

令和4年度補正グローバル・バリューチェーン実装支援等事業

企業の人権尊重取組に対する支援枠組み調査事業 報告書

みずほリサーチ&テクノロジーズ

2024年2月

ともに挑む。ともに実る。



1.	調査の目的と概要	2
2.	国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析	8
3.	民間イニシアチブが提供する支援サービスに関する調査・分析	80

1. 調査の目的と概要

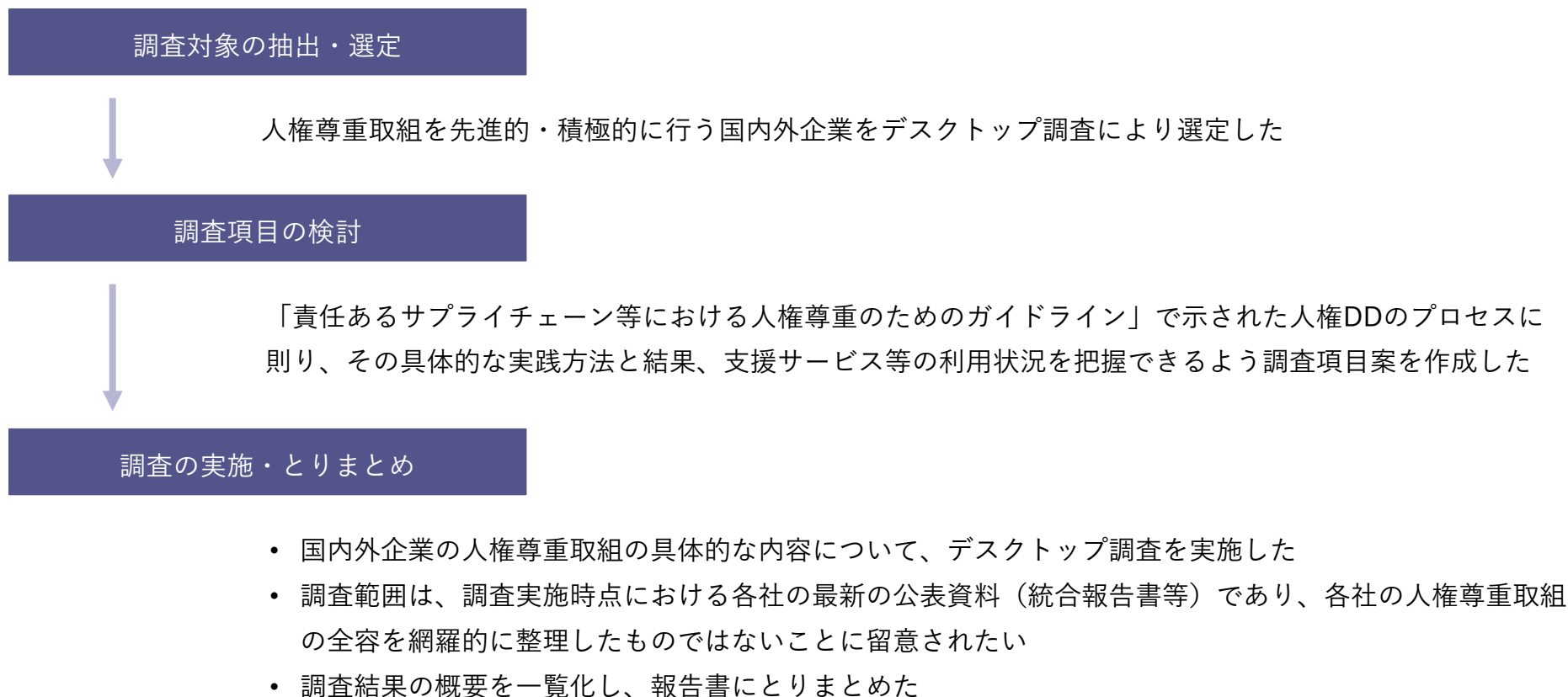
1. 調査の目的と概要 1) 調査の背景・目的

- 国際社会において、環境や人権等の「共通価値」への関心が急速に高まり、特に人権については、欧米等が人権保護と対外経済政策を連動させる動きを加速させている
- 日本政府は、日本企業における人権尊重の取組を後押しするため、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表。2023年4月には経済産業省において「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」も作成・公表した。今後は、人権等の共通価値に関する国際基準を意識しながら、さらなる実効的な施策の立案に向け、議論や検討を進めていくことが必要となる
- 他方、人権尊重の取組は企業によって様々である中、自社のサプライチェーン上にどのようなステークホルダーがいるのか理解すること、取引先等のステークホルダーの声を拾う仕組みをつくること、そして人権に関する負の影響を防止・軽減するための措置を講じ、自社の人権尊重取組として適切に対外的に説明していくことは、必ずしも容易ではない
- このような中、欧米を中心に、企業の人権デュー・ディリジェンス（以降、「人権DD」という）を中心とした人権尊重の取組に関連する監査・認証・評価サービスが林立しており、既に取組を進める一部の国内企業も活用している。今後、国内企業の人権尊重取組が普及・拡大する中で、上記のようなサービスがより一般化する可能性が考えられる
- 本事業では、企業の人権尊重の取組実施方法及び取組に際し活用されている支援サービス・ツール等について調査し、国際スタンダードに則り、人権尊重取組の目的の達成に有効な仕組みや実施方法を探索した

1. 調査の目的と概要 2) 調査の概要 – 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析

- 国際スタンダードに則り、人権尊重取組の目的の達成に有効かつ多くの企業にとって実践しやすい方法を探索し、我が国企業全体の取組レベル底上げに向け必要な支援・施策等への示唆を得るため、国内外企業が実施している人権尊重取組の内容を調査した
- 調査の実施フローは、以下のとおり

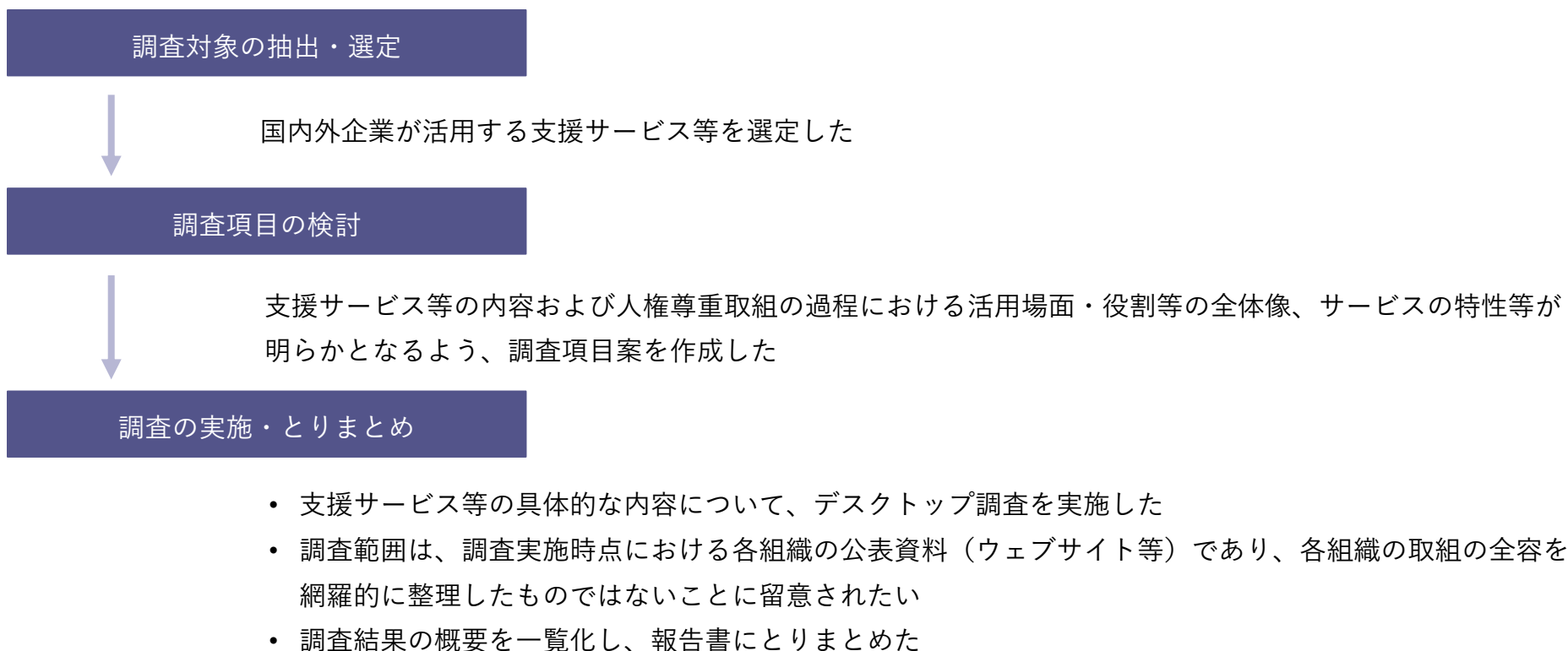
調査実施フロー



1. 調査の目的と概要 2) 調査の概要 – 民間イニシアチブが提供するサービスに関する調査・分析

- 国内外の企業が人権尊重取組の過程で活用しうる、監査・認証・評価サービス、その他の支援ツール等のリソースについて、その意義・役割や有効性等を明らかにするため、国際機関、国内外の業界団体、企業、NPO等の様々なイニシアチブが提供している、企業の人権尊重の取組を支援・促進するサービス・ツール等（以降、「支援サービス等」という）の内容を調査した
- 調査の実施フローは、以下のとおり

調査実施フロー



- 支援サービス等を利用しながら人権尊重取組を推進する企業の取組内容、および支援サービス等を提供する民間イニシアチブ等の活動内容等について、オープンソースでは把握が難しい部分を補うためのヒアリング調査を実施した
- 調査の実施フローは、以下のとおり

調査実施フロー

調査対象の抽出・選定

「国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析」の対象企業、および「民間イニシアチブが提供するサービスに関する調査・分析」の対象サービス等の中から、調査対象を選定した

調査項目の検討

「国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析」および「民間イニシアチブが提供するサービスに関する調査・分析」の結果を参照しながら、調査項目を検討した

調査の実施・とりまとめ

- 支援サービス等を利用しながら人権尊重取組を推進する企業の取組内容、および支援サービス等を提供する民間イニシアチブ等の活動内容等について、ヒアリング調査を実施した
- 調査結果は、調査対象ごとの取組内容としてとりまとめた。なおヒアリング調査結果は非公開の前提でご協力いただいております、次ページ以降で示す調査結果にはその内容を反映していない



