
TIS株式会社	企画本部 企画部 エキスパート	荏原 芳史
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
中日本高速道路株式会社	経営企画本部	杉本 樹哉
中日本高速道路株式会社	契約審査部 発注審査課	佐藤 雅也
中日本高速道路株式会社	総務部 法務課 係長	古居 泰介
中日本高速道路株式会社	海外・技術事業部 海外事業課 係長	本多 暢樹
ナクシス株式会社	NAXIS SALES AGENT 商品部 Sustainability expert	大広 麗子
日産化学株式会社	サステナビリティ・IR部 サステナビリティグループ	宮本 拓郎
富士フィルムホールディングス株式会社	ESG推進部 マネージャー	戸波 朝子
富士フィルムホールディングス株式会社	ESG推進部	平子 美帆
富士フィルムビジネスイノベーション株式会社	サステナビリティ推進部	西田 祐梨子
明治安田生命保険相互会社	企画部サステナビリティ経営推進担当 審議役	松山 和夫
明治安田生命保険相互会社	人事部 審議役	星野 弘明
明治安田生命保険相互会社	人事部	村上 二郎
森永乳業株式会社	サステナビリティ推進部・リーダー	小倉 結衣
森永乳業株式会社	酪農部 リーダー	浅見 拓地
森永乳業株式会社	サステナビリティ推進部・アシスタントマネージャー	大野 奈美
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
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・主幹	吉岡 かつる
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・主事	石黒 道亮