CAUX ROUND TABLE

〈開催報告書〉

第 15 回 2026 年ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京

開催日時： 2026 年 10 月 23 日（金）10:00～17:00

場　　所： Zoomウェブナー会議

主　　催： 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT 日本委員会）

協　　力： ANA ホールディングス株式会社、
株式会社 JP リサーチ&コンサルティング、味の素株式会社、
株式会社 Regrit Partners、東京海上日動火災保険株式会社、
東京海上ディーアール株式会社、森永乳業株式会社、
日本郵船株式会社、マツダ株式会社

海外団体： Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), World Benchmarking Alliance (WBA), Ethical Impact, RFP Advisory Services

参加人数： 総数 93 名　（46 社、11 団体）（CRT 除く）

主催　CAUX ROUND TABLE

協力　ANA　Eat Well, Live Well. Aj AJINOMOTO　morinaga　日本郵船　mazda　JPR&C Research&Consulting　Regrit Partners　TOKIO MARINE　東京海上ディーアール

Caux Round Table

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

Caux Round Table

【概　要】

経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）は、2026年10月23日（金）、「第15回 2026年ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京」を開催した。本会議には、企業・団体等の実務者や国内外の有識者など、46社・11団体より計93名が参加した。

2011 年に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」（以下、国連指導原則）が承認されて以降、サプライチェーンを含む人権関連の法制化は世界的に加速してきた。2025 年以降、米国のトランプ政権によるサステナビリティ関連政策の後退や、欧州におけるオムニバス法案の提案など、企業負担増大による競争力低下への懸念の高まりを背景に、規制は「強化と緩和の揺り戻し」が見られるものの、企業の持続可能な社会の実現に向けた取組みの重要性が減じたわけではない。むしろ、コンプライアンスや机上でのリスク調査（デスクトップリサーチ）にとどまらず、事業継続（BCP）や経営戦略に人権尊重を組み込み、実効性のある人権デューデリジェンス（DD）を実践することがステークホルダーから強く求められている。

本会議では、午前に「外国籍の労働者の権利尊重」をテーマとして日本企業による事例発表及びサプライチェーン関係者による深掘りセッションを実施した。午後は「人権 DD における実効性の確保」に関する事例発表、World Benchmarking Alliance（WBA）による新評価手法である統合移行評価（Integrated Transition Assessment：ITA）の解説、TISFD（不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース）や生活賃金・生活所得を踏まえたパネルディスカッション、並びに国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）及び経済協力開発機構（OECD）による講演を行った。

これらの議論を通じて、経営層のコミットメント、全社的な推進体制、ライツホルダー（権利保持者）との継続的なエンゲージメント、人権 DD と苦情処理（救済）メカニズムの一体運用、並びにサプライチェーン全体での「共有された責任（Shared Responsibility）」の重要性を再確認した。

■　開会の挨拶

石田　寛　CRT日本委員会　事務局長

開会にあたり、CRT日本委員会（以下、当会）事務局長の石田寛が本会議の開催趣旨を述べた。石田は、企業における実質的な人権DDの運用、ライツホルダーとのエンゲージメント、人権DDと救済メカニズムの一体運用の重要性を強調した。さらに、海外から招聘した有識者を紹介し、グローバルな視点からの知見や最新動向が共有されることへの期待や、取組みを一企業の努力にとどめず、業界や地域を超えた学び合いと連携へと広げていくことの必要性を説明した。

■　日本企業の取組み紹介／テーマ1：外国籍の労働者の権利尊重

外国籍の労働者の権利尊重を実現する鍵は、当事者（ライツホルダー）の直接の声を聴くことと、採用関連費用等の構造的リスクにサプライチェーン全体で取り組むことにある。本セッションでは、企業の先進事例と多様なステークホルダー間での対話を通じ、責任ある採用・雇用、そして救済に向けた実効的かつ協働可能なアプローチを探った。

Caux Round Table

大野　奈美 氏　森永乳業株式会社 サステナビリティ本部 サステナビリティ推進部

同社は「サステナビリティ中長期計画 2030」におけるマテリアリティとして「人権尊重とウェルビーイング向上」を掲げ、2022 年及び 2026 年の人権方針改訂を経て、事業拠点やビジネスに関連するリスクアセスメントを実施している。調達・製造・物流の 3 領域を重点対象としてリスクアセスメントを実施し、優先サプライヤーに対する人権インパクトアセスメント（現場インタビュー等）を行っている。また、JaCER への加盟や内部通報制度「森乳ヘルプライン」の整備を通じ、苦情処理メカニズムの構築と持続可能な調達の推進を図っている。