2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 1) 調査対象の抽出・選定

- 調査対象は「人権尊重取組を先進的・積極的に行っており、一定の評価を得ている企業」とした

調査対象選定のフロー

- ・ 主に以下の資料を参照しながら、予め定めたセクター（p.11参照）別に調査対象候補のロングリストを作成した

- ✓ World Benchmark Alliance: 2022 Corporate Human Rights Benchmark
Core Social Indicator
Financial System Benchmark
- ✓ KNOW THE CHAIN
- ✓ Corporate Equality Index 2022
- ✓ The BankTrack Global Human Rights Benchmark 2022
- ✓ ESG評価機関のレポート

- ・ 上記で十分な候補数を確保できないセクター等については、グローバルに事業を展開する企業の売上高等を考慮し、各国の大手企業を抽出。なお、国内中規模企業については上記資料を用いたリスト作成が難しかったため、「従業員数：単体1,000人以下、連結10,000人以下」「取組状況：人権方針を策定していること」を閾値として仮置きしたうえで、人権DDを先進的に実施する大企業等のサプライチェーン上に位置する企業等を中心に候補抽出を行った
- ・ 上記で抽出した調査対象候補の取組状況について先行調査を実施。「国際評価」「取組内容」「支援サービス等の活用状況」を考慮しながら調査対象を選定した

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 2) 調査項目の検討

- 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」で示された人権DDのプロセスに則り、その具体的な実践方法と結果、支援サービス等の利用状況を把握できるよう調査項目を検討した

調査項目

調査項目		調査内容
Ⅰ. 企業情報		企業名、産業区分、事業内容、本社在籍地、事業拠点、従業員数、資本金、売上高 / 等
Ⅱ. 取組体制		人権尊重取組の推進体制
Ⅲ. 人権方針		記載内容、言語、承認者、適用範囲、尊重する人権の範囲、展開方法、策定方法 / 等
Ⅳ. 人権DD		
	1. 負の影響の特定・評価	方法及び結果、対象範囲、イニシアチブ等の支援サービス活用状況 / 等
	2. 負の影響の防止・軽減	
	3. 取組の実効性の評価	
	4. 説明・情報開示	
Ⅴ. 救済		苦情処理メカニズムの種類、方法及び結果、対象範囲、イニシアチブ等の支援サービス活用状況、苦情の発生状況と発生した苦情に対する対応
Ⅵ. その他		
	1. ステークホルダーエンゲージメント	-
	2. 外部評価機関における評価	-
	3. その他	-
Ⅶ. 参照URL等		-

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 3) 調査の実施・とりまとめ

- 調査対象は各セクター 7 件程度とし、計48件の調査を実施した
- 調査結果は、企業ごとの取組事例として整理・とりまとめた

調査実施件数

セクター	国外企業	国内企業	
		大企業	中規模企業
1. 金属・鉱物	2 件	3 件	2 件
2. 電機・電子	2 件	3 件	2 件
3. 自動車	2 件	3 件	2 件
4. 化学品	2 件	3 件	2 件
5. 繊維・アパレル	2 件	2 件	2 件
6. 飲料・食品	2 件	3 件	2 件
7. 金融	2 件	3 件	2 件
計	14件	20件	14件

結果のまとめ

【人権方針】

- ・ 国外企業では、人権に関する基本的な方針のほか、ステークホルダーごとのポリシーを設ける事例が複数みられる
- ・ ほとんどの企業が、方針の中で「適用範囲」や「国際的に認められた人権を尊重するコミットメント」に言及。他方、「自社における重点課題」を織り込む企業は多くない（方針の改定にあたって当該項目を入れ込むケースが多いと考えられる）

【人権DD】

a. 負の影響の特定・評価

- ・ サプライチェーン上の負の影響を特定・評価する主な手段はサプライヤーへのアンケートやSAQの実施、監査や認証サービスを通じた評価等
 - ・ アンケートやSAQは、RMIやRBA等に準拠しつつも各社がそれぞれのフォーマット・設問項目を設定して実施。国内ではグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）のCSR調達セルフ・アセスメント質問表を活用する事例、Sedex導入の事例が複数みられた
 - ・ 監査はRBA（VAP）やSMETA等の第三者による実施。一部の企業では、労働者本人へのインタビューを通じて人権侵害リスクの顕在性を確認している。特に国内では、外国人労働者の人権尊重が重要テーマとなる業界・職種において、労働者本人を対象としたアンケート・ヒアリングの事例がみられる

<セクター別の傾向>

- ・ 「1.金属・鉱物」「2.電機・電子」「3.自動車」で特にTier2以降のサプライチェーン上のリスクに焦点を当てる、様々なイニシアチブに参画し、多様なステークホルダーとの対話を重ねながら人権DDを推進するなど取組が進んでいる。いずれもサプライチェーン上で紛争鉱物を扱うセクターであり、RMIの紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）を用いて製錬所等を特定している
- ・ 「1.金属・鉱物」「6. 飲料・食品」では、先住民・地域住民とのエンゲージメントを通じて人権侵害リスクの把握を行っている
- ・ 「5.繊維・アパレル」では、業界イニシアチブ（Fair Labor Association等）によるリスク評価が行われている。「6.飲料・食品」では、特定の製品・農作物に絞った取組が多い。これらセクターでは、原材料や調達国のデータを参照しながら事業への影響度を考慮し評価を行う事例が複数みられた
- ・ 「7.金融」では、主に専門家とのダイアログを通じて負の影響を特定・評価。ただし、国内大企業と国内中規模企業での取組進度に差がある。国内中規模企業では、具体的な手法への落とし込みには至っていない状況

【人権DD（つづき）】

b.負の影響の防止・軽減

- ・ 広くサプライチェーン上の労働者を対象とした取組としてみられたのは、調達ガイドライン等の周知、トレーニングの実施、エンゲージメント等。新規取引時のリスクチェック手順を定めることで、負の影響の防止に努める事例も複数みられた
- ・ 負の影響の特定・評価を行った結果、要改善点が見つかったサプライヤーに対して、改善計画策定を要請するなどによって軽減策を実行（特に国外企業において当該取組を行う事例が多くみられた）
- ・ ただし、国内企業の多くにとって、負の影響の特定・評価以降の対応は今後とみられ、aで特定した課題に沿った取組の説明・情報開示には至っていないケースもあった
- ・ なお、特に国外企業および国内大企業において、強制労働や児童労働の撲滅に向けて活動するイニシアチブへの参画・支援・協働等を通じて負の影響の防止・軽減に取り組む事例が複数みられた

c.取組の実効性の評価

- ・ 実効性評価の取組として明示されているのは、アンケートやサプライヤーにおける改善計画実行状況フォロー等

d.説明・情報開示

- ・ 海外企業の多くは、サプライチェーンマネジメントや人権に特化したレポート等において、人権DDのフレーム（a～d）に沿って取組内容を説明・開示
- ・ 国内企業のほとんどは、統合報告書やサステナビリティ・レポートの1項目として人権尊重を取り上げ、取組内容を説明

【救済】

- ・ 国外企業・国内大企業の多くは、社外ステークホルダーが利用できる苦情処理の仕組みを設けている。Fair Labor Association等、業界特化型の苦情処理の仕組みが整備されている場合もある
- ・ 国内でもJaCERやJP-MIRAI等の外部の支援を利用しながら外部のステークホルダーに向けて多言語対応窓口を整備。国内中規模企業における整備・取組は今後の課題

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

■ 以降、「人権方針」「人権DD」「救済」のそれぞれについて、調査結果を示す

		人権方針への記載項目						
		① 位置づけ	② 適用範囲	③ 期待の明示	④ 国際的に認められた人権を尊重するコミットメント	⑤ 人権尊重責任と法令遵守の関係性	⑥ 自社における重点課題	⑦ 人権尊重の取組を実践する方法
1. 金属・鉱物	国外企業	1 / 2	2 / 2	1 / 2	2 / 2	2 / 2	1 / 2	2 / 2
	国内企業	1 / 5	4 / 5	2 / 5	3 / 5	1 / 5	1 / 5	3 / 5
2. 電機・電子	国外企業	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2
	国内企業	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	3 / 5	3 / 5	4 / 5
3. 自動車	国外企業	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2
	国内企業	5 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	4 / 5	5 / 5
4. 化学品	国外企業	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2
	国内企業	4 / 5	4 / 5	3 / 5	5 / 5	4 / 5	1 / 5	4 / 5
5. 繊維・アパレル	国外企業	0 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2	1 / 2	1 / 2	1 / 2
	国内企業	1 / 4	4 / 4	4 / 4	4 / 4	2 / 4	1 / 4	4 / 4
6. 飲料・食品	国外企業	2 / 2	2 / 2	1 / 1	2 / 2	2 / 2	2 / 2	2 / 2
	国内企業	3 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	3 / 5	3 / 5	5 / 5
7. 金融	国外企業	2 / 2	2 / 2	1 / 2	2 / 2	1 / 2	2 / 2	1 / 2
	国内企業	4 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5
計		33 / 48	45 / 48	39 / 48	45 / 48	34 / 48	29 / 48	41 / 48

(注) 調査対象企業の人権方針を確認し、経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」(令和5年4月)で「人権方針に記載することが考えられる項目の例」として示された7つの項目の記載があるか、みずほリサーチ&テクノロジーズにて評価したもの。表内の数値は、「当該項目に係る記載がある企業の数/調査対象企業の数」であり、明確に①～⑦に関する記載があると判断できる場合のみ「記載あり」としてカウントした。なお、記載内容は評価していない

(出所) 調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国外企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
A社	国連指導原則に沿って自社の重要な人権課題を整理した後、「国」「労働者」「サプライヤー」それぞれの特性とその組み合わせを考慮したうえで優先的に取り組むべき課題を特定	2022年は以下の分野の課題に優先的に取り組んだ - 建物およびグラウンド・メンテナンス・サービス／建築製品／ケータリングサービス／清掃および廃棄物除去サービス／コンピュータ機器および電子機器／建設サービス／再生可能エネルギー／警備サービス／派遣労働／輸送／物流および倉庫サービス／制服および個人用保護具	記載を特定できなかった	すべてのステークホルダー
B社	- Eco Vadis 360 Watchを通じて、サプライチェーン全般の人権問題を追跡、モニター - ロンドン金属取引所（LME）の責任ある調達要件に従い、紛争影響地域及び高リスク地域からの原料鉱物の評価を実施 - 自社のサプライヤー・サステナビリティ・プログラムを通じてサプライヤーをアセスメントした後、Eco Vadis Rating auditを通してDD実施有無を決定	記載を特定できなかった	- EcoVadis - ロンドン金属取引所（LME） - Tealbook	地域住民を含む全ステークホルダー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国内大企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
C社	- 国際金属・鉱業評議会（ICMM）のPEs（Performance Expectations）をもとにセルフアセスメントを実施。参照するリスクデータはICMMのRGG、RSG - RMIに則った調査票に回答	同社グループ従業員、地域住民・先住民、サプライチェーン（その従業員を含む）のリスク（具体的な内容に関する記述なし）	- 国際金属・鉱業評議会（ICMM） - Responsible Minerals Initiative（RMI）	記載を特定できなかった
D社	負の影響の特定・評価方法に関する記載を特定できなかった	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった
E社	【サステナブル調達】 - 取引先との契約書に人権に関する項目を盛り込むとともに、RBAで求められている項目をベースとして構成されたCSRセルフチェックを定期的実施 - 重要サプライヤーに対しては、RBAの監査基準に基づいた実地監査を実施	- 責任ある鉱物調達 - 自社製造拠点における従業員の人権配慮 - サプライヤー（製造委託加工先、派遣会社を含む）における従業員の人権配慮	- Responsible Business Alliance（RBA） - Responsible Minerals Initiative（RMI）	- 取引先（詳細は不明） - 重要サプライヤー（購入金額や代替困難性で決定）

