

(別冊3)「ビジネスと人権」に関する取り組み 事例集

(分類：事務局責)

1. 国内外のサプライチェーンにおける「ビジネスと人権」に関する 取り組み事例 (P. 1~P. 76)

分類		
	方針の策定・周知徹底	11
	人権教育・研修	6
	人権DD	7
	人権リスクの特定	5
	CSR調査・監査(含 認証)	17
個別 이슈	外国人労働者	7
	コロナ対策	6
	強制労働・児童労働	5
	地域社会	4
	紛争鉱物	4
	雇用促進	3
	方針の策定	2
	ダイバーシティ&インクルージョン	1

2. 人権DDに関してステークホルダーと協働した事例 (P. 77~P. 96)

連携先の分類		
	NPO・NGO	11
	他企業	6
	国連機関	2
	団体	2
	有識者	2
	国や地方自治体	1

1. 国内外のサプライチェーンにおける「ビジネスと人権」に関する取り組み事例

※以下、「分類」は事務局責

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	オムロン(株)	1		
名称	サプライヤー管理対象範囲の拡大 自社の事業場で働く全ての人の人権を守る体制構築と運用を強化			
実施国・地域	日本、中国			
対象	対象者:事業所構内の派遣社員および業務委託社員			
概要	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣会社や業務委託先への当社方針の周知 ・派遣会社/委託先に対する人権リスク管理体制の運用設計完了、トライアル運用実施 ・事業場で働く委託先社員用の教育コンテンツの整備、委託先責任者に対する人権教育実施、委託先社員への「救済手段へのアクセス」の提供 			
効果	<ul style="list-style-type: none"> ・上記の取り組みを強化していたことにより、コロナ発生時には会社方針を派遣会社や委託会社も含めて対策を浸透することができた。 			
分類		雇用促進（ダイ・セトワーク、インクルーシブサプライチェーン等）		労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	(株)セブン&アイ・ホールディングス	2		
名称	「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」説明会			
実施国・地域	2018年4月と10月に青島、上海、深圳の中国3会場およびタイ(バンコク)、カンボジア(プノンペン)、ベトナム(ホーチミン)の東南アジア3会場で開催。 2019年3月と4月には、大連、青島、上海、深圳の中国4会場およびミャンマー(ヤンゴン)、タイ(バンコク)、カンボジア(プノンペン)、ベトナム(ホーチミン)、インドネシア(ジャカルタ)の東南アジア5会場で開催 2020年6月～10月に日本のサプライヤー様向けにオンデマンドで配信している。資料は関係6カ国語に翻訳し、日本のサプライヤー様から現地工場様にご案内できるよう準備している。また、中国語と英語のオンデマンド配信を計画している。			
対象	海外:中国、東南アジア(13ヶ国) 国内			
概要	セブン&アイHLDGS.は、プライベートブランド商品の製造を委託している取引先のうち、CSRリスクが高いと思われる中国・東南アジア地域について、取引先行動指針および関連する方針の現地説明会を開催している。			
効果	参加状況は、2018年は合計260工場(参加率94.9%※1)、402名の取引先が参加した。 2019年は合計287工場(参加率94.4%※2)、482名の取引先が参加した。 2020年は、新型コロナウイルス(COVID-19)の影響で現地開催を中止し、web配信を実施している。			
分類	●	雇用促進(ダイセトワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練	●	その他
	その他の内容	・人権デューデリジェンス体制の整備 ・生活賃金の支払い・懲罰の廃止 ・若年労働者の保護 ・虐待、差別、ハラスメント撤廃 ・地球環境保全 ・災害時の事業継続体制整備 ・品質管理 ・情報管理 知的財産の保護 等		

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	帝人(株)	3		
名称	CSRセミナー			
実施国・地域	東南アジア、中国、日本			
対象	繊維・製品事業取引先			
概要	帝人社内の事業の中でリスクが高いと評価された繊維・製品事業における取引先に対して、CSRに関わる項目のセミナーを実施している。			
効果	現在のCSRの状況についての情報を取引先に対して共有することで、取引先のCSRに関する知見が向上し、CSRへの意識を高めることができる。そのことを通じて、帝人がCSRに強い関心をもって、取り組んでいる事を取引先に示すことができる。			
分類	●	雇用促進（ダイセトワーク、インクルーシブサプライゼン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	(株)野村総合研究所	4		
名称	サステナビリティ・パートナーダイアログ			
実施国・地域	日本			
対象	取引額の上位7割を占めるパートナー企業			
概要	年に1回、取引額の上位7割を占めるパートナー企業(20~30社)を集めて、サステナビリティ・ダイアログを実施している。環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)に関する世界の動向やNRIグループにおけるESGの取り組みを紹介、いくつかのパートナー企業にもESGの取り組みを紹介して頂き、意見交換を行っている。			
効果	2017年から実施しているが、毎年、参加するパートナー企業は増えてきている。特に最近では、国内だけでなく、中国企業などの参加が目立ってきている。以前に比べると人権を含めたESGの活動に関心の高いパートナー企業が増えてきている。			
分類	●	雇用促進(ダイセネットワーク、インクルーシブサプライゼン等)	●	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	(株)日立製作所	5		
名称	CSR 調達に関するサプライヤー向け説明会			
実施国・地域	中国・東南アジア			
対象	当該地域のサプライヤー			
概要	日立の方針をサプライヤーと共有するために、対面式で直接情報を伝える取り組みとして日立グループ中国のサプライヤーを対象に「CSR 調達説明会」を開催してきた。2019 年度は、初めて東南アジア(タイ)でもサプライヤー向け CSR 説明会を開催し、59 社から 77 人が出席。説明会ではグループ全体の CSR 調達活動および CSR に関する取り組み、CSR や環境関連法規、倫理的な雇用の推進などについて説明するとともに協力を依頼。			
効果	出席者からは「必要な情報や知識が得られて良かった」「参加してこうした取り組みを協力してやるべきだと理解できた」「次回は工業団地で開催すればさらに多くの企業が参加できると思う」などの意見があがり、日立が取り組む CSR・グリーン調達への理解を深めてもらった。			
分類		雇用促進 (ダイ・セントワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	(株)三井住友フィナンシャルグループ	6	
名称	「ESGに関するリスクの考え方について」公表		
実施国・地域	国内外		
対象	融資先		
概要	2020年4月、「ESGに関するリスクの考え方」を公表。その中で、人権に負の影響を及ぼすと考えられる事業・セクターに対する方針を明確化。		
効果	社内全体での人権リスクの認識共有、及び人権課題に関する顧客とのエンゲージメント強化に寄与。		
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等）	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	三菱重工業(株)	7		
名称	三菱重エグループサプライチェーン CSR 推進ガイドラインの策定、公開			
実施国・地域	国内外（当社ホームページ上。英語版グローバルサイトを含む）			
対象	全サプライヤ			
概要	三菱重エグループサプライチェーン CSR 推進ガイドラインを策定し、この中でサプライヤに対し人権や労働安全への配慮を求めている。また、このガイドラインは公開情報として英語版グローバルサイト含む当社ホームページ上で閲覧可能にしている。			
効果	公開情報としていることで、当社 CSR 調達の方針として、サプライヤに対し人権への配慮を求めていることを広く知って頂くことが出来ている。			
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	(株)三菱 UFJ フィナンシャル・グループ	8	
名称	MUFG 環境・社会ポリシーフレームワークの策定		
実施国・地域	全ての国・地域		
対象	MUFG の主要子会社である三菱 UFJ 銀行、三菱 UFJ 信託銀行、および 三菱 UFJ 証券ホールディングスの法人のお客さま向けの、全ての国・地域における新規のファイナンス(与信と債券・株式引受)に適用。		
概要	主要子会社がファイナンスを提供する法人のお客さまが、当該国の法令や国際的なプラクティスに基づき環境や社会へ適切な配慮を実施するなどの、社会的責任を果たしていることを確認させて頂くための指針。環境・社会に対するリスクまたは影響の性質や重大性に鑑み、「ファイナンスを禁止する事業」、および「ファイナンスに際して特に留意する事業」を定めている。		
効果	ファイナンスの対象となる事業の環境・社会に対するリスクまたは影響を特定し、評価するためのデューデリジェンスのプロセスを導入。①標準デューデリジェンス、②強化デューデリジェンス、③評判リスクに関する協議の枠組み		
分類		雇用促進（ダイ・セントワーク、インクルーシブ・サプライチェーン等）	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	ユニ・チャーム(株)	9		
名称	「調達基本方針」「サステイナブル調達ガイドライン」を国内サプライヤーへ配布し、説明			
実施国・地域	日本国内			
対象	サプライヤー			
概要	人権の問題はさまざまな部門が関わる必要があるため、執行役員以上の職責にあるグローバル人事総務本部長執行役員を人権責任者として、グローバル人事総務本部とESG本部が中心となり、購買部門や監査部門等の関連部門、国内外の関係会社と連携して取り組みを進め、ESG委員会へ報告している。一方、サプライチェーンにおける人権への取り組みに関しては、取引先との窓口である購買部門を中心として取引先へ働きかけを行い、2017年に制定した「調達基本方針」「サステイナブル調達ガイドライン」を国内サプライヤーへ配布し、説明した。			
効果				
分類		雇用促進（ダイ・セントワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	(株)横浜銀行	10	
名称	セクターポリシーの策定		
実施国・地域	日本		
対象	法人		
概要	取引を通じて環境・社会に対する負の影響を助長する可能性が高い以下の資金使途の投融資に関し、慎重に取引を判断することで、環境・社会への負の影響を低減・回避するように努めるよう定めたもの。		
効果	環境・社会への負の影響を低減・回避		
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライズ等）	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	方針の策定・周知徹底
----	------------

会社名	食料品	11		
名称	「人権方針」の策定			
実施国・地域	日本および海外を含む取引先			
対象	社内および関連する取引先すべて			
概要	「人権方針」を策定して人権に配慮したビジネスの基盤を整備した。同方針は「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠し、「子どもの権利とビジネス原則」「女性差別撤廃原則」も包括するもので、サプライチェーン全体におけるリスク分析の特定と、救済・是正・教育・研修を含むデューデリジェンスを構築し、10月からを目途にこれを実践していく予定。			
効果				
分類	●	雇用促進（ダイセトワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権教育・研修
----	---------

会社名	小野薬品工業(株)	12	
名称	コンプライアンス・ハラスメントに関する意識調査に基づくコンプライアンス研修		
実施国・地域	日本		
対象	国内の全従業員		
概要	毎年、部署ごとに是認がハラスメントに関する講義研修・啓発ビデオで確認するとともに、リーダー職が注意すべき点について講義する研修を実施。 全従業員を対象に定期的なeラーニングを実施。 2年に一度コンプライアンス・ハラスメントに関する意識調査を実施。		
効果	社員に広く、組織の課題を周知することで、ハラスメントに関する意識が向上し、自身や周囲の行動や発言に注目するようになるため、ハラスメントが生じにくい組織体制を構築することが可能となる。		
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライゼン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
	●	訓練	その他
	その他の内容		