浅田　芳行 氏　マツダ株式会社 コーポレート業務本部 主査

同社は取締役会直轄のプロジェクトのもと、当会と連携して人権DDを推進している。バリューチェーン全体の人権リスク評価に基づき、外国人労働者を含む労働安全環境、原材料調達、AI関連サービスを優先テーマに設定した。国内取引先や販売会社を対象に、管理者自己診断、及び第三者である当会による外国人労働者へのQRアンケートや現地での直接対話を組み合わせたインパクトアセスメントを実施し、安全表示の多言語化、祈祷スペース設置、住環境改善などを実施している。2026年度中にはタイ拠点及びTier1サプライヤーへのアセスメントに拡大を予定している。

高瀬　宏樹 氏　株式会社山口フィナンシャルグループ　地域共創事業本部　地域共創室

同グループは、管轄地域（山口・広島・福岡）で急増する外国人労働者の就労環境における人権リスクに注目し、地域金融機関として取引先の人権尊重の活動を支援している。投融資先の活動が及ぼす環境・人権への負の影響を認識し、東京海上及び当会と連携して取引先企業 1 社に対する外国人労働者人権インパクトアセスメント（事前アンケート・当事者インタビュー）を実施した。今後は監理団体、自治体、日本語教育機関、NPO 等の地域支援ネットワークと連携し、多文化共生社会の持続的な発展を目指す方針を示した。

堀内　伸 氏　東京海上日動火災保険株式会社　営業推進部　モビリティ室

同社は東京海上レジリエンス及び当会と連携し、顧客企業に対して国連指導原則に基づく人権 DD コンサルティングを提供している。欧州の CSDDD 等の法規制強化や、アクティビスト等による株主提案・投資家からの要請の高まり、欧州の完成車メーカーによるサプライヤー監査の高まりを背景に、書面調査にとどまらずライツホルダーの直接の声を聴くインパクトアセスメントの重要性を強調した。同社は、人権リスクの特定、予防・軽減・是正措置から情報開示支援までを一気通貫でサポートしており、人権 DD を単なるリスク回避策ではなく、取引先や社会から「選ばれ続ける企業」になるための重要な経営プロセスと位置づけている。

■　<u>深掘りセッション：外国籍の労働者の人権尊重を実現するサプライチェーンの構築</u>

労働組合、送出し機関、監理団体・登録支援機関、受入企業、ブランドホルダーが一堂に会し、外国籍の労働者の責任ある採用・雇用に向けた取組みや問題意識を共有し、その後パネルディスカッションで予防、是正・救済に向けた協働の可能性を模索した。

Caux Round Table

鳥井　一平 氏　移住者と連帯する全国ネットワーク（移住連）共同代表理事

技能実習生や特定技能外国人の在留数急増に触れつつ、技能実習制度下で低賃金、強制帰国、パワハラ、人身売買などの人権侵害が構造的に約 30 年続いていることに触れ、2027 年の育成就労制度への移行を見据え労働基準法や労使対等原則の徹底の必要性を訴えた。ダッカ原則に基づき、労働者の採用手数料ゼロ（Zero Recruitment Fee）の実現とサプライチェーンにおける元請け企業の責任の明確化を求めた。

木村　健 氏　LPK GUNAMANDIRI　副社長

同社は累計 4,000 名を超える技能実習生の送り出し実績を有する。事前教育（6 か月間の全寮制教育、N4 レベルの日本語・マナー指導等）の概要とともに、技能実習生が不当な高利ローンや悪質ブローカーから被害を受けるのを防ぐため、資金調達方法をヒアリングし、提携銀行等の正規ローンを案内してスクリーニングを行うなどの対応策を説明した。その上で、渡航前費用の負担自体が来日後の返済プレッシャー（失踪リスク）につながる点を指摘し、企業負担や公的補助の活用による本人負担の低減を提案した。また、「相談しても帰国させられない」という安全の担保、母国語での相談手段、保護シェルターの整備をセットで提供する、といった予防・救済策を紹介した。「人材を送り出す業者」ではなく「技能実習生の人権と経済的自立を守るパートナー」へと転換する姿勢を示した。