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
F社	- サプライチェーン全体に働きかける取組については記載を特定できなかった - 労働災害の発生リスク低減のため、職場におけるリスクアセスメントを実施	従業員の安全と健康の確保	ISO45001マネジメントシステム	記載を特定できなかった
G社	- 複数の国内外工場に対して、RBA認定第三者機関による監査を実施 - 主要な調達先に対して、CSRセルフアセスメントの実施を依頼 EcoVadisによる全社CSR評価を実施 - LBMA（ロンドン地金市場協会）およびLPPM（ロンドン・白金・パラジウム市場協会）のガイダンスに従い、サプライチェーンにおける調達原料とマネー・ロンダリング等に係るリスクを特定・評価	記載を特定できなかった	- Responsible Business Alliance (RBA) 監査 - EcoVadis - London Bullion Market Association (LBMA) およびThe London Platinum and Palladium Market (LPPM)	- 記載を特定できなかった 「国内外工場」「サプライチェーン」「紛争地域等の高リスク地域」等との記載はある

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国外企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
A社	・ サプライヤーや買収対象者、合併事業のパートナー等、同社の関わる第三者については同社が定めるスタンダードと手順にもとづきベースライン・スクリーニングを完了する必要がある ・ リスクの特定・評価において突き止められたサイトについては例えば以下のような策を実施 ・ 最低賃金に鑑みた定期的な報酬見直し、すべての雇用者への文書化された雇用条件の提示 ・ 地域社会に対して、コミュニティ或いは社会に関するパフォーマンスの基準を策定 等 ・ 調達におけるマネジメントにおいては例えば以下のような策を実施 ・ 「責任ある調達行動計画」を策定し、既存の調達慣行に組み込む ・ 調達コードについてはウェブ等で5言語で公開し、その中にサプライヤーに要求する人権尊重取組事項を明記 ・ 特に鉱石や精錬原料の輸送に関わる船舶においては、例えば以下のような策を実施 ・ 歴史的に人権侵害や劣悪な労働基準に関わっていないかを確認するRightShip審査を実施 ・ 乗組員の福利と生活環境に関する定期的な船内検査を実施 ・ 同社の倫理コンプライアンスと調達コードに関する研修を実施	・ The Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR) ・ RightShip
B社	・ 責任ある調達プログラムとサプライチェーンの人権に焦点を当てた2つのトレーニングを実施。このトレーニングは、全従業員が同社独自のオンデマンド講座で受講可能 ・ オーストラリア支社では、現代奴隷法に沿って、2度目のAustralia Modern Slavery Statementを発行。オーストラリア現代奴隷法に関するオーストラリア人権委員会のコミッションエンゲージメントに参加 ・ 2022年にVPSHRに加盟し、ブラジルにおけるオペレーションにこの原則の考えを取り入れた。同社のグローバルセキュリティーチームが、ブラジルの事業地域の指導者チーム等を支援してVPSHRの研修を実施	・ The Human Rights Research and Education Centre (HRREC) ・ The Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR)

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国内大企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
C社	- 重機（フォークリフト）との接触による死亡災害対策として歩車分離策の強化や重機へのAIカメラ設置推進等を行い、可動設備・高所・重量物等による重篤災害防止に力点 先住民の伝統と文化を理解するための社内研修実施。研修は専門家との対話を通じて作成。そのほか、先住民団体主催の文化研修参加 「サステナビリティ調達方針」を制定。99%の取引先が同意 サステナビリティ調達に関する取組を説明する動画を配信	記載を特定できなかった
D社	- 児童労働・強制労働を根絶するとの方針のもと、関係法規を遵守するとともに、グループ会社に対しても定期的にモニタリング調査を実施 - 給与支払いに関して各国・各地域・各業種別に定められた最低賃金以上の給与を設定。また、賞与については、各国、地域、業種の実態等について定期的に調査を行うとともに、労働組合とも都度話し合いの場を設け、経営実態等を踏まえながら従業員に還元 - すべての階層ごとの研修に人権啓発の内容を導入。採用業務従事者に対する公正な採用選考に関する教育、海外赴任者に対する異文化理解・コミュニケーション等の教育を実施	記載を特定できなかった
E社	【責任ある鉱物調達】 - コバルト・マイカについて、製錬所の特定を進めている。調査依頼時には、RMI適合製錬所を採用する取引先に自社の方針を表明。調査の過程でリスクが発見された場合には、当該製錬業者をサプライチェーンから外すよう要請 - JEITAの責任あるサプライチェーンWGに参画。Tier2サプライヤー以降のステークホルダーへの理解促進のため、責任ある鉱物調達説明会および個別相談会の実施、運営に協力 【自社製造拠点における従業員の人権配慮】 - RBAのセルフアセスメントを使ったCSRセルフチェック等の結果、潜在的なリスクが特定された拠点については、期末までにすべて是正措置が完了 - アジア各国（従業員の連続勤務が問題となるリスクが高い）を対象に、本社による労働時間のモニタリングを強化 【サプライヤー（製造委託加工先、派遣会社を含む）における従業員の人権配慮】 - RBAで求められている項目をベースとしたCSRセルフチェックを実施。サプライヤーに対して（必要に応じ）内容理解促進のための啓発ツールの提供を行うほか、CSR内部監査員養成研修や地域特性に応じたCSRトレーニングも実施	- Responsible Minerals Initiative (RMI) - Responsible Business Alliance (RBA) - 電子情報技術産業協会 (JEITA)

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
F社	2022年に人権方針を策定。ウェブサイトに掲載するとともに社内やグループ企業で説明会を開催し、内容の理解と方針遵守及び人権に対する意識の高揚を図った - 人権に関する階層別研修を実施 - 労働災害発生リスクの低減を図るため、安全教育やリスクアセスメントの実施、グループ内での情報共有を行っている	ISO45001
G社	- OECDの紛争鉱物に係るガイダンスで規定されている紛争地域等、高リスク地域におけるリスクある調達を回避 - 責任ある貴金属調達に関与するすべての社内関係者に対し、マネー・ロンダリング等の対策を含む貴金属管理に必要な教育、訓練を継続的に実施 - 取引時には、本人確認、資産凍結対象者等に対する措置に係る確認等、顧客の属性や取引内容に適した必要な措置を実施し、疑わしい取引については、検知できる体制を整備。受領した調達原料が、サプライヤーから入手した情報と整合が取れていることを監視し、記録を管理 - 外国人労働者に対しては、採用にあたり登録料や手数料を徴収しないこと、身分証明書やパスポート等は本人が管理すること等、労働者の人権に配慮するための手順を定めている	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

2. 電機・電子（国外企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
A社	- 総合的なリスク評価は、以下アプローチで構成： - 社内外のステークホルダーへの聞き取り、デスクトップ調査等を通じたリスクマッピング - 社内協議及び他のリーディングカンパニーとのベンチマーク・ギャップ分析 - 様々なステークホルダーと関与。同社の掲げる「脆弱な労働者」カテゴリー（移民労働者等）に該当する労働力を特定し、必要に応じて評価を行う。具体的な特定方法は以下： - 第三者によるオンサイト監査 - RBAのVAP監査（Validated Audit Process） - その他外部機関の監査	- 責任あるテクノロジーの使用 - 責任ある製品開発 - 現代の奴隷制度とディーセントワーク - 責任ある材料調達 - DEI - クリーンで健康的でサステナブルな環境	- Article One - Leadership Group on Responsible Recruitment - Responsible Business Alliance (RBA) - Business Roundtable on AI and Human Rights - 世界経済フォーラム - Business Against Slavery Forum - Responsible Minerals Initiative (RMI) - Responsible Labor Initiative (RLI)	- サプライヤーと生産拠点（Tier1と多くのTier2）のリスク評価実施 - Tier3のサプライヤーの第三者評価を実施の事例がある
B社	- RBAの評価プログラムVAPに従って、事業活動が人権に及ぼす直接的・間接的な影響を評価 - サプライチェーン上のリスク評価のため、RBAの基準に基づき自己評価ツールを開発。以下のアプローチにより評価を行う - 自己評価 - 現地監査 - 第三者監査 - 第三者によるオンサイト監査 - RBAのVAP監査（Validated Audit Process） - その他外部機関の監査	- 労働時間と十分な生活水準を得る権利 - 強制労働および児童労働の防止 - 結社と団体交渉の自由 - 無差別と多様性 - ハラスメント防止 - AI倫理を含む製品責任 - プライバシーと表現の自由を含むデジタルの責任 - 環境責任 - サプライヤーの責任 - 責任ある鉱物調達	- Responsible Business Alliance (RBA) - Responsible Minerals Initiative (RMI) - SA8000（サプライヤーに認証取得を奨励し、自己評価項目の一つに含めている）	- サプライヤーの自己評価は、すべてのTier1サプライヤーが対象 - 第三者監査は各年の取引額トップから90%以内に位置するサプライヤーが対象

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

2. 電機・電子（国内大企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
C社	- 仕入先との取引開始時に「CSR同意書」を締結、取引開始後もセルフアセスメントを継続実施 - 鉱物調達に関しては「責任ある鉱物調達対応方針」を定め、OECDガイダンスにもとづき評価 RMAPに準拠した調査でサプライチェーン上の製錬・精製業者を特定。実地監査による確認も行う	記載を特定できなかった	Responsible Minerals Initiative (RMI)	明確な記載を特定できなかった
D社	- グループ全体の人権インパクト評価を実施 - サプライチェーン上のリスク評価のため、セルフアセスメント調査を年に一度実施 - 下記のプロセスで紛争鉱物の使用状況を確認： グループ内各事業における4鉱物の使用可能性を調査対象年ごとに精査 - 特定された事業において、調査対象年に製造または製造委託した製品に関し4鉱物の含有を精査し、調査対象製品を特定 調査対象製品のサプライヤーに対し、4鉱物の原産国および製錬所の調査を要請 - サプライヤーより回収した製錬所情報を精査	- 責任あるサプライチェーン - 多様性の尊重 - 責任あるテクノロジーの開発および使用	- Business for Social Responsibility (BSR、米国非営利団体) - Responsible Business Alliance (RBA) - Responsible Minerals Initiative (RMI)	セルフアセスメントの範囲は、すべての原材料・部品サプライヤーとその製造工場。Tier2サプライヤー/製造委託先についても、Tier1サプライヤーを通して評価
E社	- BUおよび主要グループ会社を対象に人権DD指導会を実施 調達パートナーのサステナビリティパフォーマンス評価およびモニタリングにEcoVadisを導入	- 強制労働 - 長時間労働 - 低賃金 - 児童労働 - ハラスメント - 労働安全衛生 - 移民労働者の権利侵害 - 高リスク地域における人権問題	- Shift（米国非営利団体） - EcoVadis	リスク評価の範囲として、「調達パートナー、自社従業員、顧客・エンドユーザー、地域社会と」との記載あり