分類	人権教育・研修
----	---------

会社名	花王(株)	13		
名称	社内での人権教育			
実施国・地域	すべての事業展開国			
対象	社員			
概要	<p>①人権尊重の考え方を表明している「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」への理解を深めるため、グループ会社各社でワークショップを実施。</p> <p>②社員の関心喚起につなげるため、人権に関連する話題をイントラネットに投稿。日本のみ。</p> <p>③広告やパッケージ等における人権視点での確認について自主的にチェックできる体制を構築。自主的に判断しにくい案件に関しては、関連部門で週1回議論する機会を設けている。広告やパッケージ等の制作に携わる部門を対象に啓発教育を実施。日本のみ。</p>			
効果	<p>①2019年にBCGを改定し、人権を理解・尊重し、花王人権方針を遵守すること、児童労働、人身売買や強制労働を許容しないことを明示し、企業活動全体を通じて人権の尊重に取り組むことをより明確にした。この改定に合わせ、説明会や日本の全社員向けの確認テストを実施。新入社員研修や新任マネジャー研修などで集合研修も実施。</p>			
分類	●	雇用促進（ダイ・セトワーク、インクルーシブサプライゼン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権教育・研修
----	---------

会社名	コマツ(株式会社 小松製作所)	14		
名称	南アフリカなどにおける人材育成活動			
実施国・地域	南アフリカ、チリ、ペルーなどで実施しているが、特に人権と関連ある南アの事例を以下記載する。			
対象	黒人・カラードなどを中心とする学生			
概要	南アにおいては、長年のアパルトヘイト政策に伴い、黒人・カラードなどの経済格差は依然大きく、教育機会も限られることから未だ改善に至っていない状況にある。 同国の黒人地位向上法を受け、当社の在南アグループ会社は資金を拠出するだけでなく、パートナー企業の米国カミンズ社(エンジンメーカー)と協同して、現地技術大学において建設機械やエンジンの職業訓練カリキュラムを提供している。			
効果	2018年5月、ヨハネスブルグにて3年間のカリキュラムを開講。31名の受講生が入学。 なお他地域で推進する同カリキュラムでは、卒業生の就職レベル向上が認められることから、受講を希望する学生も多い状況にある。			
分類	●	雇用促進（ダイセトワーク、インクルーシブサプライゼン等）	●	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み		安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権教育・研修
----	---------

会社名	(株)セブン&アイ・ホールディングス	15		
名称	コンプライアンス研修の実施			
実施国・地域	CSR リスクの高い中国、タイ、ベトナム、ミャンマー、カンボジア、インドネシア、バングラディシュ			
対象	プライベートブランド商品製造委託先お取引先様			
概要	人権や労働環境、地球環境保全などに関する啓発と、関連基本法令に関する理解促進と法令遵守の徹底を目的に、コンプライアンス研修を開催。この研修では、セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針やILO 国際労働条約、ISO26000、各国の労働安全法令、設備管理、化学薬品管理についての周知と、CSR 監査結果を踏まえた是正対応についての相談を実施している			
効果	2018 年は、中国で3回、タイで2回開催し、計 244 名の参加。 2019 年は、中国 9 回、東南アジア 11 回開催し、計 768 名の参加。 2020 年は、ウェビナーを計画している。			
分類	●	雇用促進（ダイ・セネットワーク、インクルーシブサプライゼン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練	●	その他
	その他の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人権デューデリジェンス体制の整備 ・生活賃金の支払い・懲罰の廃止 ・若年労働者の保護 ・虐待、差別、ハラスメント撤廃 ・地球環境保全 ・災害時の事業継続体制整備 ・品質管理 ・情報管理 ・知的財産の保護 等 		

分類	人権教育・研修
----	---------

会社名	損害保険ジャパン(株)(SOMPOホールディングス)	16		
名称	介護事業における介護人材の育成と確保			
実施国・地域	日本			
対象	地域社会・社員・お客さま(サービス利用者)			
概要	介護業界では、増加する介護需要を支えるための人材確保と、品質の高い介護サービスを提供するための人材育成が課題となっているため、その解決に向けて2019年10月に、介護福祉士を中心とした介護職の処遇改善を実施し、「地域トップクラス」の水準に引き上げた。また、人材の育成と定着に向け、介護に関する知識と技術を学ぶ企業内大学、「SOMPOケアユニバーシティ」を、東京と大阪に運営している。介護の専門性に加えて、自己啓発や自己実現の意識が高い人材を育成することに力を入れている。			
効果	「SOMPO ケアユニバーシティ」では、実際の施設と同様の居室・設備を再現した業界初の研修施設で、従業員一人ひとりの学びと成長をサポートし、質の高い介護サービスを提供する人材を育てる実践的な教育を行っている。質の高いプログラムを提供する一方、さまざまな教育・研究機関と連携したオープンな企業内大学として運営しており、2017年7月の開設以来、延べ64,739名が受講している。			
分類	●	雇用促進(ダイ・セネットワーク、インクルーシブサプライゼン等)	●	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権教育・研修
----	---------

会社名	三菱重工業(株)	17		
名称	サプライヤへの ESG 教育の実施			
実施国・地域	日本国内			
対象	一次サプライヤ			
概要	当社の各製品事業における事業説明会において、サプライヤに対して ESG に関する教育を行っており、この中で三菱重エグループサプライチェーン CSR 推進ガイドラインに示す人権や労働安全への配慮についても言及、周知し、サプライヤの意識向上を図っている。			
効果	2019 年度は約 1,700 社へ教育を実施し、人権を含めた当社の CSR 調達方針についての意識浸透を図っている。			
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権 DD
----	-------

会社名	ANA ホールディングス(株)	18		
名称	「ブルーナンバー・イニシアティブ」を活用したサプライチェーンマネジメントの強化			
実施国・地域	世界中			
対象	機内食の食材調達先			
概要	200 を超える機内食に関わる取引先や生産者の情報をブルーナンバーに登録済。取引先等が生産地域や生産物等を登録することにより、生産者から消費者までをつなぎ、サプライチェーンの「見える化」を行う。			
効果	トレーサビリティと透明性の確保。ピア・モニタリングによる、環境・人権負荷の軽減。			
分類		雇用促進（ダイセネットワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権 DD
----	-------

会社名	花王(株)	19		
名称	人権デュー・ディリジェンス			
実施国・地域	すべての事業展開国			
対象	花王グループ、サプライヤー、委託先(花王グループ事業場内)			
概要	<p>●社内:毎年、世界中の拠点のリスクアセスメントを行なっている。工場においては Sedex を活用し、工場以外の花王グループ各社においては、人権チェックリストを作成し回答している。</p> <p>●サプライヤー:セルフアセスメントを要請し、その結果をモニタリングしている。セルフアセスメントで遵守状況が基準に満たないサプライヤーに対しては、訪問して課題を共有し、改善に向けて協議している。また Sedex への加盟、質問への回答、データアクセス権の設定の要請を進めている。</p>			
効果	<p>●社内:2019 年は、40 工場が Sedex の自己評価アンケートに、人権チェックリストには 56 のグループ会社が回答し、回答率は 100%。これらの結果、工場、花王グループ各社において、人権侵害に関連するリスクは発見されず、人権デュー・ディリジェンスの結果として、改善を実施している事案はない。</p> <p>●サプライヤー: Sedex への加盟を進め、1,812 サイトとのアクセス権が設定された。</p>			
分類	●	雇用促進 (ダイ・セントワーク、インクルーシブ サプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権 DD
----	-------

会社名	三菱商事(株)	20		
名称	Germaq Group AS(サーモン養殖事業)			
実施国・地域	ノルウェー、カナダ、チリ			
対象	同社、同社サプライヤー			
概要	当社連結子会社の Germaq は、事業の操業が環境や社会に与える影響について高い水準を確保することを公約している。Germaq は、当社の持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインにおいて定める項目を考慮し、サプライヤー行動規範を制定している(同社の全サプライヤーが遵守すべき最低基準が明記されている)。同社サプライヤーに対して彼らのサプライヤーや下請業者にも同様の基準厳守を求めている。			
効果	責任あるサプライチェーン行動の確保。(全サプライヤーの国内法・人権・労働者の権利・安全衛生・腐敗防止・環境・食の品質および安全性・マネジメントシステム・業務の遂行におけるの要件遵守。)			
分類	●	雇用促進 (ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権 DD
----	-------

会社名	(株)三菱 UFJ フィナンシャル・グループ	21	
名称	赤道原則に基づく環境・社会配慮確認		
実施国・地域	全ての国・地域		
対象	大規模なインフラ整備や資源開発などのプロジェクト		
概要	大規模なインフラ整備や資源開発などのプロジェクトは、プロジェクトサイトおよびその周辺の自然環境や地域社会に対して、負の影響を及ぼす可能性がある。こうした自然環境や地域社会が受ける負の影響を回避または緩和するため、三菱 UFJ 銀行は 2005 年に赤道原則を採択し、プロジェクトを推進するお客さまに対して、同原則に基づく環境・社会配慮をお願いしている。		
効果	具体的には、プロジェクトへの融資決定に先立ち、お客さまと協力して環境・社会に対するリスクと影響を特定、評価し、それらを回避、最小化、緩和、またはオフセットする対策がとられていることを確認する。また、融資実行後も、環境・社会リスクが顕在化していないか継続的にモニタリングする。赤道原則に基づくプロジェクトの環境・社会配慮確認を通じ、お客さまの環境・社会リスク管理をサポートするとともに、持続可能な環境・社会の実現に貢献。		
分類		雇用促進（ダイセワーク、インクルーシブサ プライティーン等）	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	● 建設的対話
		訓練	その他
	その他の 内容		

分類	人権 DD
----	-------

会社名	食料品	22		
名称	サプライチェーン人権影響評価の実施と報告書の公開			
実施国・地域	タイ国			
対象	タイ国内の水産・鶏肉原料サプライヤー			
概要	デスクトップ調査による事業全体の人権影響評価で、相対的にリスクが高いとされたタイ国の水産・鶏肉産業のサプライチェーンにおける潜在的な人権リスクについて、多様なステークホルダーへのヒアリングを通じた評価を実施した。その結果、移民労働者への依存度の高まりが見られるものの、その労働者への適切な管理システムの導入による人権侵害リスクの低減実態が分かり、第三者による報告書として公開した。			
効果	サプライチェーンの上流に対する取り組みも進められ、移民労働者の労働環境の改善が進められるとともに、児童労働の噂が絶えなかった業界の児童労働リスクが大幅に低下した。また、食肉加工業者の移民労働者の送り出し国での募集では、労働環境の良さが口コミで広がり、予定数を大幅に上回る応募者が集まっている。			
分類	●	雇用促進（ダイセントワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権 DD
----	-------