深澤　和将 氏　協同組合アシスト　部長

同組合は 2018 年に外資系メーカーと取引のある受入企業から相談を受けたことをきっかけに人権尊重の活動を開始した。監理団体は、日本の法令上は第三者でありながら、受入企業から監理費を受け取る構造的な利害関係が存在するため、実習生から見た完全な第三者相談窓口として機能しづらい側面があることを説明した。これに対し同組合では、募集時点からの本人費用負担ゼロ化や入国後の手数料返金を実施するとともに、当会が提供する多言語アプリ「Ninja」を導入し、数十件の相談をすべて解決に導いた実績を報告した。なお、監理費の約 50%は病院同行や妊娠・出産対応、年末調整支援などの法定外支援（「第二人事部」的役割）に充てられている実態も説明した。

田中　秀輝 氏　株式会社トーモク　ESG 推進室長

顧客企業である外資系企業からの工場監査において、技能実習生が本国で支払った採用関連費用の返金指示を受けた事例を紹介した。実習計画書の費用明細書などから債務労働リスクを捉え、「移住労働者の採用関連費用に関する規程」の策定や、取引協定書の改定を行った。返金を進める中での早期離職リスクや領収書のない費用の経理処理の難しさ、さらには経営陣に対する説明と合意形成のプロセスを課題として提示した。

渡橋　淳二 氏　株式会社ファーストリテイリング　サステナビリティ部　人権チーム マネージャー

グループ企業理念「FR Way」と国際人権規範、2018 年に定めた人権方針に基づき、人権尊重を事業活動の前提かつ事業活動そのものとして捉える姿勢を示した。「現場・現物・現実」の原則に従い、生産パートナーとの対話、第三者監査による労働者インタビュー、独自ホットライ

ンを通じて現場の実態を把握した上で、課題発見時には是正措置を求めている。自社工場を持たないブランドホルダーとして、生産パートナーの小規模工場が払い戻し費用を捻出できるよう、安定的発注や生産計画の早期提示により稼働安定化を支援する取組みを説明した。

登壇者間でのパネルディスカッション

続いて、池邊　正一朗氏（株式会社ワールディング執行役員、当会アドバイザー）がファシリテーターを務め、本セッションの登壇者とパネルディスカッションを実施した。

ダッカ原則の雇用者負担原則（Employer Pays Principle）に沿い、労働者本人に採用関連費用を負担させない方向を目指す必要性が共有された。日本向け人材には他国より高い教育水準（半年間の宿泊型日本語教育等）や複雑な書類手続きが求められ、送出機関の準備コストが大きい一方、日本企業側も受け入れにあたり管理費等を含めすでに多額の費用を負担している現実がある。ただし、送出機関側へ直接支払われる費用は1か月分にとどまっており、その差額が結果として労働者本人の負担や債務につながっているという構造的課題が提示された。監理団体からは、監理費の内容を精査し、浮いた費用を採用手数料の補填に充てる案が示された。

救済については、公的窓口等への相談内容が使用者側に漏れることを恐れ、当事者が相談できない実態が指摘された。「相談しても不利益を被らない、解雇されない」という確信を与えることが不可欠であり、秘密保護が担保された多層的な窓口や第三者アプリの活用、労働組合やNGOを企業が対等なパートナーとして位置づける必要性が確認された。

ステークホルダー間の連携については、ダッカ原則上、各主体が直接影響力を持つ領域と、協働が必要な領域がある。送出機関、監理団体、受入企業、ブランドホルダー、労働組合・NGOが連携し、個人情報の保護を徹底しつつ、現場の声の収集から救済まで協力することの重要性が共有された。

海外有識者のニール・ウィルキンス氏は、採用手数料や関連費用は企業が負担するというILOの定義に基づく原則に触れ、EUの「強制労働製品禁止規則（EU Forced Labour Regulation: FLR）」や人権DD義務化において、労働者本人の採用関連費用の負担は強制労働のリスク指標となるため、各社が明確な方針を定める必要があると指摘した。