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

2. 電機・電子（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
F社	- リスク・コンプライアンス委員会において、人権問題も含めた各種リスクの抽出およびアセスメントを実施 - サプライチェーンについては、CSR推進チェックシートによる自己評価方式の調査を実施	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった	CSR調査の対象は、OEM工場を含む主要工場
G社	カントリーリスク情報と同社売上高、調達額、従業員数等の事業情報を基に実施したデスクトップ調査、および社員と第三者機関が参加して実施したワークショップによりリスク評価	- 部品・機器調達先サプライチェーン上の人権侵害 - 職場における多様性の受容不足 - 労働環境や働き方の変化への対応	NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会	- 従業員 - 製品・サービスの消費者、利用者 - コミュニティの住民、一般市民

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

2. 電機・電子（国外企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
A社	- 監査で重大または優先的に対応すべきとの指摘を受けたサプライヤーに対しては、監査結果受領後30日以内に、指摘の原因と是正措置に関する方針を共有するよう求める - 同社が行っているサプライヤー評価で高リスクと判定された場合、当該サプライヤーは180日以内に適切な文書を提出するか、または第三者による監査を通じて、負の影響に対処したことを証明する必要がある - 能力構築プログラムとして、国内外のNGOや研修グループと連携した研修および能力開発プログラムを継続的に実施するほか、特定の問題に対する改善計画策定支援のためのプログラム・リソース（RBA、RLI）も提供	- Responsible Business Alliance（RBA） - Responsible Labor Initiative（RLI）
B社	- VAP監査の結果、いくつかの拠点で労働と安全衛生に係る指摘事項が存在。監査中に現場で対応を行ったほか、長期的な対策を必要とする是正措置は、VAP基準に沿って現在進行中 「人権への負の影響を及ぼす可能性が高い業務の責任者」「全従業員」「海外子会社」等、様々な対象へのトレーニングを実施 1年以上取引のある企業に対して取引データや資料に基づく包括的な評価を実施。また、リスクの高いサプライヤーの実地調査を実施。確認した一部の問題点は直ちに改善要請したほか、その他の問題点は、改善に向けた対応事項を確認後、3か月以内に実施状況を確認。なお、優秀なサプライヤーには、次年度の供給優先等のインセンティブを付与すること	Business for Social Responsibility（BSR、米国非営利団体）

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

2. 電機・電子（国内大企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用状況
C社	- 優先的に取り組むべきリスクへの対応として、「長時間労働の是正」「協力業者との協働」「C社で働く人と地域共生」「人権教育・ハラスメント防止策」「講演会」を掲げ、モニタリングや教育啓発等を実施 - CSR調達に関し、セルフアセスメント及び監査の結果やRBAの基準にもとづく取引額や商品機能における重要性等により選定した重要仕入先に対しては、CSR監査も実施。リスク評価の結果はA～Cのランクに分類して管理し、Cランクとなった場合はハイリスク仕入先として管理する - 責任ある鉱物調達のため仕入先に対して定期的な調査を実施。これまでの紛争鉱物調査により、同社の主力製品は、すでにコンフリクトフリーであることを確認している	Responsible Minerals Initiative (RMI)
D社	- RBA行動規範を同グループのサプライヤー行動規範とし、エレクトロニクス製品の自社製造事業所およびサプライヤーに対し適用している。同社行動規範の遵守状況については定期的に確認を行い、疑義がある製造工場に対しては、リスクに応じて改善指導や訪問評価を実施 - 高リスク鉱物について、RMAPに準拠した製錬所、又は信頼のおけるトレーサビリティプロジェクトにおいて認定された製錬所から調達するようサプライヤーに要請している。サプライヤーがDDに対して十分な協力を行っていない、改善要求に従わないなどの場合は、段階的な取引終了等、必要な措置を実施する。また、自社の調査で特定した製錬所のうちRMAPに準拠しない製錬所に対して認証取得に向けた働きかけを行う	- Responsible Business Alliance (RBA) - Responsible Minerals Initiative (RMI)
E社	2022年度のリスク評価によって特定された顕著な人権リスクに対しては、引き続きShiftの助言を受け、2023年度以降に具体的な対策を実施予定 - 調達パートナー向けのサステナビリティ監査で指摘されたすべての事項について、対象先へ内容を説明し、改善依頼を行う。さらに、監査の結果リスクが高いとみられる調達パートナーに対しては、改善を支援するためのトレーニングの提供やオンラインでの改善モニタリング、対面でのフォローアップ監査の実施等、改善への取組を進める - 責任ある鉱物調達の実現に向け、グループ・グローバルで調達BCPの充実に取り組むとともに、BUおよび主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、①徹底した標準化と汎用部品の使用による調達保全リスクの極小化、②マルチサプライヤー化の推進、③製造拠点の複数分散化、④戦略在庫の予算化、⑤代替品の検討等を策定・推進	Shift（米国非営利団体）

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 電機・電子（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
F社	- CSR調査に加えて、取引先工場を直接訪問し、CSR活動への対応状況や困難な点等を伺い、課題解決のために協力している - コンプライアンスガイドラインを社員に周知するとともに、同社企業行動規準も含めた内容のコンプライアンス研修を実施	記載を特定できなかった
G社	【部品・機器調達先サプライチェーン上の人権侵害】 - これまで実施してきたCSR調達の取組を、課題に揚げられた生産拠点についても展開 - 人権侵害への加担が発生した時には迅速な対応が取れるよう、サプライヤーを含めた幅広いステークホルダーに対応する苦情処理体制を備えていく 【職場における多様性の受容不足】 - 今後は、既存の取組に加えて、方針・管理体制のグローバル展開、研修や講演会の実施、苦情処理メカニズムの整備を進めていく 【労働環境や働き方の変化への対応】 - 今後は、既存の取組に加えて、従業員の裁量権を増やすことでさらなる働きがいの向上を目指し、従業員とのエンゲージメントを継続 ※上記以外に、サプライチェーンの取引先に対しては『CSR 調達ガイドライン』を配付し、CSR調達に対する理解を得たうえで、取組に協力いただける旨の同意書の提出を求めている	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

3. 自動車（国外企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
A社	- RBAのオンライン評価ツール、自己評価アンケート（SAQ）等を使用して隔年でリスクアセスメントを実施、潜在的に人権リスクの高い領域を特定 - 大学の研究室と協力して開発したソーシャル・インパクト・モデルを用いて、優先順位付け - 原材料の調達に関しては、原産国におけるガバナンスと、原材料の採取、収穫、加工を通じた児童労働または強制労働の脆弱性に基づいて人権リスクを特定し、優先順位付け	2022年の評価で特定： - 水へのアクセスと衛生 - 大気の質 - 児童労働 - 気候変動 - 同一かつ公正な賃金 - 強制労働と倫理的な採用 - ハラスメントと差別 - 人身売買 - 労働衛生、安全と健康 - 製品の安全性と品質	- Responsible Business Alliance (RBA) - The Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA) - The University of Michigan's Erb Institute - RCS Global Group	- 人権リスク評価をジョイントベンチャー製造施設に拡大 - コバルト、ニッケル、リチウムの調達において鉱山現場までのすべての階層でサプライヤーの監査を実施
B社	- 独自に開発した人権尊重システムの第1ステップとしてリスクアセスメントを実施 - 高・中リスクのグループ会社にアンケートを実施し、具体的なリスクを把握・検討 - 人権リスクに関連する重要な原材料の優先順位付けを行い24の原材料を特定。透明性、リスク・ホットスポット、対策の3つの観点からレビュー - サービスに関するサプライチェーンにおいて、リスク分析を実施	- 児童労働の廃止 - 強制労働の廃止 - 結社の自由及び団体交渉権 - 差別に対する平等な機会と保護 - 労働安全衛生権 - 労働時間、報酬及び福利厚生 - 人権擁護活動家の保護 - 地域社会と先住民族の保護 - 治安要員と人権擁護	トランスペアレンシー・インターナショナル	間接取引先 (Tier 1以上)

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

3. 自動車（国内大企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
C社	- 下記の方法でリスク特定・評価を実施 - 国際規範・国際基準を参照 - 業界特有の課題について専門家等と協議 - ステークホルダーへの影響とビジネスへの関連性により層別・分析 - 社内会議体においてリスクを報告・評価 - 外国人労働者の強制労働リスク特定のため、採用または帰国時の問題点等を把握する調査を実施 - 紛争鉱物使用状況の把握に向けては、RMIの調査票を用いてサプライチェーンを把握	2023年度の優先テーマは、以下： - サプライチェーンDD - 強制労働 - 児童労働 - ハラスメント - 差別（ジェンダー）	Responsible Minerals Initiative（RMI）	- リスク特定・評価の範囲として、少なくともTier2サプライヤーは対象と解釈 - 外国人労働者に関する調査：国内外の子会社
D社	- 人権インパクト評価を実施し、重点分野を特定 - サプライチェーン上のリスク特定については、サプライヤーCSRガイドライン等をもとに、定期的に第三者によるサステナビリティ評価を実施 3TGについて10年ほど前から主要拠点において紛争鉱物調査を開始し、徐々に対象地域を拡大。CMRTを使用して製錬業者を特定。調査を依頼するサプライヤーに対しては、マニュアルや調査結果集計ツール等を提供し、周知・啓発を推進	- 従業員 の労働環境 - サプライヤーの労働環境 - 製品の安全性 - カスタマープライバシー	- Business for Social Responsibility（BSR、米国非営利団体） - Responsible Minerals Initiative（RMI）	記載を特定できなかった
E社	- 各部門で年1回、グループ共通の評価基準に基づき人権に関するリスク評価を実施 - 影響度の高いサプライヤーを対象にチェックシートを用いたESG調査を実施し、高リスクのサプライヤーを特定。チェックシートは差別の撤廃、児童労働・強制労働・人身売買の禁止や最低賃金の保証等の課題を網羅 - RMIのテンプレートを活用し、コバルトの製錬所特定を推進。調査時点では日本のみ対応	- 強制労働・児童労働の禁止 - 差別・ハラスメントの撤廃、多様性の尊重・受容 - 自由闊達な対話環境の創出 - 安心して働ける労働環境の維持	Responsible Minerals Initiative（RMI）	ESG調査の対象は影響度の高いサプライヤー（詳細は不明）