会社名	証券、商品先物取引業	23		
名称	人権課題を含む ESG デューデリジェンス			
実施国・地域	当社グループ及びお客様が事業活動を行なう各国・地域			
対象	・IT 機器やサービスの提供者等の重要な取引先 ・新規公開会社の引受案件			
概要	拠点のある各国・地域においてどのような人権課題があるのか、国内外の公的機関の提供情報や外部団体との情報交換を通じて把握し、重要性の高いものについては適切な対応を検討することになっている。また、重要な取引先の ESG 課題(人権課題を含む)への対応状況について、各企業の開示資料や報道、インターネットにおける風評等を定期的に確認し、問題を把握した際は改善を促す等の対応を取ることにしている。新規公開会社の引受案件においては、日本証券業協会が規則で定めた項目や、人権などを含む ESG の観点から引受審査を行ない、実査や面談等を含めた綿密な審査を行っており、発行体に改善を提案する場合もある。			
効果	幅広いステークホルダーの ESG 課題や取り組み状況を把握することで、持続可能な社会を目指した金融機能の在り方や当社グループの役割について検討している。			
分類		雇用促進（ダイ・セネットワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権 DD
----	-------

会社名	化学	24	
名称	人権デューデリジェンスの取り組み		
実施国・地域	グループ拠点がある国・地域全拠点		
対象	全ステークホルダーを対象		
概要	グループ人権ポリシーを策定し、当社グループの考えを明確に示すものとしておりる。そのポリシーを具現化するプロセスとして、人権デューデリジェンスを実施し、すべての事業活動におけるリスク管理を行っている。引き続き、グループ全体での堅牢性を高めていく。		
効果	人権デューデリジェンスのような仕組みを構築することで、リスク管理が強化され、責任ある事業慣行を推進できることが1つの効果になると認識している。		
分類	●	雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライズ等）	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	人権リスクの特定
----	----------

会社名	伊藤忠商事(株)	25		
名称	人権デューデリジェンス			
実施国・地域	食料カンパニーの一部取扱商材仕入れ先(中国、東南アジア、南アメリカ等)			
対象	食料カンパニー一部取扱商材の Tier1, Tier2サプライヤー			
概要	「伊藤忠グループ人権方針」に基づき、人権尊重の責任を果たすべく、当社グループの企業活動が社会に与える人権への負の影響の特定と評価を行い、その防止や権限を適切な手段を講じて実施するもの。			
効果	本年度、人権デューデリジェンスのプロセス構築に着手し、調査を開始したため、進捗および結果は 2021 年度に開示予定。			
分類		雇用促進 (ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権リスクの特定
----	----------

会社名	小野薬品工業(株)	26	
名称	全社リスクマネジメント(ERM)における、発生が予想される負の人権リスクの洗い出し		
実施国・地域	日本・アメリカ・イギリス・韓国・台湾		
対象	国内外の従業員		
概要	現在から将来にかけ、発生しうるリスクの洗い出し、優先順位付け、評価を行う。具体的なシナリオリスクを想定し、原因・結果も踏まえ、現状行っている対応と追加の対応が必要な場合は、追加する対応や対策を決定する。なお、本工程は3ヶ月に一度実施する。		
効果	予め、事業内でのリスクを想定し、予防・対応策を準備しておくことで、人権侵害発生頻度を低下またはなくすことが可能となる。		
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライゼン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	人権リスクの特定
----	----------

会社名	小野薬品工業(株)	27		
名称	業務監査			
実施国・地域	日本・韓国・台湾・英国			
対象	国内の全従業員、海外現地法人(子会社)の従業員			
概要	社内の人権リスク評価として、業務監査部による監査を国内全事業所および海外現地法人(韓国、台湾、英国)にて実施。国内については、役員・管理職層を含む全社員を対象として3~4年かけて実施する。海外現地法人については、毎年現地に赴き、現地採用社員を含む管理職層全員と一部の一般職に実施し、ハラスメントや職場環境の状況などについて聞き取りを行う。(一部、書面での調査対応あり)			
効果	能動的に働きかけることで、当事者が自覚していない人権問題や潜在的な負の影響を、影響が少ない早期の段階から見つけることができ、人権問題発生リスク軽減につながる。			
分類		雇用促進(ダイバーシティ、インクルーシブサプライゼン等)	●	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	人権リスクの特定
----	----------

会社名	国際石油開発帝石(株)	28	
名称	国内主要サプライヤー・コントラクターへのサプライヤー自己評価アンケート(人権や贈収賄・汚職防止等を含む)の実施		
実施国・地域	日本		
対象	主要調達先		
概要	サプライチェーン上のリスクを評価するために、2018年度より順次、主要調達先に対して、自己評価アンケートを実施している。同アンケートでは、「人権方針や、人権侵害が発生した場合の通報窓口の有無」「贈収賄・汚職防止に關しての規定整備の状況」「人権や贈収賄・汚職防止に關する従業員への教育・研修の実施状況」などを設問に盛り込んでおり、調達先におけるコンプライアンス体制をモニタリングし、リスクの特定を行っている。		
効果	アンケートを実施した主要調達先には人権に關するリスクが無いことを把握できた。		
分類		雇用促進(ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等)	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	● 建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	人権リスクの特定
----	----------

会社名	その他製品	29	
名称	現地グループによる人権問題に関するヒアリング調査		
実施国・地域	中国		
対象	M&A(企業買収)の対象となる中国企業		
概要	現地グループ主体で、M&A(企業買収)の対象となる中国企業への人権デュー・ディリジェンスおよび人権問題に関するヒアリング調査を必ず実施している。 人権デュー・ディリジェンス時には、財務系、事業戦略系項目以外にも、労務環境管理や、労働環境・安全・企業倫理に関わる各種認定継続への取り組みもヒアリングしている。(例:ICTI, Disney 認定、Sedex/SMETA 認定及び ISO 認定有無)		
効果	M&A 対象企業が、コンプライアンス観点で問題無いかの事前チェック体制が可能になっている。		
分類		雇用促進 (ダイ・セントワーク、インクルーシブ サプライチェーン等)	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
	●	訓練	その他
	その他の内容		

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	伊藤忠商事(株)	30		
名称	サプライチェーン・サステナビリティ調査の実施			
実施国・地域	OECD 加盟国以外の国と地域			
対象	高リスク国・取扱商品・取扱金額等一定のガイドラインのもと、各カンパニー及びグループ会社が選定した重要サプライヤー			
概要	ISO26000 の7つの中核主題(組織統治・人権・労働慣行・環境・構成な事業慣行・消費者課題・コミュニティへの参画及び発展)に基づくアンケートの実施および、営業担当者、海外現地法人およびグループ会社の担当者によるサプライヤー訪問ヒアリングの実施。2019 年度は 316 社に対して実施。 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/society/value_chain/system/index.html#h2_01)			
効果	持続可能リスクが高くなる人権を含む重要設問への対応や対策が不十分な場合、リスクの把握ならびにサプライヤーへの改善対応の働きかけを実施することができ、リスクの低減を図ることができている。また、社員の「ビジネスと人権」に対する意識向上とサプライヤーへの理解促進効果が出ている。			
分類		雇用促進 (ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	住友商事(株)	31		
名称	繊維業界における取り組み			
実施国・地域	アジア			
対象	主に生産委託先の工場			
概要	アパレル製品の生産事業において、一部取引先の基準に基づき、生産を委託している工場の人権、労働環境監査を実施。「住友商事グループのサプライチェーン CSR 行動指針」および販売先が策定している CoC (Code of Conduct) に合致する生産工場を起用している。			
効果	労働環境、児童就労、自由意志によらない労働、強制およびハラスメント、差別の禁止、労働安全も含めた監査を行うことで、基準を満たさない取引先への生産委託を防いでいる。			
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	(株)セブン&アイ・ホールディングス	32		
名称	「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」に基づく、7&I CSR 監査の実施			
実施国・地域	海外: 中国、東南アジア(13ヶ国) 国内			
対象	当社グループのプライベートブランド商品の製造委託先工場およびグループ各社のプライベートブランド商品を製造する製造委託先工場			
概要	お客様に提供する商品の安全・安心の確保と、取引先との共存共栄による持続的発展可能な社会の実現、お取引先サステナブル行動指針の推進とその実効性の検証を目的とした CSR 監査を実施している。			
効果	2019 年度の監査結果では、80.0%の工場で何らかの法令違反が確認され、是正対応を実施している。不適合事例として環境対応関連(80 件)、労働時間関連(76 件)、設備安全・保守関連(44 件)、残業手当関連(42 件)、法的手当関連(36 件)、化学薬品取扱い関連(33 件)が確認され、すべて是正対応を行った。また、強制労働は確認されなかった。重要な不適合または多数の不適合が確認された 75 工場については、再監査(フォローアップ監査)を実施した。			
分類	●	雇用促進 (ダイ・セントワーク、インクルーシブ サプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練	●	その他
	その他の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人権デューデリジェンス体制の整備 ・生活賃金の支払い・懲罰の廃止 ・若年労働者の保護 ・虐待、差別、ハラスメント撤廃 ・地球環境保全 ・災害時の事業継続体制整備 ・品質管理 ・情報管理 ・知的財産の保護 等 		