■　日本企業の取組み紹介（続）／テーマ 2：人権 DD における実効性の確保

人権 DD の実効性を高める鍵は、単なる制度構築にとどまらず、平時からの信頼関係と救済メカニズム（通報・相談）を一体的に運用することにある。本セッションでは、現場の声を早期発見・課題解決へと確実に繋げる「運用の仕組み化」について、先行企業の具体的な事例をもとに議論した。

鈴木　雄一 氏　日本郵船株式会社　サステナビリティ経営グループ長代理

同社が実際に経験した、バングラデシュの船舶解体ヤードにおける労働環境に関する匿名通報案件について、時系列での対応プロセスを紹介した。①通報受領直後に関係部署及び当会と協議し、初期段階調査を行う旨を回答するとともに、現場監督員を通じた非公式な聞き取りを行った。②その後、作業員の負傷事故という具体的情報を含む続報を受けたため、第三者機関（当会）による現地アセスメントの実施を決定した。③現地作業員全員への対面インタビューを実施し、安全作業上の問題や無給残業等の懸念への実態を確認した。④ヤード経営陣へのフ

Caux Round Table

ィードバックを行い、人権尊重活動を継続することの重要性を共有した。同氏は、早期対応を可能にした要因として、平時からの人権活動の蓄積、現地監督員による一次情報の把握、第三者と連携した対面インタビューの実施の 3 点を挙げた。一方、人権 DD 全体の運用課題として KPI 設定の難しさを挙げた。社会や投資家が求めるのは自社や取引先の労働環境改善といった質的な変化（アウトカム）だが、これはサプライチェーン上の取り組みにおいては相手企業の行動に依存する。そのため、アウトカムを最大化するために、自社で管理できる活動（アウトプット）をどう KPI 化すべきかが課題であると述べた。

池邊　正一朗 氏　株式会社ワールディング　執行役員

過去 10 年間で技能実習生から寄せられた膨大な相談データの分析結果を発表した。相談内容の約 4 割は私生活上の「生活・健康・安全」に関するものであり、業務上の問題よりも私生活トラブルの割合が高い実態を示した。また、技能実習生が人権侵害を受けた事案と同数の、加害側となった事案が存在しており、自立支援とトラブル予防の重要性を強調した。通報窓口が使われない最大の原因は対応者の顔が見えないことにあると指摘し、同社が導入する「Ninja」アプリの運用にあたっては、入国後講習期間中に担当者が直接対面やオンラインで顔を見せ、「責任を持って対応する」と信頼関係を構築している取組みを説明した。

末田　実希 氏　ANA ホールディングス株式会社　サステナビリティ推進部

各部署やグループ会社に配置された 100 名以上の「ESG プロモーションリーダー」が現場を牽引する推進体制を説明した。同社は当会と連携して人権 DD と救済メカニズム（Ninja）を一体で運用する年間サイクルを構築している。具体的には、システムでの全体把握、多言語・完全匿名の直接アンケート、分析結果に基づく対面インタビューという段階的アプローチを採用し、同時に、アンケート等を通じて随時相談できる「Ninja」を周知している。労働者がいつでも声を上げられる窓口の設置・運用だけでなく、アンケートやインタビューといった企業から労働者へ声を聞きに行く活動も含めて両輪で機能させることが人権 DD の実効性を高めると述べた。また、特定されたリスクや改善事例を調達先全体で共有し、業界全体の予防意識向上と活動の底上げを図っていると説明した。

■ 関連解説：WBAの新評価手法について

ナミット・アガルワル 氏（Namit Agarwal）World Benchmarking Alliance, Head of Programme

WBA は、新たな企業評価手法である ITA の導入背景とフレームワークを紹介した。気候変動、自然環境、人権社会課題の相互依存性が深まる中、ITA は世界で最も影響力のある企業 2,000 社を対象に、気候（Climate）、自然（Nature）、社会（Social）の 3 つのピラーを網羅したタイムバウンドな移行計画（トランスフォーメーションプラン）を定量的・包括的に評価する。また ITA は、持続可能性のテーマ間を繋ぐ「水平的統合」と、社内の気候・人権・調達・経営企画等の各部門を繋ぐ「垂直的統合」の双方を要求する。評価軸は、コミットメントから目標・戦略への落とし込みや取締役会の責任体制を評価する「Planning（計画）」、適切なリソース配分やステークホルダー・エンゲージメントを測る「Implementation（実行）」、年ごとの実質的な改善成果や救済メカニズムの信頼性向上を評価する「Performance（パフォーマンス・成果）」の 3 軸で構成され、社会ピラーにおいては、労働者や地域社会の生活向上、人権リスク削減、生活賃