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

3. 自動車（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
F社	- 本社、グループ会社および主要なサプライヤーに、人権問題含むCSRの取組に関するチェックシートを配布し自己点検を実施 - リスクの可能性のあるサプライヤーには関連データを提出させ、現地調査を実施 2013年より紛争鉱物の調査を実施	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった	紛争鉱物については、間接を含むサプライチェーン全体を調査
G社	- リスク管理の委員会において、各部門・グループ企業のリスク認識の確認を行い、その重要度や優先度等の評価を実施 - サプライチェーンに関わる各国の法令、産業構造から生じる懸念事項、社員へのアンケートやヒアリング結果、顧客や取引先のコミュニケーション等をもとにリスク認識の情報を集約	- 差別及びハラスメントの撤廃 - 児童就労の禁止 - 強制労働の禁止 - 適正な賃金 - 労働時間 - 安全・健康な労働環境 - 社員との対話・協議	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

3. 自動車（国外企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
A社	- すべての従業員全員を対象としたオンライン・トレーニング - 組合の代表等が参加するグローバル情報共有フォーラムでの対話を実施 - RBA VAP手法でサプライチェーンの監査を行い、不適合については、是正措置計画を作成。定期的なレビューで遵守を確認	Responsible Business Alliance（RBA）
B社	- 独自の社会的コンプライアンス管理システムを活用して、従業員に起こりうる人権リスクを特定して対処 グループ会社を含む従業員およびサプライヤーに対して人権原則に関する情報とトレーニングを提供 - サプライヤーにおいて問題の可能性が明らかになった場合は広域的な調査を実施。問題が発見された場合はプロセスの改善を指示し、できない場合は取引の停止も検討	- 欧州ドライブサステナビリティ・イニシアチブ - Responsible Minerals Initiative（RMI） - 監査法人KPMG AG

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

3. 自動車（国内大企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
C社	- 予防策：リスクの動向把握（ステークホルダーとの対話、関連団体との交流等）／自社ビジネス及び関係先の人権リスク評価／（リスクが高いと判断した場合は）取引先との協働 - 軽減策：関係するステークホルダーに同意を得ながら対策を立案・実施／進捗状況を定期的に確認・効果評価を行ったうえで改善の必要性を判断し、計画の見直しを毎年実施 - 外国人労働者の人権保護に向けては、適正な雇用等を保証するためのガイドラインを策定するほか、「ASSC東京宣言2020」策定に参画。また、「責任ある外国人労働者受入プラットフォーム（JP-MIRAI）」の活動にも参画している - 紛争鉱物への対応として、RMIと協力し、各種ワーキンググループ活動に取り組んでいる。また、同WGの活動を通じ、精錬業者に対して認証取得等の働きかけを行っている	- The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC) - 責任ある外国人労働者受入プラットフォーム（JP-MIRAI）
D社	- リスクアセスメントで指摘を受けた項目についてはフォローアップ計画を策定・実行し、継続的改善を図る - 全従業員向けのe-ラーニングや、工場等で働く従業員へのビデオ研修等、学習機会を提供 - サプライヤーについては、評価の結果がアライアンスの基準に満たない場合、改善計画の策定を依頼し、改善状況のフォローを実施 - サプライヤー向けセミナーを実施し、質問への回答方法や改善計画の策定について、評価機関から直接レクチャーを行う - 紛争鉱物への対応として、業界団体等と連携し、定期的なワーキング活動を実施しながら調査方法の検討や調査結果の解析を遂行	- 日本自動車工業会 - 日本自動車部品工業会 - 電子情報技術産業協会（JEITA）
E社	- 全従業員に対する行動規範等の周知、人権に関する理解を促進するための研修を実施 - 海外現地法人責任者や人事責任者に対しては、赴任前研修で「良好な労使関係に向けた地域・国特性の動向情報や過去労働争議事例等」を説明 - 米国子会社では、業界内外の動向把握を目的としてAIAG（Automotive Industry Action Group 全米自動車産業協会）の企業責任運営委員会やDrive Sustainabilityに参加。北米地域のTier1, Tier2サプライヤーはAIAGの人権等の研修会に参加 - サプライヤーに対しても、サステナビリティガイドラインを発行し、人権尊重の実践を依頼するとともに、高リスクのサプライヤーに対しては、関連帳票・生産工程・関連施設の確認と「改善計画・実績報告書」による進捗確認を実施	- Automotive Industry Action Group (AIAG) - Drive Sustainability

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

3. 自動車（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
F社	- 本社が作成した基本ポリシーをもとに海外各拠点が現地の実情に合わせたガイドラインを制定。現地の経営陣、スタッフに浸透させ、ルールを周知 - 行動指針をまとめたリーフレットを全従業員が携帯し、年1回読み合わせを実施 - 国内の全従業員がハラスメント研修を受講 - 主要な取引先にCSR活動に関する自己点検アンケートを依頼。内容を元に改善措置を提案	記載を特定できなかった
G社	- リスク管理委員会において防止や軽減の措置が必要と判断された項目については、関係部署で措置を講じる - グループ企業で共通の人事教育を実施。役員は毎年、ハラスメント講座を受講	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国外企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
A社	2019年に人権影響リスク評価を実施。ステークホルダーを従業員、ビジネスパートナー、地域社会の3つに分けて問題を分析し、方針を策定 - ESG調査会社と協力して同社の事業およびサプライチェーン・プログラムによって推定される影響の評価を実施 - 土地や天然資源の所有権・利用権の尊重のため、地域社会への影響等を特定する環境アセスメント調査を実施	- サプライヤーと下請業者の安全 - 従業員、周辺の地域社会の健康と安全 - 農家の労働条件 - 苦情処理メカニズムの適応と透明性 - 土地取得プロセス - 内部告発プロセス等	- Morningstar Sustainalytics - 世界銀行のガイダンス - 国際金融公社（IFC）	「DDをサプライヤー、地域社会、その他の外部ステークホルダーまで拡大」との記載あり
B社	【「レスポンシブル・ケア」の原則に基づく評価】 - レスポンシブル・ケア マネジメント・システムを導入。グループ内の全企業および同社が過半数の株式を保有する企業に適用 すべての事業所と工場を対象に専門家による監査を実施。結果は各拠点の標準化された包括的なパフォーマンスプロファイルとして集約され、リスクマトリックスとしてリスクレベルを可視化。リスクレベルが高い工場に対してはフォローアップ監査を実施 【サステナブル調達】 - 同社のサプライヤー行動規範と「Together for Sustainability」イニシアチブを推進 - リスクマトリックスによるリスク分析等の評価を用いて原材料サプライヤーのサイトを監査し、外部機関を通じて持続可能性を評価 - TfS監査は、外部監査人により生産拠点等を対象として実施。監査には現地での従業員インタビューも含まれる	記載を特定できなかった	- Responsible Care (RC) - Together for Sustainability (TfS)	すべての事業所と工場

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国内大企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
C社	- 人権に関する項目が含まれた同社のサステナビリティ調達ガイドラインおよびEcoVadisを用い、取引先のサステナビリティ活動の状況を把握 - 購買原料に含まれる鉱物について、RMIのCMRT、EMRTを活用し、調査実施 - 原料登録時に、原材料調査票（同社作成）、SDS(Safety Data Sheet)、chemSHERPA、CMRTの提出を義務化 「サステナビリティ調達アンケート」「フィードバックシート」「紛争鉱物報告テンプレート」を設け、取引先に確認	- 差別の排除 - 児童労働、強制労働の禁止 - 労働基本権の尊重 - 紛争鉱物への対応 - 同一報酬の尊重	- EcoVadis - Responsible Minerals Initiative (RMI) - chemSHERPA	記載を特定できなかった
D社	- 取引先に対する「CSR調達アンケート」の定期的な実施と分析、CSR調達に関する高リスク課題調査、企業検索システムによる取引先リスクの確認等を実施している - 国・地域・業種等から重要なCSR調達リスク項目と、調査が必要な対象サプライヤーを洗い出し、リスクの有無の調査や監査・対策を行うプロセスの導入について検討を進めている	- 強制労働、児童労働等、不法・非人道的労働の禁止 - 不当な低賃金・減額、法定限度を超えた労働の禁止	記載を特定できなかった	サプライヤーや委託加工先等、サプライチェーン全体
E社	- 優先度を「潜在的な人権への影響の深刻度」と「人権リスクと同社の関係性」の2軸から評価 - 国内外グループ会社で人権リスク調査を実施	安全衛生と労働時間に関する項目の潜在リスクが高いと特定	記載を特定できなかった	- 国内外グループ会社 - 紛争鉱物については「定期的に精錬所までさかのぼって調査」との記載あり

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
F社	- 同グループおよびサプライチェーンを対象に、人権への潜在的リスクの影響評価を実施し、今後重点的に取り組んでいく人権テーマを特定 - まずデスクトップ調査を実施し、サプライチェーンを含む同社の事業活動と関わりのある潜在的な人権リスクを抽出 - さらに、潜在的な人権リスクの高いテーマ・領域を洗い出し、同社のリスクを特定するための人権DD ワークショップを開催	- 原材料含む調達品の生産現場における労働者の労働環境 - グループ会社やサプライチェーンを含む国内の脆弱な労働者（派遣社員、外国人労働者等）	- NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会 - Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)	サプライチェーンを含む同社の事業活動が調査範囲とのこと
G社	2021年度からTier1およびTier2サプライヤーを対象に、人権への影響評価の調査を実施 2022年度は、全役員および関連部署所属長を対象に勉強会を開催 2023年度は社内アンケートにより、同グループの従業員にとって顕在的・潜在的にどのような人権リスクが懸念されるのか、優先的に人権への負の影響の防止に取り組むべきテーマを特定。評価結果をもとに人権リスクマップを作成した	- パワーハラスメント、 - 過重労働・長時間労働 - プライバシーの権利	記載を特定できなかった	Tier1およびTier2サプライヤー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国外企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
A社	・ 特定された重要課題に基づき、人権リスク管理ツールを開発。リスクを軽減し、進捗状況や取られた措置の詳細な分析を提供。ツールは社会状況等に合わせ定期的に更新 ・ 人権問題の進展度を診断するアンケートを実施し、人権問題の進捗の監視、評価に活用 ・ 管理職対象の研修を実施。今後、対象者を主要従業員に拡大する ・ 地域社会プログラムに人権問題に関する専門チームを設置	・ 国際金融公社（IFC）
B社	【サプライヤー】 ・ 直接的なサプライヤーが人権侵害を行っていることを把握した場合、直ちにこれをなくすよう促し、また必要に応じてこれを支援。状況によっては、代替ビジネスの検討することを選択することもありうる（最後の手段） ・ パーム油等の原材料の調達において、持続可能なサプライチェーンと公正な労働条件を認証することで基準を設定している。これらに関連し、いくつかの自主的なアライアンスに参加している（RSPO、レインフォレスト・アライアンス、持続可能なヒマシ協会（SCA）） ・ 2021年には、バッテリー材料等、リスクが高まる可能性のある行動領域への取組を強化し、電池鉱物タスクフォースを設立 【自社領域】 ・ 基本原則と権利に関する基準を規定したうえで、これらの基準に対するリスクや違反を防ぐための教育研修として、各種研修を実施している ・ 環境保護、健康、安全の分野における継続的な改善を確実にするため、レスポンシブル・ケア原則とグローバル・セーフティ・イニシアチブを統合。人権に関する側面は、同社の保安要員のグローバルな資格要件の一部でもあり、請負業者との契約にも組み込まれている ・ こうした取組にもかかわらず、懸念や違反が発生した場合は、ただちに違反行為を止めるための措置を講じるとともに、適切なフォローアップを行う 【製品と顧客】 ・ プロダクト・スチュワードシップ・システムとプロセスにより、製品の取り扱い、使用、廃棄における潜在的なリスクを特定し、潜在的な悪影響を最小限に抑えるためのアドバイスを行っている	・ Roundtable on Sustainable Palm Oil（RSPO） ・ レインフォレスト・アライアンス ・ 持続可能なヒマシ協会（SCA） ・ 電池鉱物タスクフォース