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	双日(株)	33		
名称	サプライチェーンを含む人権尊重の取り組み			
実施国・地域	双日グループの事業展開地域・国			
対象	双日グループ本社およびグループ会社			
概要	<p>国連指導原則に則り、方針の策定、グループ会社・仕入れ先への周知のほか、リスク評価に注力。</p> <p>英国 NGO「ビジネスと人権リソースセンター」が保有する環境・人権リスクの発生事例データベースをもとに、一般的に環境・社会リスクが発生し易いセクターを抽出、当社サプライチェーン上の該当状況を確認し、環境・人権リスクの高い事業を特定。その上で事業特性に応じた環境・社会課題への対応状況を調査・確認している。</p>			
効果	<p>20 年度は 16 の事業分野についてリスク評価を実施中。多様な事業をグローバルに展開する商社として、リスク発生傾向分析を踏まえ、高リスク分野を特定した上で個別事業の調査を行うことで、リスク評価の精度が上がってきた。今後、必要に応じ改善・救済に取り組むと共に、グループのリスクマネジメントの高度化に繋げていく。また、評価の際のコミュニケーションを通じ、個々の事業現場の気づきを促す手段にもなっている。</p>			
分類		雇用促進（ダイ・セントワーク、インクルーシブ サプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	第一三共(株)	34	
名称	主要ビジネスパートナーに対する CSR 自己点検調査		
実施国・地域	日米欧中伯		
対象	主要ビジネスパートナー		
概要	<p>主要なビジネスパートナーに対して、ビジネスパートナー行動規範にもとづき作成した「CSR 自己点検調査」を3年毎に依頼し、当社グループの考え方に対する理解を求めると共にコミュニケーションの強化を図ってる。</p>		
効果	<p>約350社を対象に実施、2019年度は20社とFace to Faceのコミュニケーションを実施し、人権を含めた持続可能な調達への取り組み推進を促した。</p>		
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライズ等）	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	● 結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	● 建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	第一生命ホールディングス(株)	35		
名称	サステナビリティアセスメントシートの取付け			
実施国・地域	日本			
対象	業務委託先			
概要	グループ中核会社の第一生命では、業務委託契約にあたり、委託先に、国連「グローバルコンパクト」の考え方に基づいた、人権・労働・環境・贈収賄防止に関する方針の有無等を確認する設問で構成されたシートを提示し、回答の取付けを行っている。			
効果	業務委託契約にあたり、委託先に、人権尊重を含む当社のサステナビリティに対する考え方を説明し、理解を求めるとともに、委託先のサステナビリティに対する態勢を確認できる。			
分類	●	雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライゼン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	高砂香料工業(株)	36		
名称	SEDEX の活用			
実施国・地域	自社グループの生産拠点がある国・地域 サプライヤー拠点のある国・地域			
対象	自社グループ及びサプライヤー			
概要	2016 年より、当社グループは労働環境、安全衛生、ビジネス倫理の分野で評価が可能な SEDEX の AB 会員となった。自社拠点の SMETA 監査をグローバルに実施しており、また世界各地のサプライチェーンのデータをプラットフォームで共有することができている。2019 年までに国内外合わせて約 180 社の主要な取引先と SEDEX で情報共有を実施している。			
効果	特にサプライチェーンにおいては、当社はもとよりサプライヤー調査書によって児童労働・強制労働の有無をチェックしていたが、SEDEX を活用することでより一層、人権問題をモニタリングする仕組みが構築できたと考えている。責任ある事業慣行を推進するため、引き続き多くの取引先様に SEDEX を理解頂き、活動を進めていく。			
分類	●	雇用促進（ダイ・セントワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	帝人(株)	37		
名称	CSR 調達アンケート			
実施国・地域	日本、中国、東南アジア、欧州、南北アメリカ			
対象	帝人が調達を行っている取引先(一次サプライヤー)			
概要	帝人グループ CSR 調達ガイドラインの順守状況を確認することを目的としたアンケートを実施して、その中でリスクの高い質問に対して不適な回答をした取引先に対して、回答を改めて確認して、問題がある場合は改善計画の作成と実施を依頼している。その他の項目の採点結果を得点率で層別して、低いランクとなった取引先に回答を改めて確認、最も低い評価となった項目については、改善計画の作成と実施を依頼している。			
効果	リスクの事前確認ができる。 そこで判明した問題に対してサポートを行い共同で解決することで、取引先との関係強化が図れる。 アンケート回答を通じて取引先の CSR に対する知見を増すことができる。			
分類		雇用促進 (ダイ・セントワーク、インクルーシブ サプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	東レ(株)	38		
名称	サプライヤーに対するCSR調達アンケート調査			
実施国・地域	全世界			
対象	国内外関係会社を含む東レグループの国内外サプライヤー			
概要	東レグループでは、国内外関係会社を含むサプライヤーの CSR 対応状況を把握するため、CSR 調達アンケートを定期的実施している。アンケートの評価結果はサプライヤーにフィードバックするとともに、評価が低かった企業には、面談や教育等のフォローアップを行っている。			
効果	アンケートの実施、評価のフィードバック、並びに低評価先へのフォローアップを通じて、サプライヤー各社の CSR 意識の向上を図るとともに、サプライチェーン上の CSR リスクを効果的・効率的に低減している。			
分類		雇用促進（ダイ・セントワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	パナソニック(株)	39		
名称	「パナソニック サプライチェーン CSR 推進ガイドライン」の徹底			
実施国・地域	日本、中国、東南アジアを中心にグローバルに実施			
対象	当社の1次購入先様 約1万社			
概要	<p>強制労働・児童労働の禁[□]、結社の自由などを定めた「パナソニック サプライチェーン CSR 推進ガイドライン」に基づき、[□] 権・安全衛生・環境・倫理に関する取り組み状況を確認する CSR 自主アセスメントシートの実施を、購入先様へ要請。CSR 自主アセスメントシートの結果に基づき、必要に応じて、購入先様を訪問し、現場確認やヒアリングを実施した。</p> <p>https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/supply_chain/suppliers.html</p>			
効果	パナソニック サプライチェーン CSR 推進ガイドライン制定前から取引のある購入先様にもガイドラインを周知し、CSR 自主アセスメントシートの結果に基づき、必要に応じて、購入先様を訪問し、現場確認やヒアリングを実施したことで、人権リスクを含む様々な CSR 課題への対応を行い、健全なサプライチェーンの構築に寄与した。			
分類		雇用促進（ダイ・セントワーク、インクルーシブ サプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	(株)日立製作所	40		
名称	CSR モニタリング(自己点検)、CSR 監査の実施			
実施国・地域	中国を中心に実施			
対象	主要サプライヤー			
概要	CSR や環境等に関する質問票への回答を依頼、回収した結果は分析し当該サプライヤーと取引のある事業体にフィードバック、事業体を通じてサプライヤーに対して課題の改善を促進。また、RBA 公認でもある外部機関の監査員が「労働・人権」を含むサプライヤーの CSR への取り組み状況を点検。是正が必要なサプライヤーには「改善実施計画表」の提出を義務づけ、計画に基づいた改善が完了するまで、フォローとアドバイスを継続。(2019 年度実績:CSR モニタリング 291 社、CSR 監査 19 社)			
効果				
分類		雇用促進 (ダイ・セントワーク、インクルーシブ サプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	三井物産(株)	41	
名称	サプライヤー実態調査		
実施国・地域	チリ		
対象	サーモン養殖・加工・販売会社 Salmones Multiexport S.A. (以下、Salmex)の淡水/海水養殖場、加工工場、および飼料会社		
概要	陸上の淡水養殖設備、海上の生簀双方を訪問し、中央制御室、給餌設備、養殖用水循環設備を視察、また加工工場では、加工・出荷ラインのほか、身色識別センサー、燻製設備、什器洗淨エリア等を視察し、管理責任者や従業員へのインタビューを通じて、「環境管理」「人権・労働」「法令遵守」「品質管理とトレーサビリティ」の側面について調査を行った。飼料工場では、工場内加工設備のほか、保管倉庫、中央制御室、品質管理室を視察し、管理責任者や従業員へのインタビューを通じて環境面、労働・安全、さらにはトレーサビリティの視点における取り		
効果	今回の実態調査の結果、いずれの項目についても適正に対処がなされており、「サプライチェーン CSR 取組方針」において定められる事項は充足していることが確認できた。		
分類	雇用促進（ダイ・セネットワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	機会および待遇における均等		建設的対話
	訓練		その他
	その他の内容		

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	三菱重工業(株)	42		
名称	サプライヤ ESG 訪問調査			
実施国・地域	日本国内			
対象	一次サプライヤ			
概要	今年度よりサプライヤの ESG 対応状況の訪問調査を行っており、サプライヤが人権を尊重した経営を行っているか確認している。			
効果	人権を尊重した経営の重要性についてサプライヤ経営層に直接働きかけられる場となっており、訪問調査の有効性を感じている。			
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	電気機器	43		
名称	CSR 調達の実施			
実施国・地域	主に中国、アセアン諸国			
対象	生産拠点、調達先(サプライヤー)			
概要	RBA(旧 EICC)のフレームワークに基づき、自己診断アンケートを使った CSR 診断、CSR 監査によるリスク評価と是正を行っている。CSR 診断ではアンケートの採点結果により、A~C の 3 段階にランク分けし、グループ生産拠点は総合ランク A、取引先は総合ランク B 以上を目標としている。目標を満たしていても、労働(人権)を含め評価が低い項目については自主的な改善をお願いしている。また、総合ランク C はハイリスクと考え、改善を行っても目標達成できなかった取引先には、CSR 監査の実施を進めている。			
効果	サプライチェーン上のリスク低減、顧客要求への対応によるビジネス機会損失回避。取組みを通じて生産部門、調達部門のスタッフのビジネスと人権に関する認識向上。			
分類	●	雇用促進 (ダイ・セントワーク、インクルーシブ サプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	(株)竹中工務店	44		
名称	海外調達における工場労働者・地域住民への対応			
実施国・地域	東南アジア			
対象	工場労働者、地域住民			
概要	1. 実態把握: 人権方針・選定基準(人権追加)の周知→調査(アンケート)→品質検査時にモニタリング 2. 管理の仕組み: 取引選定基準に人権追加、管理フロー・チェックシート作成 3. 苦情処理: 通報メカニズムの構築			
効果	2019年にシンガポールで現地確認を開始。2020年に計画していた活動がコロナのために延期された。再開後に、効果を把握する。			
分類		雇用促進(ダイセトワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	輸送用機器	45	
名称	取引先の CSR 活動の評価		
実施国・地域	日本		
対象	一次サプライヤー		
概要	<p>企業行動憲章の精神に基づき、自動車産業において取り組みが期待される 5 分野 25 項目で構成される「サプライヤーCSR ガイドライン」を制定し、取引先には本ガイドラインの遵守に合意いただいている。また、第三者機関による評価を 2019 年度に開始した。評価結果を取引先と共有し、評価結果をふまえた改善と定期的な評価受審を依頼している。</p>		
効果	<p>取引先の CSR 活動のレベルが上がることにより、サプライチェーンの強化を図ることができると考えている。</p>		
分類		雇用促進（ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等）	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	● 結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	CSR 調査・監査
----	-----------

会社名	その他製品	46		
名称	現地グループによる各種認定継続の取り組み			
実施国・地域	中国			
対象	現地グループ全体			
概要	中国での労務環境管理を徹底しており、合わせて労働環境・安全・企業倫理に関わる各種認定継続を積極的に進めている。(ICTI, Disney 認定、Sedex/SMETA 監査認定、Hachette 社等欧州得意先による個別認定監査実施)			
効果	欧米や日本の得意先に対して、中国での生産体制であっても労働環境の国際基準遵守の取り組みを継続している事によって、安心安全なサプライチェーン構築が出来ておりコンプライアンス観点で企業価値向上の取り組みになっている。			
分類		雇用促進 (ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	外国人労働者
----	--------

会社名	ANA ホールディングス(株)	47		
名称	「グローバルサプライチェーン労働者情報集約システム」を活用したサプライチェーン上の労働者の雇用状況把握(2020年9月頃運用開始予定)			
実施国・地域	日本国内(現時点)			
対象	グループ社、ならびにその主要な業務委託先			
概要	システム上に、グループ社や業務委託先が自社の労働者の情報(社員数等)を入力。特に外国人労働者については、(個人は特定できない形式にて)雇用形態や在留資格、国籍等の情報も入力。それらのデータをシステム上で一元的に管理する。			
効果	特にサプライチェーン上の外国人労働者の情報を一元的に管理することにより、適切なリスクマネジメントを行う。あわせて、リスクが高いと想定される会社に積極的に関与していく。			
分類		雇用促進(ダイバーシティ、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	外国人労働者
----	--------