Caux Round Table

金の保障、AI や技術移行での公正な移行が評価対象となることを説明した。

■ パネルディスカッション：人権と経営戦略のつながりを考える―TISFDと生活賃金・生活所得を踏まえて

宮田千夏子氏（ANAHD、当会理事）は、TISFD（不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース）の登場により、人権、人的資本、ウェルビーイング、不平等（Inequality）という従来バラバラに語られていたテーマが「人（People）」を中心に一体化されるとし、これが企業にとって人権を単なる遵守事項から企業価値創造に資する経営戦略テーマへ引き上げる好機になると指摘した。筒井裕子氏（日本郵船、当会理事）は、気候、自然、社会の相互依存性を認識して会社経営に組み込む重要性を述べ、日本企業の強みである「三方よし」の精神は人を大切にする価値観と親和性が高く、人を適切に処遇することが企業の生産性や企業価値向上へ直結することを定量データで示す必要性を強調した。

生活賃金及び生活所得に関して、ナミット氏は2024年のILOにおける生活賃金定義の歴史的合意やEU指令での要件化など国際的動向を解説しつつ、WBAが選定する世界で最も影響力のある企業2,000社のうち生活賃金支払いを開示している企業は5%（日本企業は1%未満）にとどまる現状を提示した。石田はライツホルダーとの対話を通じて、最低賃金と生活賃金の間には1.3倍から2倍程度の格差が存在することを報告した。石田及び海外有識者のリシ氏は、某日本企業の人権DDで実施したインドの水産加工現場等における生活賃金調査の事例を紹介した。この調査では、数値データの収集にとどまらず、労働者自身とともに毎月の支出（食費、住居費、医療費、教育費等）を円グラフに示す対話プロセスを取り入れた。これにより、労働者自身が自らのコストを視覚的に整理できるとともに、企業側も現場の実態に基づいた真に必要な福利厚生や手当を具体的に把握できる。

ニール氏は、賃金引き上げをうたい文句に、送出し国のエージェントが「高給案件」として宣伝し、紹介料などの採用関連費用（借金）が高騰するリスクがあると指摘した。そのため、雇用者負担原則との一体的な運用が不可欠であると警告した。

筒井氏は、賃金引き上げや取引適正化は1社や1業種のみで完結できるものではなく、政府や業界全体でのルールメイキングや連携（Shared Responsibility）が不可欠であると訴えた。宮田氏は、自社事業がどれだけ「人」に依存しているかを認識し、サプライヤーのワーカーへの投資を強靭なサプライチェーンの構築に必要な判断として経営陣へ提示していくことの重要性を説明した。石田は、生活賃金・生活所得に関する他の国際会議でテーマとして掲げられた「Know it（知る）」、「Show it（実態を示す）」、「Act on it（行動する）」を引用し、段階的なプロセスを誠実に進める姿勢の重要性を強調した。

■ 国際機関による講演

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）及び経済協力開発機構（OECD）の代表者が、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」や「責任ある企業行動に関するOECD多国籍企業行動指針」をはじめとする国際基準が、持続可能な企業行動の推進と変革にどのように貢献しているかについて発表した。

マウリシオ・ラザラ・レイボヴィッチ 氏（Mauricio Lazala Leibovich）

Caux Round Table

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）

2026年は国連指導原則採択15周年にあたると触れ、人権尊重が法的コンプライアンスにとどまらず持続可能で強靭な経済を築く核心的な経営テーマであると述べた。2011年から2020年にかけて国家行動計画の策定が進み、2020年から2025年にかけて欧州等で人権DDの法制化が加速した経緯を示したうえで、2026年からは「認知向上」の段階を終え、「実効性と成果」を追求する新たなフェーズに移行していると述べた。さらに、人権DDは書類上の手続きではなく、労働者や地域住民、先住民族などのライツホルダーとの実質的な対話プロセスであると指摘した。また、今後の優先課題として、①人権DDの事業全体への統合、②ライツホルダーとの実質的な対話、③定量的アウトカムの評価、④救済メカニズムの強化の4領域を提示した。さらに、OHCHRは政府・企業・市民社会向けに無料の「ビジネスと人権ヘルプデスク」を開設したことを報告した。