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国内大企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
C社	- 同グループの「サステナビリティ調達ガイドライン」を周知し、取引先に対し、対応を要請 - サプライヤーから供給される物品に紛争鉱物のいずれかが少量でも含まれている場合、サプライヤーに対し、米国のドッド・フランク法の紛争鉱物条項を遵守し、当該物質がコンゴ民主共和国またはその隣接国の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物ではないことの証明を求める	記載を特定できなかった
D社	- 国内のグループ従業員に対して、パンフレットの配布や学習会等の様々な人権教育を行っている。海外関係会社については、国際規範や同グループ人権方針を含む人権推進体制等を織り込んだ教材を提供し、各国・地域の事情に合わせた啓発・教育を推進 - 把握した負の影響に対しては改善要請を行い、さらに訪問等を通じてフォローアップを行っている	記載を特定できなかった
E社	- 人権啓発委員会が中心となって、人権の啓発活動と研修を実施 - 調達基本方針をグループ内に周知し、半期に一度の資材調達に関する会議で担当者の教育や社内外の最新事例の学習を実施 「CSR調達ガイドライン」を作成し、取引先に配布。説明会等で周知を徹底。サプライヤーCSR調達調査票を用いて、実施状況を確認	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
F社	- 緊急性の高い人権課題にいち早く対応することのできる仕組みを構築。具体的な対応事例として、ゴム手袋製造会社への訴訟を受けて取引先と同社の取引状況・すべての生産委託先に対する第三者機関監査実施状況を確認したことが紹介されている - あらゆるハラスメントを防止するためにコンプライアンス体制を強化し、毎年研修を行うなど働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいる	NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会
G社	「パワーハラスメント」への対応として、同グループの行動憲章および人権方針の浸透、コンプライアンス意識調査、教育・研修、「過重労働・長時間労働」への対応として、労働時間の適正化と長時間労働の削減、「プライバシーの権利」として情報セキュリティへの取組、同グループプライバシーポリシーおよび個人情報保護方針の浸透、教育・研修を行うとしている - サステナブル調達における人権への配慮として「サステナブル調達ガイドライン」を定め、取引先に周知するとともに、「サステナブル調達ガイドブック」を作成し、日常のコミュニケーションや商談の場を通じて、取引先の賛同を得られるよう取組を進めている 「サステナブル調達ガイドライン」に対する同意確認書の回収およびサステナブル調達アンケートを実施している - サステナブル調達の推進と徹底を目的に、取引先に対して毎年監査を実施している。監査では同社の各工場の担当者が、取引先の工場の施設管理・工程管理・衛生管理・生産管理等、多岐にわたる項目をチェックし評価を行う	Responsible Business Alliance (RBA)

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

5. 繊維・アパレル（国外企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
A社	- 社内の専門チーム又は第三者により、すべてのTier1およびTier2施設に対する定期的な（少なくとも12ヵ月に1度）評価を実施。評価は現地で行われ、必要に応じて寮を含めた施設全体の目視による検査や書面検査、経営陣や労働者との面談を行う - RMIの紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）を利用してデータを収集し、サプライチェーン内の製錬業者または精製業者を特定・評価	2022年の重点課題： - 労働安全衛生 - 労働時間と適正な報酬 - 強制労働（農産物及び外国人労働者） - 結社の自由	- Fair Labor Association (FLA) - American Apparel & Footwear Association - Sustainable Apparel Coalition - Responsible Labor Initiative (RLI) - Responsible Minerals Initiative (RMI)	すべてのTier1およびTier2施設
B社	工場監査を実施してリスクを評価し、コンプライアンス違反の根本原因を特定している。同社の社会的コンプライアンス分野におけるKPIは、事故率の低下、定着率の向上、従業員満足度の向上、中間管理職の女性比率、および従業員エンパワメントイニシアチブの有効性である - すべての新規サプライヤー候補は同社の基準を満たしているか評価され、承認した場合にのみ発注できる - ライセンス契約者には、間接的なサプライチェーンにおけるコンプライアンスを確保するための社内モニタリングアプローチと、コンプライアンス計画と活動の成果を検証する外部モニターによる委任監査を義務付けている - 製品を調達している国、および協力しているサプライヤーについて、国や工場における人権、労働権、環境リスクを監視し、定期的にマッピングしている	- 労働権 - 賃金 - 差別とハラスメント - 結社の自由 - 児童労働 - 強制労働と人身売買 - 労働における健康と安全 - 環境 - プライバシー - 汚職 - スポーツスポンサーシップ	「社会・労働融合プログラム」（SLCP） - Fair Labor Association (FLA)	具体的な目標は「Tier1」等の比較的近いステークホルダーに関するもの

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

5. 繊維・アパレル（国内大企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
C社	工場の労働環境モニタリングやステークホルダーとのエンゲージメントを通じ、新規取引や生産国等の新しい事業環境のリスク評価を行っている	- ハラスメントや差別の問題 - 調達先の国や地域の経済的・社会的状況等により、サプライチェーンで働く労働者が脆弱な立場に置かれやすいこと	- Better Work - Fair Labor Association (FLA) - Social and Labor Convergence Program (SLCP) - Facility Social and Labor Module (FSLM)	- すべての縫製工場および主要素材工場 - サプライチェーン全体 - 原材料調達の最上流まで
D社	- 生産委託工場を対象に、人権侵害、労働環境、環境保全等の項目について第三者機関による定期的な現地訪問監査を実施し、その評価結果を開示している（現代奴隷のリスクが高いとされる国・地域は優先的に開示） - 現地訪問監査は、工場従業員、労働組合、従業員代表、経営者層等へのインタビュー、記録と文書のレビュー、現場視察による労働安全衛生状況のチェック等の手続きに沿って行われる - 事前承認を得ていない工場への生産委託を禁止し、承認を得るよう義務づけている。外注先工場は取引先工場と同様に行動規範の遵守を義務付けている	記載を特定できなかった	- Better Work - ビジネス行動要請 (Business Call to Action : BCtA)	生産委託工場が中心だが、再委託先についても規範の遵守を義務付けている

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

5. 繊維・アパレル（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
E社	- 人権リスクについては、定期的に社内でヒアリングを行っている - グループ会社を対象に、人権DDの一環として人権アセスメントを実施 - マテリアリティの特定にあたり、まずは様々な国際的ガイドラインやフレームワークを参考に社会課題をリストアップ。次に、同グループの課題解決への貢献の可能性、ビジネスへの影響、グループの強み等を踏まえ、その重要度を評価し絞り込みを行った。その後、サステナビリティ委員会での審議を経て、取締役会で承認した	- 社会（健康、人材、品質） - ガバナンス	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった
F社	2023年に人権リスクアセスメントを実施。同グループのバリューチェーン全体の事業活動の各段階における、ライツホルダーの人権に負の影響を与える可能性を評価することで潜在的な人権リスクを抽出し、今後優先して対応すべき国、事業、およびライツホルダーを明らかにした 2018年度に責任ある調達を目指し、Sedexに加盟。2020年度から本格的に主要取引先に参画を促し、人権・労働安全衛生・環境・企業倫理等に配慮した企業の社会的責任を果たす取組を推進。また主要取引先縫製工場リストを開示している	- サプライチェーン上の人権侵害への加担 - 職場の従業員に係わる労働諸問題 - 消費者の権利の侵害	- NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会 - Sedex	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

5. 繊維・アパレル（国外企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
A社	・ 社内の全従業員及びすべてのTier1、2のサプライヤーに対して、定期的な研修を実施。サプライヤー研修は、可能な限り現地の言語で行われる ・ サプライヤーに対しては、是正措置の計画策定を求めている、社内専門チームがその内容をレビュー（サプライヤーが当計画を通じてリスクに対処できるか、あるいは追加的なサポートが必要な状況なのかを評価）・承認する。必要に応じて、より効果的な解決策を策定するためのガイダンスも提供する ・ 購買慣行の業界の枠組に対するギャップ分析を実施するため、Better Buying Purchasing Practices Indexに参加	・ FLA Sustainable Compliance Initiative ・ Better Buying ・ Forest Stewardship Council ・ Responsible Wool Standard
B社	・ 従業員やグローバルなサプライヤーネットワークに対して人権に関するトレーニングを行う ・ 人権尊重に関して、グローバルかつ多層的なサプライチェーン全体でビジネスパートナーと協力するというコミットメントを示すものとして、責任ある調達および購買ポリシーを策定している。必要に応じて、顕著な人権リスクに対処し、とられた措置の有効性を追跡するための行動計画を策定し、実施する ・ ゼロトレランスの問題には、刑務作業、生命を脅かすような健康と安全における被害、反復的または組織的な虐待が含まれる。もしこのような問題がサプライヤーに確認された場合、同社はそのサプライヤーとの関係を終了させる ・ 重大なコンプライアンスの問題には、深刻な雇用問題、深刻な健康・安全または環境問題（またはその組み合わせ）が含まれる。サプライヤーが同社の職場基準を満たしていない場合、同社は製造関係の終了、業務停止通知、第三者による調査、警告書、受注の検討、コンプライアンス上の問題を改善するための特別プロジェクトの委託を含む施行ガイドラインの制裁と救済措置を適用する	・ 記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