会社名	トヨタ自動車(株)	48		
名称	移民労働者の人権に関する取組み			
実施国・地域	全世界			
対象	国内外子会社、関連会社、国内仕入先			
概要	移民労働者が強制労働・債務労働に陥っているリスクを社外ステークホルダーとの対話を通じて認識し、サプライチェーン上の優先課題として、移民労働者の雇用状況について対象へ調査実施。日本のサプライチェーン上に多くの外国人技能実習生が雇用されている実態を把握。ACCS 東京宣言 2020 の方針に則り、仕入先利用実態調査や優良監理団体・送り出し機関との連携した受入れ体制の整備を通じた是正・改善活動を実施。			
効果	利用実態の把握、体制整備を開始した段階であり、具体的効果については次年度以降に評価			
分類	●	雇用促進（ダイセトワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	外国人労働者
----	--------

会社名	(株)日立製作所	49		
名称	移民労働者に関するサプライヤー訪問アセスメント			
実施国・地域	マレーシア			
対象	在マレーシアのサプライヤー1社			
概要	強制労働のリスクが高いとされる移民労働者に関して、NPO「BSR」とともにマレーシアのサプライヤーを訪問してアセスメントを実施。アセスメントの結果は、当該サプライヤーと取引のある事業者とも共有し、改善が必要な点についてはサプライヤーに改善を促すよう働きかけを行った。			
効果				
分類		雇用促進（ダイセネットワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	外国人労働者
----	--------

会社名	三菱地所(株)	50		
名称	建設現場における外国人技能実習生に対する人権配慮			
実施国・地域	国内			
対象	国内の開発事業			
概要	建設現場で働く外国人技能実習生の人権に関して、実地調査を行い盲点となりやすい事項を確認した。当該確認事項(例えば、緊急時の連絡方法(110番、119番)を知らない、など)について、発注先であるゼネコンに対し、協力会社に指導・周知するよう申し入れを行っている			
効果				
分類		雇用促進(ダイバーシティ、インクルーシブサ プライティーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の 内容			

分類	外国人労働者
----	--------

会社名	食料品	51		
名称	サプライヤーにおける外国人技能実習制度利用状況の調査			
実施国・地域	日本			
対象	一次サプライヤー			
概要	国内一次サプライヤーに対し、外国人技能実習制度を活用しているかどうかのアンケート調査を実施。活用しているサプライヤーに対し更に労働環境に関する質問を展開する中で、外国人労働者に対する責任ある受け入れに必要な要素の確認をしながら是正が必要な企業への働きかけを行った。			
効果	訪問や通常監査等を通じて疑問点の確認と指摘を行い、問題の無いことを確認できた。			
分類	●	雇用促進（ダイ・セントワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み		安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	外国人労働者
----	--------

会社名	建設業	52		
名称	日本国内における外国人労働者への対応			
実施国・地域	日本			
対象	建設現場における外国人労働者			
概要	1. 実態把握: 協力会社への調査(アンケート、インタビュー)→協力会社調査時にモニタリング 2. 苦情処理: 通報メカニズムの周知(外国語版)→ポスター、e-mail・SNS の活用			
効果	2020 年から活動を開始。年末に効果を把握し、来年以降の活動に反映する。			
分類		雇用促進 (デ・イセトワーク、インクルーシブサ プライゼン等)	●	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の 内容			

分類	外国人労働者
----	--------

会社名	輸送用機器	53		
名称	外注先への外国人技能実習生の安全衛生管理改善指導			
実施国・地域	日本			
対象	技能実習生			
概要	外国人技能実習生(中国人)を受け入れている取引先にて、安全衛生上重要な表示(避難経路や危険物等)が日本語のみ表記されていた。技能実習生は日本語を習得中の立場であることを説明し、表示物を見直すよう指導を実施した。			
効果				
分類		雇用促進(ダイセトワーク、インクルーシブサ プライティーン等)		労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の 内容			

分類	コロナ対策
----	-------

会社名	日本ユニシス(株)	54	
名称	全社テレワーク実施に際して技術者派遣社員の取扱い		
実施国・地域	国内全域		
対象	技術者派遣社員		
概要	技術者派遣社員の場合、派遣契約で勤務場所が限定されているため、テレワークは原則不可です。ただし、新型コロナウイルス対策としての全社テレワーク実施のように緊急時の場合、テレワーク可能な業務であれば、派遣元と覚書を締結してテレワークを実施可能としている。また、出社する場合は時差出勤の配慮を行い、事業場やフロア閉鎖で勤務できない場合、道義的な観点から当面は休業補償する方向としている。		
効果	技術者派遣社員についても、新型コロナウイルスへの感染リスクを従業員と同様に低減可能であり、労働環境の差別が発生しないようにしている。		
分類		雇用促進（テレワーク、インクルーシブサ プライティーン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の 内容		

分類	コロナ対策
----	-------

会社名	(株)野村総合研究所	55	
名称	ウィズ・コロナの取り組み(開発パートナー企業向けのリモートワーク環境整備)		
実施国・地域	日本		
対象	開発パートナー企業		
概要	開発業務を行うパートナー企業に対し、リモートワーク環境整備(「asleadRemote」の利用者数上限の拡大)によりテレワーク可能とした。またテレワークに利用する端末の準備の支援も行っている。		
効果	開発業務を行うパートナー企業のうち、NRI 拠点で常駐を行っている企業が対象。コロナ以前より、NRI ではパートナー企業向けのリモートワーク環境は提供していたが、同時利用者の上限があった。ゴールデンウィーク明けに同時利用者上限を 8000 人まで引き上げ、各企業がテレワークできるように対応。各パートナー企業側の利用設定が整ったところから、テレワークが広がり、NRI 拠点の在勤率も減少した。		
分類	雇用促進(ダイバーシティ、インクルーシブサプライゼン等)	●	労働条件の改善
	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	機会および待遇における均等		建設的対話
	訓練		その他
	その他の内容		

分類	コロナ対策 (安全衛生)
----	-----------------

会社名	J.フロント リテイリング(株)	56	
名称	お客様・取引先を含む従業員の感染予防対策		
実施国・地域	国内		
対象	JFRグループの従業員と主要事業会社である大丸松坂屋百貨店の取引先従業員		
概要	JFRグループは、新型コロナウイルス感染防止対策として、主要事業会社である大丸松坂屋百貨店において館内空調の強化と外気の取り入れを行い、お客様にはマスクの着用や検温、ソーシャルディスタンスの確保、アルコール消毒を行っている。また、従業員には毎日の検温実施など健康管理の徹底と、飛まつ防止シールド等による感染防止対策を行っている。		
効果	新型コロナウイルス感染予防の徹底により、安心・安全な店舗営業が維持されている。		
分類		雇用促進（テレワーク、インクルーシブサポライゼーション等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	コロナ対策 (外国人労働者)
----	-------------------

会社名	トヨタ自動車(株)	57		
名称	労務研究会を活用した非正規雇用・外国人労働問題に関する仕入先注意喚起(ウイズコロナ)			
実施国・地域	日本			
対象	1次仕入先			
概要	非正規雇用者や外国人技能実習生に対する、新型コロナウイルスの人権への影響について、以下留意点を仕入先へ共有。 <ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者、障がい者、遠隔地での勤務者など、少数派に対する情報伝達のスピードや内容の差別 ・施策や制度の適用を制限するなど、雇用形態や属性による差別 ・契約途中での解除 ・帰国困難となった移民労働者の契約終了 			
効果	救済・是正が行われたケースあり			
分類	●	雇用促進（デ・イセネットワーク、インクルーシブサプライゼン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	コロナ対策 (雇用促進)
----	-----------------

会社名	伊藤忠商事(株)	58	
名称	グループ会社における新型コロナウイルス拡大に伴う内定取り消し学生の追加採用		
実施国・地域	日本		
対象	新型コロナウイルス感染拡大の影響で、2020年春新卒者のうち、内定取り消しとなった学生		
概要	新型コロナウイルス感染拡大の影響で、内定取り消しとなった2020年春新卒学生に対して、不安解消・働く場所の提供を行うべく100名規模の追加採用を実施 https://www.conexio.co.jp/news/2020/20200318_2.pdf		
効果	新型コロナウイルス感染拡大影響による雇用問題に対して、一定の救済措置を提供できたと考える。		
分類	●	雇用促進（ダイセトワーク、インクルーシブサ プライティーン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の 内容		

分類	コロナ対策 (雇用促進)
----	-----------------

会社名	損害保険ジャパン(株)(SOMPOホールディングス)	59	
名称	新型コロナウイルスの感染拡大に伴う社員の自発的な支援のためのプラットフォーム創設		
実施国・地域	日本		
対象	社員・地域社会		
概要	新型コロナウイルスの感染拡大で、数多くの企業・団体が厳しい状況に置かれているなか、商品購入や物品寄付、在宅でできるボランティア活動、寄付金の受付など支援の参考になる情報を掲載する社内プラットフォームを作成。社員の自発的な活動の支援につなげている。		
効果	購入支援、物品寄付、金銭寄付、ボランティア支援など全国の社員が個人・部署単位で行った活動の実施報告を受けており、自発的な取組みが広がっている。また、社内イントラネットでは支援活動を投稿・共有する場を設けており、さらなる取組みの促進を進めている。		
分類	●	雇用促進(ダイセトワーク、インクルーシブサプライゼン等)	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	強制労働・児童労働
----	-----------

会社名	不二製油グループ本社(株)	60		
名称	カカオ生産国(ガーナ、エクアドル、コートジボアール)におけるカカオ生産者支援			
実施国・地域	ガーナ、エクアドル、コートジボアール			
対象	カカオ生産国、カカオ生産者コミュニティ			
概要	2020年6月に、カカオのサステナブル調達に関する中長期目標を策定・公表した。人権分野については、以下を目標として定めている。「不二製油グループのカカオ豆・カカオ製品のサプライチェーン上における児童労働を2030年までに撲滅するため、2025年までに国際労働機関(ILO)の定める「最悪の形態の児童労働」(WFCL: Worst Forms of Child Labor)をゼロにします。」この目標のもとで、ガーナ、コートジボアール、エクアドルにおける農家・コミュニティ支援活動を行っている。			
効果	エクアドルの支援活動は、2018年12月より開始した。農家に対して農法指導を支援することで、高品質なカカオ豆をサステナブルな方法で生産することを支援した。このプログラムを通して、2019年度は支援先農家の単位面積当たりの収穫量が5%向上した。このことによって、農家の収入向上が期待される。 そのほかの取り組みについては、下記 URL 参照 https://www.fujiioilholdings.com/csr/environment/cacao/#06			
分類		雇用促進(ディーセントワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	強制労働・児童労働
----	-----------