バーバラ・ビイェリッチ 氏（Barbara Bijelic）経済協力開発機構（OECD）責任ある企業行動センター

ビイェリッチ氏は、1976年策定、2023年改定の「OECD多国籍企業行動指針」、各国の連絡窓口（NCP）による苦情処理機能、及び実務上の運用枠組みとなっている2018年公表のDDガイドラインについて説明した。同指針受諾国における大手上場企業を対象としたOECD調査では、日本を含む先進アジア太平洋地域は、企業による人権・環境方針やガバナンス体制の開示は進展しているものの、サプライチェーン上の負の影響の予防、軽減、是正に関する具体的な取組みや、苦情処理メカニズムや是正措置の内容、ステークホルダーとの対話に関する情報開示は未だ限定的であると指摘した。

村井　香菜 氏　経済協力開発機構（OECD）　責任ある企業行動センター

村井氏は、2026年2月にOECDが公表した「責任あるAIのためのデューデリジェンス・ガイダンス」について解説した。同氏は、本ガイダンスは、AI開発・利用企業のみならず、AIの開発や運用に必要なデータの処理・作成を行う労働者（データワーカー）を供給する事業者、投資家、データセンターや半導体等のインフラ供給事業者を含むバリューチェーン全体を対象とした政府間の共通指針であり、データワーカーの労働環境・人権リスクやデータセンターの電力・水消費等の環境負荷に対応するものであることを説明した。

登壇者間でのディスカッション

発表後のディスカッションでは、国際規範をいかに現場の実効的な成果へとつなげるかを巡り、登壇者間で多角的な議論が交わされた。リシ氏は、国際基準とアジア等の現地サプライヤーの実務能力とのギャップに対し、要請事項や監査の押し付けではなく、大企業による「伴走支援」や能力構築、継続的な教育・対話が重要であると主張した。

これに対してビイェリッチ氏及びレイボヴィッチ氏は、欧州CSDDDなどに盛り込まれた中小企業・サプライヤーへの支援構造や、各国で進む法制化において国際基準との整合性を図ることの重要性を指摘した。また、法制度の標準化が進むことで、企業は単一の共通アプローチで国内外の規制に対応でき、多重な監査負担が軽減され、現場へのリソースを集中できるようになるとの見方が示された。

Caux Round Table

続いて、苦情処理メカニズム（救済）のあり方について意見が交わされた。多くの企業が通報窓口を「訴訟やレピュテーションリスクを増大させるもの」として拒絶・忌避しがちな実態に対し、レイボヴィッチ氏は、窓口の本質は人権侵害や安全リスクを事前に察知する「早期警戒システム」であると主張した。すなわち苦情処理メカニズムは、問題を軽微な段階で発見・対応・救済することにより、重大事故や巨額の訴訟コスト、ブランド毀損を未然に防ぎ、企業価値と事業の持続可能性を守る戦略的な仕組みとして活用すべきだと強調した。

■ 閉会の挨拶

石田　寛　CRT日本委員会　事務局長

閉会にあたり、当会の事務局長の石田が総括を述べた。複雑化する国際情勢や法規制の中でも、すべての原点は「国連指導原則」及び「OECD多国籍企業行動指針」にあり、これらに誠実に対応し続ける重要性を確認した。人権DDにおいては単なるデスクワークや書面上のアセスメントにとどまらず、現場のライツホルダーの声を聞き、人権DDと救済メカニズムを両輪で運用することこそが実効性を生むと強調した。さらに石田は、人権にとどまらず環境・気候変動やAIリスクを含めた包括的なDDへと進化させる必要性を示した。その上で、外国籍の労働者の採用関連費用の負担や生活賃金といった構造的な課題に対し、政府、業界、サプライチェーン間の企業・団体、労働組合、NGOなどの関係主体が「共有された責任（Shared Responsibility）」のもとで連携して解決を目指す姿勢を持つことの重要性を確認し、本国際会議を締めくくった。

以上

Caux Round Table