5. 繊維・アパレル（国内大企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
C社	- 取組内容として、従業員に対する研修の実施や各人の取組姿勢の業務評価への組み込み、グローバルでのホットライン体制・運用の強化等が挙げられている - 特にリスクの高い人権課題について、労働環境モニタリングや苦情処理メカニズムの仕組み強化、専門機関との協働により、未然の防止と解決に取り組んでいる - 生産パートナー向けの行動規範の工場への遵守を要請し、遵守を誓約いただける工場とのみ契約している。工場はその取引先である上流工程の工場にも、行動規範を適用することが求められる。また、サプライチェーンの労働環境モニタリングを通じて、行動規範の遵守状況を定期的に確認している - なお、同社では著しく人権を侵害する問題に対して、ゼロトレランス方針を採用している。ゼロトレランス項目に該当する事象が検出された場合は直ちにその問題を是正することが求められ、重大項目が検出された場合は工場に早期の改善を促す	- Fair Labor Association (FLA) - The American Apparel & Footwear Association (AAFA)
D社	- オーガニックコットンの綿や糸は、第三者機関が認定する有機認証を取得している。主な一次原料（ウール、ダウン、リネン、木材）について、可能な限り生産地がトレースできるものを使用し、なかでも主要な原料は実際に生産地を訪れている - 原料生産段階までさかのぼって、厳格なDDプロセスを実施。国際機関や各国政府が発行するガイダンスに則り、独立した監査機関に調査を依頼した上で訪問監査を行っている - 調達方針を策定し、適切なスケジュールと数量を守った発注を行うことで、取引先工場の労働環境や労働者の人権を保護している	- Better Work - 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI） - ジャパンサステナブルファッションアライアンス（JSFA）

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

5. 繊維・アパレル（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
E社	- サプライヤー向けのサステナブル調達説明会を実施。直接材の一次調達先すべての国内サプライヤーに対してオンデマンドで説明会を開催 「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」（GCNJ共通SAQ）を用いて取引先へ調査を行っている。また、同グループの事業活動に基づいて独自に作成した「人権SAQ」と「環境SAQ」も併せてサプライヤーへ依頼するとともに、SAQに加え、調査結果のレビューとリスク特定も実施 - SAQの実施後にサプライヤーの実際の活動状況を把握するために、電話インタビューとWEBヒアリングを実施	- Women's Empowerment Principles (WEPs) - グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)
F社	繊維製品に関する世界的なサステナビリティ認証規格「エコテックス®」の最高峰の認証ラベル（※）を取得した衣類を販売 ※環境や働く人に配慮されたサステナブルな工場（エコテックス®ステップ認証）で作られた、世界トップレベルの安全性が確認された製品に与えられる認証ラベル。製造に関わったすべてのサプライチェーンもトレーサビリティ証明として確認できる	エコテックス®

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

6. 飲料・食品（国外企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
A社	• UNGPのフレームワークに沿って、特に重要な人権問題に焦点を当てたと記載されている。実施した内容としては、社内でのワークショップを通じた課題の優先順位付け、社内委員会との協議を中心としたインパクトアセスメントを行ったと読み取れる • 社内でのワークショップでは、部門を横断して、UNGPのアプローチに沿って、関与している事業活動から生じる可能性のある人権への影響を検討し、権利保持者への影響の深刻度や影響を与える範囲の広さ、救済措置を提供することの困難性といった観点から、優先順位付けを実施	• 差別 • 公正賃金 • 強制労働 • 結社の自由 • ハラスメント • 健康及び安全 • 土地の権利 • 労働時間	• Shift（米国非営利団体） • The World Economic Forum Human Rights Global Agenda Council • The Global Social Compliance Programme • AIM-PROGRESS • Twentyfifty	• 下請け業者を対象とした特定・評価と読み取れる
B社	• UK等では、業界共同プラットフォームであるFood Network of Ethical Trade (FNET) の評価基準を使用 • 移民労働者が多い職種や、同社が直接雇用契約を結んでいない職種、派遣契約で、低賃金産業で働く低技能職の労働者をリスクが高いと判断し優先セクターとする • 顧客にとっての重要性、製品の持続可能性への影響やリスク、変革を推進する能力のある場所等、複数の指標をもとに重大な人権リスクを伴う12の主要製品を特定	• 現代奴隷制（強制労働） • 職場を代表する者がどのように選ばれているか • 男女平等 • 労働者や小規模農家の持続可能な生計	• Food Network of Ethical Trade (FNET)	• 主にサプライチェーンの第一階層（最終製品を生産する拠点） • 生産される製品のリスクに基づき、第一階層以外も実施

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

6. 飲料・食品（国内大企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
C社	- 社内とサプライチェーンにおいて、コンサルティング会社と連携し、一般的な国・業界データを用いて潜在リスク評価を実施 自社工場に対してSedexを導入し、①労務管理、②安全衛生、③ビジネス倫理、④環境の潜在リスクに対する管理能力を確認 - サプライチェーンにおいて、Sedex提供のSAQでサプライヤーの潜在リスクと潜在リスクの管理能力を評価しリスクを特定。Sedex未加入のサプライヤーに対しては、サステナビリティ調達アンケートを実施	- 児童労働・強制労働 - 差別・ハラスメント - 結社の自由 - 責任ある材料調達 - 働きやすい職場環境 - 風通しの良い職場風土 - 挑戦と成長	- Sedex - Verisk Maplecroft - Institute for Human Rights & Business (IHRB)	- 自社工場 1150以上の製造拠点を含む主要サプライヤー約750社
D社	- カントリーリスクマッピングにてサプライヤーの所在国における特定テーマに関する評価を実施 - 事業領域別リスクマッピングにて特定テーマを含む配慮すべき人権項目に関する机上調査を実施 - 商材リスクマッピングにて商材のリスクレベルを国別で調査 全事業領域における主要取引先へのサステナビリティ調査をサステナビリティチェックリストに基づき実施	- 児童労働 - 強制労働 - 安全と健康 - 結社の自由と団体交渉権 - 差別 - 懲罰 - 労働時間 - 報酬	- ISO26000 - SA8000	サプライヤー
E社	農産物および農産物加工品のリスク評価を実施。社外専門家の助言も受けながら、人権リスクの高い農産物および農産物加工品を特定し、Sedexの評価ツールを用いて、調達国の人権リスクと事業への影響度という2軸で優先順位付けを実施	- 労働時間・賃金 - 労働安全衛生 - 差別・ハラスメント - 結社の自由と団体交渉権 - 強制労働・児童労働 - プライバシー - 差別的な表現 - 製品の安全・品質	- Sedex - Business for Social Responsibility (BSR、米国非営利団体)	サプライヤー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

6. 飲料・食品（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
F社	- 経営層向け人権講習会や主要部門の管理職向けワークショップを開催し、サプライチェーン全体に係る潜在的な人権課題を抽出 2つの農業法人と、自社工場の外国人労働者や日本人管理者に対してヒアリングを実施。今後、対象範囲を拡大予定	記載を特定できなかった	NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会	記載を特定できなかった
G社	主要香辛料の全サプライヤーに対し人権配慮、労働環境遵守状況に関するアンケートを実施	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった	主要香辛料の全サプライヤー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

6. 飲料・食品（国外企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
A社	- 強制労働の撲滅：研修の後援・実施、業界レベルでの改善ガイダンス、DDプラットフォーム・苦情処理プラットフォームの開発、特別な調達チームを創設といった取組を実施 - ハラスメント：ジェンダー対応DDプログラム及び意見集約プラットフォームの開発／茶園で働く労働者に能力開発の機会を提供／国連の「女性に対する暴力をなくす」活動を支援 - 公正な賃金：各調達ポートフォリオについて詳細なロードマップの確定、パートナー企業との生活賃金の確保に向けた共同計画の策定・契約への組み込み、生活賃金パートナー・プロミスに關与する戦略的サプライヤー増加に向けた取組、調査研究の後援を実施 - 労働時間：委託先等パートナー企業に対する方針について、雇用要件を現地の法的要件または週単位で最長60時間の労働時間のいずれか厳しい要件を満たすよう変更 - 土地の権利：過去に制定した国際的な土地に関する権利原則とDD実施ガイダンスの見直し・更新／コートジボワールの零細カカオ農家に向けた土地の権利の正式化を実施し、取得を支援する取組を継続／自社内の土地に関する権利原則とDD実施ガイダンスを作成し展開。すべての土地取引に関する業務手順とDDを実施するために非営利団体と契約	- AIM-Progress - Diginex - Quizrr - 国際女性研究センター (ICRW) - International Cocoa Initiative - Rainforest Alliance - Afrique Secours et Assistance (ASA) - Landesa - Côte d'Ivoire Land Partnership (CLAP)
B社	- 労働搾取に関する英国情報機関に登録のある人材会社を通じて人材を採用 - 労働者代表の自由な選出を確保するために、ETIのSocial Dialogue Programmeに取り組む - バナナのサプライチェーンでは、地域の市民社会組織とも定期的に二者間会合を実施 - 食品サプライチェーンにおける効果的な労働者委員会の育成を目的としたオンライン・トレーニングの開発と実施を支援 - 他社と協力し、紅茶セクターの女性労働者を対象としたファンドを設立 - Sedexのジェンダーワーキンググループに参加 - 生活賃金に関する研究者のネットワークと協力し、男女賃金格差のフレームワークを試験的に導入 - サプライチェーンと協力して生活賃金のベンチマークを特定、現行賃金との格差の例を公表／生活賃金の格差を測定するためのツールの開発を支援 - バングラデシュ、カンボジア、ミャンマー等で賃金引き上げの取組に尽力 - 代理店や配送センター全体で現代奴隷に関する研修を実施し、派遣労働者の労働時間が過度でないことを毎週監視 - 人身売買や搾取のリスクがある採用をサプライヤーが行うことを防ぐために、重要なサプライヤーに対して、Responsible Recruitment Toolkitへの参加を義務化	- Gangmasters Labour and Abuse Authority - Banana Link - COLSIBA - Women's Accelerator - Safety Fund - Sedex - Partner Africa - AnkerLiving Wage and Income Research Institute - ACT initiative - Responsible Recruitment Toolkit 等

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

6. 飲料・食品（国内大企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
C社	- Sedexでの設問を活用し、児童労働、強制労働、安全衛生、土地利用、女性活躍状況等を確認 - SMETAを通じて労働者の年齢確認や結社の自由と団体交渉が遵守状況について確認し、課題が顕在化かつ未是正の場合は是正に向けたエンゲージメントを実施	- Sedex - The CEO Water Mandate - Alliance for Water Stewardship (AWS)
D社	- こどもの権利の尊重に向け、社会貢献活動基本方針の一つに「次世代育成」を掲げ、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を実施 - 先住民の権利の尊重に向け、新規の事業投資案件の検討にあたっては、当該事業が先住民の権利に及ぼす影響について事前のチェックを励行 - 現地雇用において、国内外にあるグループ会社が各地域で事業を展開する際には、法令に準拠し従業員にとって最適な労働環境が提供できるよう管理体制の構築を支援	ISO26000
E社	環境や人権に配慮した農園経営を支援するため、スリランカの紅茶葉農園に対して「レインフォレスト・アライアンス認証」取得の支援・トレーニングを実施	レインフォレスト・アライアンス認証