会社名	不二製油グループ本社(株)	61		
名称	マレーシア パルマジュ社(当社子会社でパーム油の一次精製会社)のサプライチェーン改善			
実施国・地域	Earthworm Foundation(NPO)、サプライヤー			
対象	パルマジュ社のサプライヤー			
概要	2017年に責任あるパーム油調達方針を策定した。この方針(森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ)のコミットメントと実際のサプライチェーンのギャップを特定するために、パルマジュ社のサプライチェーンについてデュー・ディリジェンスを行っている。2020年6月には、新たな目標として「パルマジュ社の全サプライヤーへ労働環境改善プログラム(LTP: Labor Transformation Program)を適用し、2025年までに完了します。」を公表した。 https://www.fujiioilholdings.co			
効果	<ul style="list-style-type: none"> ・パルマジュ社のサプライヤー(搾油工場)が当社と同水準のパーム油調達方針を適用した。 ・現地調査の結果、農園で移民労働者200名以上のパスポートを預かっている事が発覚したので、パスポートの返却を支援した。 https://www.fujiioilholdings.com/csr/environment/palm_oil/			
分類		雇用促進(ダイ・セントワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	強制労働・児童労働
----	-----------

会社名	ユニ・チャーム(株)	62		
名称	タイにおける人権に関するステークホルダーエンゲージメント			
実施国・地域	タイ			
対象	現地法人、サプライヤー			
概要	2019年に「ビジネスと人権」ステークホルダーエンゲージメント(主催:経済人コー円卓会議日本委員会、後援:在タイ日本国大使館)に参加し、人身取引や移民労働、強制労働などの人権問題についてタイNGOや消費者団体 Foundation for Consumersなどとダイアログを行った。また、タイ現地で人身売買の解決に向けて取り組んでいるNPO The Labour Protection Networkを訪問し、水産業での人権課題についての状況を把握するためのエンゲージメントを実施した。			
効果	バンコクの港湾施設でタイ政府労働省が抜き打ち検査をしている現場にも同行し、どのような仕組みで水揚げがされているかなど、現場で働いているワーカーたちの状況把握をすることができた。			
分類		雇用促進(ディセントワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	強制労働・児童労働
----	-----------

会社名	ユニ・チャーム(株)	63		
名称	オーストラリアにおける人権に関するステークホルダーエンゲージメント			
実施国・地域	オーストラリア			
対象	現地法人			
概要	オーストラリアにおいて2018年に「現代奴隷法」(Modern Slavery Act:MSA)が可決され、2019年1月1日に施行された。同法では、年間売上1億豪ドル以上の海外法人のオーストラリア現地法人に対し、2021年までに「UN Guiding Principles」に基づいた取り組みを実施し、その後毎年現代奴隷ステートメントを提出することを義務付けている。これを受け、当社オーストラリア現地法人では、まず当社工場の社員に対して、適正賃金、適正な労働時間、職場における差別、強制労働、職場における健康と安全をリスク指標とし、これらについて人権インパクトアセスメントを実施した。			
効果				
分類		雇用促進（ダイ・セトワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	強制労働・児童労働
----	-----------

会社名	非鉄金属	64	
名称	グループ内人権 DD		
実施国・地域	中国、ベトナム、フィリピン、タイ、インドネシア、インド、アメリカ、日本		
対象	全ての連結子会社		
概要	児童労働がないことを労働者名簿の確認によって実施している。(毎年)		
効果	人権侵害リスクに対する認識の高まり		
分類		雇用促進（デ・イセントワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	地域社会
----	------

会社名	(株)三菱ケミカルホールディングス	65		
名称	ケニアにおける水浄化および農業振興事業			
実施国・地域	ケニア			
対象	ケニア東部州マチャコス県内のコミュニティ			
概要	三菱ケミカルのグループ会社である三菱ケミカルアクア・ソリューションズでは、国連開発計画（UNDP）との共同事業として、ケニア東部州マチャコス県の約 40 世帯からなるコミュニティに浄水を提供する事業を展開している。現地では電力が利用できないため、動力が不要でメンテナンスも容易な緩速ろ過装置を設置し、近隣の運河から引いた水を浄化して地元住民に供給している。同時に、浄化した水を地元住民が近隣の人々に販売して現金収入を得る浄水ビジネスモデルも開発した。			
効果	浄水の供給に加え、地元で農業振興として必要な部分のみに少量の水を供給する点滴灌漑の設備導入と、ろ過装置で使用した活性炭を土壌改良剤として再利用することで、水利用の効率化と廃棄物発生量の低減を実施している。その結果、付加価値の高い葉物伝統野菜を栽培し、それを販売することと、浄水ビジネスモデルと合わせてコミュニティ全体の収入向上を目指すことで、地元住民の経済的自立とともに教育の機会創出、栄養価の高い伝統野菜の摂取で健康状態の改善などを実現している。			
分類	●	雇用促進（デイ・セントワーク、インクルーシブ・サプライゼン等）	●	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等		建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	地域社会
----	------

会社名	三菱地所(株)	66	
名称	開発事業で使用する型枠コンクリートパネルでの「持続可能性に配慮した調達コードにある木材」の使用		
実施国・地域	国内		
対象	国内の開発事業		
概要	型枠コンクリートパネルで利用される南洋材については、先住民の土地収奪・環境破壊等が問題視される違法伐採が多く含まれているとNGO等から指摘があることから、持続可能性に配慮した調達コードにある木材と同等の木材の利用を当社グループとして、SDGSの最終年度である2030年までに100%とすることとした。		
効果			
分類		雇用促進（ダイセネットワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	● その他
	その他の内容	先住民の土地収奪を回避する取り組み	

分類	地域社会
----	------

会社名	三菱地所(株)	67	
名称	海外事業における人権デューデリジェンス		
実施国・地域	東南アジア		
対象			
概要	一般的に人権侵害の事例が多いアジアにおいて、事業参画時にチェックリストを用いた人権デュー・デリジェンスを行い、事業参画の際の判断材料の一つとしている。具体的には、影響を受ける人と真正な協議の機会を持ったか、立ち退きの協議の際に脅迫的なことはなかったか、などをチェックするもの。		
効果			
分類		雇用促進（ダイ・セントワーク、インクルーシブ・サ・プライティーン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	● その他
	その他の内容	先住民の土地収奪の回避	

分類	地域社会
----	------

会社名	建設業	68	
名称	ユニバーサルデザインへの対応		
実施国・地域	日本		
対象	当社が設計する建築物		
概要	高齢者・障がい者に対する建物の使いやすさを改善する。 1. 実態把握: エンドユーザー・テナントを含むCS調査・モニタリング 2. 管理の仕組み: 設計以外も含む管理・チェックフロー確立、プロセスの公開		
効果	2020年から活動を開始。建築物のユーザーなどステークホルダーとの対話から効果を把握する。		
分類		雇用促進（ダイセトワーク、インクルーシブサプライゼン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	● 安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	● 建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	紛争鉱物
----	------

会社名	トヨタ自動車(株)	69	
名称	責任ある鉱物調達(コバルト)への取組み		
実施国・地域	日本		
対象	1次仕入先		
概要	トヨタはEVバッテリーの原材料であるコバルト調達をサプライチェーンにおける重要課題と捉え、特にコンゴ民主共和国でのコバルト採掘が児童労働等の人権侵害を孕んでいると認識している。そこで、現行1次仕入先への精錬業者の調査・特定依頼や、紛争鉱物調達方針の情報開示、トヨタ仕入先CSRガイドラインに準じた適切な評価・フォローアップの実行など、監視と是正措置の強化に取り組んでいる。		
効果	現在、精錬業者の特定など各対策を実行中であり、具体的効果については次年度以降に評価		
分類		雇用促進(ダイセネットワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取組み	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	紛争鉱物
----	------

会社名	三井金属鉱業(株)	70		
名称	製錬事業における責任ある鉱物調達への対応			
実施国・地域	紛争地域および高リスク地域			
対象	金属事業本部、機能性粉体事業部			
概要	「責任ある鉱物調達方針」に基づき、業界団体と連携し、責任ある鉱物調達への対応を進めている。金と銀の製錬事業においては、SEC 規則及び OECD ガイダンスに基づいた LBMA(ロンドン地金市場協会)ガイダンスに沿って活動している。タンタル製錬事業においては、タンタル鉱石のサプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンス実現のためのプログラム(International Tin Supply Chain Initiative)に加盟し、サプライヤーとのエンゲージを行なっている。			
効果	金属事業本部、機能性粉体事業部が製錬で扱う鉱物については、鉱物の原産地や輸送ルートを確認を行ない、独立した第三者監査機関が、使用したすべてのタンタル、金及び銀が紛争等のリスクとは無関係のものであることを証明している。			
分類	●	雇用促進(デ・セントワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	●	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	紛争鉱物
----	------

会社名	非鉄金属	71		
名称	鉱山、精錬プロセスでの人権 DD			
実施国・地域	カナダ、アメリカ、オーストラリア、UAE、中国			
対象	アルミニウム精錬メジャー、金属シリコン精錬会社			
概要	人権侵害のないプロセスであることの宣言を記したレターに署名をいただいた。または、現地視察とインタビューを通じて人権に関する考え方を共有した。			
効果	人権侵害リスクへの認識の高まり			
分類		雇用促進（デ・イセントワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	●	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	紛争鉱物
----	------

会社名	非鉄金属	72	
名称	紛争鉱物		
実施国・地域	コンゴ民主共和国とその周辺9カ国		
対象	3TG サプライヤー		
概要	CMRT を用いた上流調査を実施		
効果	人権侵害リスクへの認識の高まり		
分類		雇用促進（デ・セントワーク、インクルーシブサプライチェーン等）	労働条件の改善
	●	強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
	●	児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	雇用促進
----	------

会社名	住友金属鉱山(株)	73	
名称	協力会社へのIT実装支援		
実施国・地域	国内主要生産拠点		
対象	地域の協力会社		
概要	地域の協力会社と協力し、従来は紙書類で行われていたやりとりをデータ化するというIT活用で双方の負担を軽減させた。		
効果	負担軽減により効率化が進み、製品増産に伴う構内物流量の増加に対応でき、また協力会社における作業負荷低減にも効果があった。		
分類	●	雇用促進（デ・イセネットワーク、インクルーシブサプライゼン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の内容		

分類	雇用促進
----	------

会社名	損害保険ジャパン(株)(SOMPOホールディングス)	74		
名称	未来の介護に向けた新たな取り組み「まちづくりプロジェクト」への参画			
実施国・地域	日本			
対象	地域社会			
概要	SOMPOケアは新たな取り組みとして、高齢化や人口減少に伴う社会的課題の解決に向け、地域貢献や多世代間交流を含めた持続可能な共助社会を目指す「まちづくりプロジェクト」へ参画している。大手デベロッパーや地域企業と連携し、健康寿命の延伸をはじめとして、行政や地域社会のさまざまなニーズに応じている。介護施設・事業所を新設し、ICT・IoT やリアルデータを活用することにより、地域の暮らしを支える。またアクティブシニアに向けた見守りサービスや食事の提供、コミュニティスペースの設置、就業機会の提供なども計画しており、人と人がつながるまちの発展を目指している。			
効果	現在計画を進めている「横浜市栄区プロジェクト」では、大規模分譲マンション計画地の隣接地に、最新の介護機器などを導入した介護施設を新設し、加えて訪問介護やデイサービスなどの展開も予定している(2022年4月完成予定)。また、「泉パークタウンプロジェクト」では、開発から50年以上の歴史がある人気の複合型住宅団地における、介護や医療の充実という付加価値に貢献することで、持続可能なまちづくりの一翼を担う(2023年春完成予定)。			
分類	●	雇用促進(ダイ・セネットワーク、インクルーシブサプライゼン等)	労働条件の改善	
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生	
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権	
		機会および待遇における均等	●	建設的対話
		訓練		その他
	その他の内容			

分類	雇用促進
----	------

会社名	豊田通商(株)	75		
名称	インドにおける女性就業機会の創出			
実施国・地域	インド			
対象	インドの地方における女性就業者			
概要	インドのグループ会社、Toyota Ambika Automotive Safety Components India Private Limitedにおいて、職場環境の改善(工場へのエアコン導入、女性社員専用送迎バス・量の完備、教育パッケージの充実)により女性が安心して働ける環境づくりを実施。また、女性の就労に対する社員の家族への理解促進のための説明会を実施。			
効果	生産事業者 100%女性を実現。 女性の労働参加率が低いインドにおいて、女性の積極的雇用により、女性の社会進出を支援。(※参考:世界経済フォーラムによる『女性の経済への参加と機会』項目でインドは調査対象 149 か国中 142 位)			
分類	●	雇用促進 (デ・イセントワーク、インクルーシブサプライチェーン等)	●	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	●	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み		結社の自由と団体権
		機会および待遇における均等		建設的対話
	●	訓練		その他
	その他の内容			

分類	ダイバーシティ&インクルージョン
----	------------------

会社名	(株)高島屋	76	
名称	女性活躍推進		
実施国・地域	日本		
対象	自社雇用従業員		
概要	当社はかねてより女性の活躍を支援し、両立支援、継続就業、教育訓練、の仕組みを整備し、評価・登用においても男女の差無く運用し、労働者における女性比率、管理職における女性比率ともに、産業別平均を大きく上回っている。内閣府の「輝く女性の活躍を支援する男性リーダーの会」に賛同し、トップメッセージを出すなど、トップが女性活躍推進にコミットし、行動を推進している。		
効果	労働者における女性比率（正社員）56.7% 女性の平均勤続年数（正社員）24.9年 （契約社員（月給制））97.1% （契約社員（時間給制））99.3% 女性管理職比率 31.2%		
分類	●	雇用促進（ダイセトワーク、インクルーシブサ プライティーン等）	労働条件の改善
		強制労働撤廃に向けた取り組み	安全衛生
		児童労働廃止に向けた取り組み	結社の自由と団体権
	●	機会および待遇における均等	建設的対話
		訓練	その他
	その他の 内容		

2. 人権DDに関してステークホルダーと協働した事例

※以下、「分類」は事務局責

連携先の分類	NPO・NGO	
会社名	コマツ(株式会社 小松製作所)	1
名称	NGO との連携	
連携先	BSR	
きっかけ	国連グローバルコンパクトに署名をし(2008年)、その原則の一つ「人権課題への取り組み」を推進するため。	
概要	2014年、社外専門家であるBSR社(Business for Social Responsibility)の支援を得ながら、グローバルに展開する建設・鉱山機械、林業機械事業を対象に、人権課題のリスクアセスメントを実施。 2017年には同じくBSR社の協力を得て第二回人権リスクアセスメントを実施した。実施に当たっては「世界人権宣言」並びに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照している。	
成果	調査時点で、緊急・重大なリスクがないことを確認した。	

連携先の分類	NPO・NGO
--------	---------

会社名	(株)日立製作所	2
名称	人権リスク評価および対策検討に関する支援	
連携先	NPO「Shift」	
きっかけ	UNGP の政府や企業による実践を支援するために設立された同団体の会員となり、人権方針作成や役員研修等において支援を受けていた。	
概要	2015 年度には調達部門で、2016 年度には人財部門で、2018 年度には BU、グループ会社の数社において実施、人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策の検討などを実施。人財部門での HRDD では苦情処理メカニズムに関しても、既存の仕組みを整理しその改善案を検討。	
成果	調達部門では HRDD に基づく検討結果を踏まえ、サプライヤー向けの CSR 調達ガイドラインや、サプライヤーへの質問票を改定。苦情処理メカニズムに関しては、2020 年度より統一化した日立グループの内部通報制度への、従来各事業体ごとに設置していた人権問題に関する相談窓口の統一化も進めている。これにより、相談者にとって相談しやすく、会社にとっても権利侵害事象を把握・特定しやすい仕組みの整備をめざす。	

連携先の分類	NPO・NGO
--------	---------

会社名	味の素(株)	3
名称	The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC)	
連携先	The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC)	
きっかけ	国内グループ会社の外国人技能実習制度の運用状況の把握にあたって、社会監査の実務を担当し、その専門性の高さと、グローバルでの労働問題に関するネットワーク力があることが分かった。	
概要	タイにおけるサプライチェーン人権デュー・ディリジェンスの実施にあたり、国際機関、政府機関、業界団体、NGO 等市民社会へのヒアリング先の適切な選定とコンタクトのコーディネートを実施。	
成果	当社の人権デュー・ディリジェンス報告書を第三者機関の立場から人権影響評価の結果と当社への提言として作成し、公開した。	

連携先の分類	NPO・NGO
--------	---------

会社名	帝人(株)	4
名称	自社グループの人権インパクト調査	
連携先	The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC)	
きっかけ	事業ごとに考えられる人権問題の種類を整理し、問題が顕在化する可能性のある箇所を特定するため	
概要	事業のそれぞれの特徴(操業している国/地域及び事業内容等)と各事業の取引先の特徴(操業場所、製品の種類及び事業内容等)に基づき、“国/地域”と“事業内容”の2つの観点から、各事業における人権問題のリスクを定量的に分析した。	
成果	この調査を通じて、繊維・製品事業において、また特にミャンマー、中国、ベトナム及びタイといった国々において人権問題が最も発生しやすいことを確認した。繊維・製品事業においては、既に人権を尊重する取組を進めているが、引き続き重点事業として改善を推進している。	

連携先の分類	NPO・NGO
--------	---------

会社名	トヨタ自動車(株)	5
名称	外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言 2020(通称:ASSC 東京宣言 2020)の策定	
連携先	The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC)	
きっかけ	「選ばれる日本になる」という主旨に賛同、弊社も参画し社会的な広がりにも微力ながら貢献する意図。外国人技能実習生の手数料負担問題の解決に向けて、本宣言を拠り所とし、送出し機関や監理団体等の整備・支援を進めるため	
概要	外国人労働者ラウンドテーブル(ASSC 主催)での議論を元に、日本で働く外国人がいきいきと働ける環境を整備するための13の要件をまとめたもの。日本の諸制度を考慮しつつ、国際的な規範である「ダッカ宣言」や、IOM・ILOといった国際機関の規範や条文等についても最大限準拠するよう、参照している。広く企業・団体等に賛同してもらうことで、責任ある外国人労働者受入れ環境整備を推進することをねらいとしている。	
成果	自社サプライチェーンデュー・ディリジェンスの促進	

連携先の分類	NPO・NGO
--------	---------

会社名	清水建設(株)	6
名称	国内建設事業で就労する外国人労働者の人権リスク評価	
連携先	The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC)	
きっかけ	外国人技能実習生や留学生をめぐる様々な人権侵害が報じられていることを受け、国内建設現場で就労している外国人技能実習生をはじめとする外国人労働者の人権リスク評価を実施することとした。	
概要	2019年10月～12月、取引がある協力会社10社を対象に、連携先と協働して、事業主インタビュー、書類確認、母国語による外国人労働者インタビュー(4か国、延30人)、住環境の確認などの実態調査を実施した。	
成果	適切に外国人労働者の受け入れがなされており、様々な工夫、配慮もされていることが確認できた。一方で、いくつか課題も確認されたため、外国人技能実習生を雇用するにあたり法令や運用要領で求められる事項や改善が求められる事項について、協力会社向けの専用サイトで周知するとともに、研修等を通じて人権リスクの予防・軽減を図る。	

連携先の分類	NPO・NGO
--------	---------

会社名	積水化学工業(株)	7
名称	経済人コー円卓会議日本委員会(以下コー円卓会議)	
連携先	NPO	
きっかけ	2018年に当社が優先的に取り組むべき ESG 重要課題の一つとして、「人権尊重」を抽出した。自社およびサプライチェーン上の人権課題の評価・対応においては、第三者の客観的な視点が必要であると考え、国内外のさまざまな CSR イニシアチブ団体とのネットワークを有する同 NPO をパートナーに選び、人権課題への取り組みを進めていくこととした。	
概要	「ビジネスと人権」課題に取り組むにあたっての第一ステップとして、コー円卓会議の監修のもと、新・人権方針を策定。また、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めるべく、コー円卓会議の協力を得て、リスクアセスメント・社内ヒアリング・人権に関する海外有識者とのエンゲージメントを実施した。	
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・「積水化学グループ 人権方針」の見直し・開示 ・「積水化学グループ 英国現代奴隷法に関する声明」の策定・開示 ・主要事業における人権リスクアセスメントの実施 ・リスクアセスメント結果に基づいた社内ヒアリングの実施 ・海外有識者とのダイアログの実施 	

連携先の分類	NPO・NGO
--------	---------

会社名	富士通(株)	8
名称	自社事業に関する人権影響評価の実施	
連携先	BSR	
きっかけ	知見のある第三者視点による人権影響評価の必要性を感じたため	
概要	自社の事業についての人権影響評価として、社内に関連部門からのヒアリング等を行った。	
成果	人権に関する高リスク領域を把握することができ、その後のデュー・ディリジェンス推進に当たっての効果的な施策検討に繋がった。	

連携先の分類	NPO・NGO、国連機関
--------	--------------

会社名	サントリーホールディングス(株)	9
名称	人権有識者ダイアログ	
連携先	CRT 日本委員会、国連開発計画、デンマーク人権研究所、WBA/CHRB、Bluenumber Foundation	
きっかけ	CRT 日本委員会との意見交換	
概要	サントリーの人権活動に関する戦略および主な取り組み(社内とサプライチェーン)を有識者と共有し、協議を行った。	
成果	サントリーのサプライチェーンにおける Sedex※のグローバル展開などの既存取り組みの強化についての助言をいただいた。また、今後の方策として自社生産拠点におけるエシカルな生産活動がなされていることの客観的視点を示すことや、日本国内における外国人労働者の労働問題のリスク把握について、今後より意識する必要があるとのフィードバックをいただいた。	

連携先の分類	国や地方自治、NPO・NGO、国連機関
--------	---------------------

会社名	ANA ホールディングス(株)	10
名称	人身取引の防止	
連携先	法務省、警察庁、AAI(米国のNPO)、国際移住機関(IOM)、国際航空運送協会(IATA)等多数	
きっかけ	2017年のIATAの年次総会でこの問題が提起され、ほぼ同じ時期に海外の人権専門家とのダイアログでもこの問題を指摘されたため	
概要	AAIやIOMの協力を得て羽田空港でワークショップを開催することから始め、全社員への教育を実施。その後、法務省や警察庁の協力のもとに機内で疑わしい事例を発見した際、地上に通報する手順・ルートを確立、2019年4月から運用を開始した。あわせて、IATAや国際民間航空機関(ICAO)で行われている人身取引防止のための議論にも積極的に参加し、ノウハウを共有している。	
成果	人身取引防止への貢献。さらには、同様の取り組みの業界他社への拡大も想定される。	

連携先の分類	NPO・NGO、他企業
--------	-------------

会社名	不二製油グループ本社(株)	11
名称	マレーシア パルマジュ社(当社子会社でパーム油の一次精製会社)のサプライチェーン改善	
連携先	Earthworm Foundation(NPO)、サプライヤー	
きっかけ	2016年に責任あるパーム油調達方針を策定した。この方針(森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ)のコミットメントと実際のサプライチェーンのギャップを特定するために、パルマジュ社のサプライチェーンについてデュー・ディリジェンスを行っている	
概要	<ul style="list-style-type: none"> ・パルマジュ社の全サプライヤー(搾油工場)に対してセミナーを実施(当社方針の伝達) ・特定のサプライヤー(搾油工場)のサプライチェーンについて、農園まで遡り、NPOのEarthworm Foundationとともに調査し、当社方針とのGAPを把握⇒改善支援 ・上記の特定した課題と改善方法を、パルマジュ社の全サプライヤーに共有化 	
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・パルマジュ社のサプライヤー(搾油工場)が当社と同水準のパーム油調達方針を適用した ・現地調査の結果、農園で移民労働者200名以上のパスポートを預かっている事が発覚したので、パスポートの返却を支援した。 https://www.fujioilholdings.com/csr/environment/palm_oil/	

連携先の分類	他企業
--------	-----

会社名	(株)大林組	12
名称	建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス勉強会』	
連携先	三菱地所株式会社、NTT都市開発株式会社、東急不動産ホールディングス株式会社、東京建物株式会社、野村不動産ホールディングス株式会社、清水建設株式会社、大成建設株式会社	
きっかけ	デベロッパー並びにサプライチェーン上にある建設会社が共同で、「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みの構築を目的に三菱地所から参加の打診があった。	
概要	ビジネスと人権に関する指導原則が企業に求める「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響を防止・軽減・是正する措置を講じる」責任を果たすため、人権への影響の特定や対処法等に関する調査・研究を行う。	
成果	<p>1 建設用コンクリート型枠合板の課題に関し、東京 2020 オリンピック・パラリンピック調達コードの「持続可能性に配慮した木材の調達基準(2019年1月改定版)」について議論し、2030年までに、建設現場で使用される全てのコンクリート型枠合板が、木材調達基準に合致したものとなるよう、関係先に働きかける。</p> <p>2 外国人技能実習生の待遇等について、勉強会参加企業によるヒアリングを実施し、特に注意が必要な点を整理しました。外国人技能実習生の人権リスクの予防・軽減にむけて、関係先への働きかけに取り組む。</p>	

連携先の分類	他企業
--------	-----

会社名	三菱地所(株)	13
名称	建設・不動産『人権デュー・ディリジェンス勉強会』	
連携先	デベロッパー5社とゼネコン3社の合計8社での人権DDの勉強会	
きっかけ	2018年に策定した人権方針の目指すところは、人権侵害をなくしていくことであり、これは一社単独で取り組むよりも複数社で取り組むべき課題と捉え、当社が世話人として同業他社及びゼネコンに参加を呼び掛け、人権DD勉強会が2018年9月に発足した	
概要	開発事業における人権侵害の可能性について、初年度は専門家より講義を受けたうえで、2年目からは参加各社(デベロッパーとゼネコン)にて議論し、型枠コンクリートパネルと外国人技能実習生の2つの問題について、各社で分担し実際に現地調査・関係者ヒアリングを実施し問題点等を共有した。	
成果	空欄	

連携先の分類	他企業
--------	-----

会社名	第一三共(株)	14
名称	国連グローバルコンパクトネットワークジャパン	
連携先	国連グローバルコンパクトネットワークジャパンに参加する各社	
きっかけ	2012年に国連グローバルコンパクトに参加表明	
概要	日本支部であるGCNJにおける人権に係る分科会活動に積極的に参加し、人権DDのあり方につき検討した。	
成果	2020年6月人権ポリシー制定、及びその後の人権DD体制検討の素地となっている。	

連携先の分類	他企業
--------	-----

会社名	(株)竹中工務店	15
名称	有識者ダイアログ	
連携先	ロイドレジスタージャパン株式会社	
きっかけ	2016年にCSR調達に関するレクチャー及び意見交換を行った。	
概要	2018年に人権方針を制定後、人権DDを実施するにあたりコンサルティングを受け、リスクの特定・評価を行い、5つの重要リスク抽出した。その後、社内において、対応する施策を展開し、事業年度終了時期に、活動状況について意見をいただいた。	
成果	個々の活動について評価をいただき、今後の活動に向けて留意すべきポイントを把握できた。	

連携先の分類	他企業
--------	-----

会社名	凸版印刷(株)	16
名称	日系及び外資系出版社などメディア企業とのビジネス	
連携先	中国を拠点とする海外現法子会社及び協力会社	
きっかけ	得意先であるメディア企業からの受注時で、コスト競争力他の観点で中国を拠点とする海外現法やグループ会社及び製造協力会社への生産展開を求められるケースがある。その場合に弊社の受注条件として、OSHA(労働安全衛生法)準拠の製造拠点で製造することの承認を得た上で、業務対応を行っている。	
概要	弊社中国の現地法人工場、グループ会社工場、協力工場で製造請負をする場合の標準化項目として、製造開始前の必要に応じた認定証提示(控え)や、得意先立ち合いの上での工場査察等を実施している。	
成果	上記の積極的な取り組みを通して、協力会社にも人権問題の重要性を理解してもらうことで、人権問題を未然に防ぐことができています。今後も引き続き同様な体制により、特に中国において製造発注管理を徹底していく。	

連携先の分類	団体
--------	----

会社名	三井金属鉱業(株)	17
名称	鉱物サプライチェーンの人権課題	
連携先	JEITA(電子情報技術産業協会)責任ある鉱物調達検討会	
きっかけ	責任ある鉱物調達に関して、川下企業の要請や動向、世界のサプライチェーンにおける人権の取組みの仕組み構築に関する情報を収集するために、JEITA 責任ある鉱物調達検討会に参画している。また、JEITA を介し、RMI 等の国際的イニシアティブへの協力やエンゲージメントを図っている。	
概要	RMI 等の国際的イニシアティブの動向情報を、JEITA より定期的に収集している。また、JEITA が主催する責任ある鉱物調達に関連するワークショップ等に参加し、鉱物調達に関する国際的な課題認識、川下企業の問題意識等の知見を得て、社内の施策に反映させている。	
成果	当社グループでは、収集した情報を基に、責任ある鉱物調達のための施策を検討し実行している。JEITA を介して収集した情報、業界標準、顧客からの要請に沿って、サプライチェーンを遡るデュー・ディリジェンスの仕組みを構築している。	

連携先の分類	団体
--------	----

会社名	セイコーエプソン(株)	18
名称	JEITA 電子情報技術産業協会 (CSR 委員会)	
連携先	JEITA 電子情報技術産業協会	
きっかけ	会員企業として、JEITA 活動に賛同し、参加したもの	
概要	ILO からの委託事業「アジアにおける責任あるサプライチェーンプロジェクト」として、関西大学後藤教授がまとめた調査報告書作成に協力した。	
成果	調査報告書の公表	

連携先の分類	有識者
--------	-----

会社名	損害保険ジャパン(株)(SOMPOホールディングス)	19
名称	SOMPOグループのCSRへの取組みに対する第三者意見	
連携先	IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所] 川北 秀人 氏	
きっかけ	2001年から「CSRコミュニケーションレポート」への第三者意見を執筆いただいております。執筆にあたっては、当社各部門との対談などを通じてグループの取組みをご理解いただいた上で、人権を含むさまざまな観点からご意見・アドバイスをいただいております。	
概要	2019年度のCSRコミュニケーションレポートへの第三者意見執筆にあたり、対話を通じて以下のコメントをいただいております。 ・人権への取組みについて、グループ人間尊重ポリシーに基づくグループ内の人権マテリアリティ評価を進め、従業員の健康・安全、長時間労働をはじめとする重点課題を特定したことを評価しつつ、今後は、損害保険の対象となる取引先の事業における人権リスクのデュー・ディリジェンスや負の影響の回避、発生時の救済について、保険事業者としての知見を存分に発揮できるよう、自社ならびに代理店の役職員対象の育成の機会が増えることを期待する。	
成果	ご指摘の内容を踏まえ、新たに「人権リスクの洗い出し・評価」の実施結果および重大リスクの開示を行った。	

連携先の分類	有識者
--------	-----

会社名	ユニ・チャーム(株)	20
名称	ニッポン CSR コンソーシアム ビジネスと人権に関する国際会議	
連携先	有識者	
きっかけ	創業当初から経営方針に「人間尊重」を掲げ、The Unicharm Way の行動指針や人事理念の冒頭に人権尊重の精神や互いに尊重し合う人間観を記載するなど、人権を尊重する考え方を大切にしてきた。しかし、世界には様々な人権問題があり、グローバルなビジネスには人間の尊厳を守るという「国際的な人権基準」に基づく人権への配慮が必要となることから、2017 年に「ユニ・チャームグループ 人権方針」を制定し、事業活動全体において人権尊重の責任を果たす努力を続けることを明示した。	
概要	国連環境計画・金融イニシアティブ (UNEP FI) が策定した人権ガイダンスツールを参考に業界ごとに重要な人権課題を特定。 グローバル人権有識者とのダイアログを実施し、当社における人権デュー・ディリジェンスの進め方について助言をいただく。	
成果	「ユニ・チャームグループ人権方針」策定、各種人権への取り組みへの反映。	

以上