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

6. 飲料・食品（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
F社	・ 人権問題について、 コンプライアンス研修の一環として社員への教育・研修を実施 。研修では、人権問題の中でパワーハラスメント、セクシャルハラスメント等も取り上げている	・ 記載を特定できなかった
G社	・ 記載を特定できなかった	・ 記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

7. 金融（国外企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	支援サービス等の利用状況	調査範囲
A社	A社の事業運営、顧客ポートフォリオ、サプライヤーおよび代表顧客に投資する企業の分析を通じて、重要な人権課題の特定・優先順位付けを行う	- 金融サービスへのアクセス欠如により基本的なニーズを満たせなくなる課題 - 労働者の人権 - 土地に関連する人権 - 生命や健康に関する権利 - プライバシーに関する権利 - 意見を有することや表現の自由	Morningstar Sustainalytics	- 下記に記載のそれぞれの役割を担う人が影響を与える人 ➢ 雇用主 ➢ サービス提供者 ➢ 商品やサービスの調達者、融資者 ➢ 投資サービス提供者 - Tierに関する記載は特定できなかった
B社	- クライアントの活動によってもたらされる潜在的な人権リスク及び取引に関する潜在的な人権リスクについて、同社が掲げるポリシーにて言及 - 上記ポリシーへの記載内容は以下： - 対象範囲 - レビューを始める取引の種類 - リスク・スクリーニングの実施とカテゴリー、独立したレビュー、行動計画に関する詳細 - 厳重警戒分野、分野別アプローチ、政策禁止事項の概要	- 適切な生活水準 - 対立・衝突リスク - 環境道徳的正義 - 金融サービス提供における差別 - DEI - 先住民民族 - プライバシーに係る情報セキュリティ - 労働慣行 - 再定住 - セキュリティ慣行	記載を特定できなかった	- 従業員 - サプライヤーの従業員 - 顧客 - 顧客のビジネス活動によって影響を受ける人々 - Tierに関する記載は特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

7. 金融（国内大企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	支援サービス等の利用状況	調査範囲
C社	- 人権方針の制定に際し、事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスクの特定・評価を行い、優先的に取り組むべき事項の洗い出し等対応強化を図った - 人権方針改定時には、改めて追加すべき課題の有無等の検討を踏まえて、再検討・再評価を実施する等、内外の事業環境の変化に合わせて、定期的に人権課題の見直しを図っている - リスクの特定について、投融資先が引き起こすコミュニティや従業員・先住民族の権利に関する課題が、深刻度・発生可能性がとても高いと判明したことから、優先的に取り組むべき事項とした - その後のリスク特定を通じて、右記に記載の「対応を強化する課題」を項目として追加した	【重要な課題】 - マネー・ロンダリングや賄賂・腐敗を通じた人権侵害 - 金融サービスの利用顧客の人権 - 従業員のウェルビーイング等に関する差別防止 - 投融資先が引き起こす環境への影響 - 救済を受ける権利 【対応強化する課題】 - 強制労働・児童労働・人身取引 - 紛争地域における事業活動(投融資)	- Business for Social Responsibility (BSR、米国非営利団体) - Shift (米国非営利団体) - Sustainable Palm Oil Roundtable on (RSPO) - Forest Stewardship Council - Sustainable Green Ecosystem Council (SGEC) /PEFC	金融サービスの提供、自社内の社員、調達の側面から調査を行っている

(出所) 調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

7. 金融（国内大企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
D社	- 以下のプロセスにより特定・評価を実施： - STEP1：スコープの整理 - STEP2：人権課題の評価と特定 - STEP3：外部レビュー - STEP4：レポートニング - 評価と特定にあたっては、内部通報制度の活用状況、海外子会社CSAデータ、社内ヒアリング・議論、NGO等からの要請内容、国際的な団体が発行するガイドライン、同業他社のリスク評価結果を情報源として活用するほか、ワークショップ開催・ライツホルダーへのヒアリングを実施した	- 外国人技能実習生の人権尊重 - バリューチェーンのビジネスパートナーとともに人権尊重 - あらゆる被保険者の人権尊重 - 保険引受／投融資の企業価値の毀損防止 - 社員の人権侵害防止 - 広告／製作物において偏見や差別を助長しない	NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会	- 事業領域：保険引受／投融資、バリューチェーン、自社オペレーション - ステークホルダー・ライツホルダー：お客様／被保険者／被害者、投融資先の従業員、地域住民、保険代理店／外部委託先／調達先の従業員、自社役職員
E社	- 国際人権章典・ILO宣言等の国際規範や、他の金融機関における課題を参考に、顕著な人権課題の洗い出しを実施 - 以下3つの基準にて、各人権課題の深刻度を評価 - 負の影響の重大性 - 負の影響の及ぶ範囲 - 救済の困難度 - 発生可能性の評価については、外部データを活用した、国別・業種別のリスクをスコア化することに加え、国別社員数や国・セクターごとの与信額等のデータと上記スコアを組み合わせ評価	【深刻度が高い課題】 - 紛争国に係るリスク - プライバシー - 投資先の地域住民に関する問題 - 児童労働 【発生可能性が高い課題】 - 責任ある金融サービス提供 【上記両側面が高い課題】 - 強制労働・人身取引	- 人権DDに関するエンゲージメント実施先として以下： - ILO駐日事務所 - 国連開発計画（UNDP） - 西村あさひ法律事務所	- 以下項目を調査範囲として設定 - 自社の社員 - 顧客 - 投融資先 - サプライヤー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

7. 金融（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 a.負の影響の特定・評価			
	方法	優先的に取り組むべき人権課題	利用・参画した支援サービス等(参照リスクデータ含む)	調査範囲
F社	- 年に1回、サプライヤーに奴隷労働や人身取引を含む人権侵害が発生していないことを確認 - 海外支店では、同店のサプライチェーンおよびビジネスにおいて、それぞれの取引や国ごとの性質・量を考慮したリスク評価を継続し、現代の奴隷労働や人身取引の発生リスクを年次で確認	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった
G社	事業活動に関係する人権への負の影響を特定し、評価（具体的な取組内容に関する記述なし）	- 強制労働・児童労働 - 差別 - 労働分野（過重労働防止等）	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

7. 金融（国外企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
A社	- 重大な人権に関する問題の予防と対処を目的に、顧客や投資対象企業の人権リスク管理に関する定期的なエンゲージメントを実施 - マネーロンダリングやテロ資金給与に関連するリスクを有すると判断された金融サービス提供者の見込み顧客に対して、金融商品やサービスの提供を拒絶 - 移民労働者の強制労働等の人権侵害について、顧客の口座や取引データに労働搾取の兆候を見つければ警告を発するデータモデルを導入 - 海運業界において、特定したリスクをもとに船員の権利に対する考え方や取組方について、顧客や関係者と対話を実施	記載を特定できなかった
B社	- 社内担当チームにて、ポリシーの対象となる取引をレビューすることに加え、関連する業界基準およびベストプラクティスに照らして基準をもとに評価することで、改善及び関与を行う機会について特定する - 特定の事業領域に携わる顧客については、追加で事業領域特有のレビューを求める - プロジェクト関連の金融取引に際して、人権リスクが特定された際に結果を踏まえて以下の処置をとることが記載されている - 人権リスクが高すぎて対処できないと判断された場合に限り取引実行を無条件に拒否する - 取引を進めるためにさらにどのようなDDが必要か、どの基準を満たす必要があるかを概説し、DD段階に進む際には、適格な独立したコンサルタントのサポートを受けながら、関連する基準に従ってベンチマークを行うことができるプロジェクト評価情報へのアクセスを得ることを要求し、要求を満たせなかった場合は、金融取引を行わない - 一般企業レベルの取引では、人権リスクが特定された場合にはクライアントの人権に関する方針と実践をレビューし、優先順位付けを行うことで、潜在的な人権リスクの回避、最小化、管理、緩和に対するクライアントの能力を評価する - 顧客が問題を管理するための適切な人材を配置しているかどうかを確認すべく関与し、強力な情報開示を促す	- National Minority Supplier Development Council (NMSDC) - New York & New Jersey Minority Supplier Development Council (NYNJMSDC) - New York National LGBT Chamber of Commerce - Minority Supplier Development - UK - WBENC and WEConnect

(出所) 調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

7. 金融（国内大企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
C社	- 環境・社会リスクへの対応状況の確認施策として、特定セクターの取引先について、年に一回以上エンゲージメントを実施し、環境・社会に配慮した投融資の取組方針の運用状況をモニタリング - 環境・社会に配慮した投融資の取組方針の社内浸透施策として、e-learningを用いた研修やチェックシート制定等を実施 - 主要サプライヤーに対し、人権方針および調達方針を周知し、理解と協力を要請 - 外部委託取引を開始するサプライヤーに対しては、契約書にてサプライヤーの行動指針の遵守を規定し、国際規範に基づく人権尊重を要求。順守義務違反時には、サプライヤーへ是正を求めるとともに、理由なく是正せずに重大違反が継続した場合は契約の終了を検討 - 主要サプライヤー延べ約2400社に外部データを利用した、人権に関連した制裁・犯罪履歴の有無に関するリスクスクリーニング実施	記載を特定できなかった
D社	【保険引受・投融資における人権尊重】 - 環境・社会リスクへの対応枠組みのもと、国際的な行動原則やガイドラインを参考にしながら、禁止・留意すべきセクターについて定期的な見直しを実施 【バリューチェーンにおける人権尊重】 代理店で就業中の技能実習生等との対話を行い、人権尊重に向けた意見交換を実施 【自社オペレーションにおける人権尊重】 - 国際基準等を参考に「人権課題に関するチェックリスト」を作成し、グループ各社における自己点検を実施 【企業のサプライチェーン構築における人権リスク低減取組】 「責任あるサプライチェーン」に取り組む企業に経済人コー円卓会議日本委員会を紹介。当該企業は同会のアドバイスのもと、バリューチェーン全体のリスク低減を図る体制を整備 - サプライチェーン構築において、人権リスクについて十分な対策を講じていたにも関わらず、海外の委託先等で隠れた人権リスクが発覚した際に、追加のコストを賄う保険を設計・提供 【その他の取組】 - グループ企業を中心に、サステナブル投資の方針を掲げ、投資先企業の持続的成長を目的とし、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」や議決権の行使、議決権行使結果の公開等の取組を実施	NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

7. 金融（国内大企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
E社	【社員に対する取組】 - 雇用や就業におけるあらゆる差別の解消・撤廃として、行動規範やコンプライアンスマニュアルの制定、ハラスメント対応窓口の設置、行内でのハラスメント防止マニュアルの制定・研修等の取組を実施 - 労働者の結社の自由・団体交渉の権利の尊重に取り組み、啓発活動を通じてその遵守を徹底 【顧客に対する取組】 - 顧客の情報管理に関する取組として、個人情報保護方針の策定・公表、E社個人情報保護規則及び同規則に基づく各社「個人情報保護手続」等の制定、各社関係規定類にて組織的・人的・技術的・物理的な安全管理措置の管理方法明確化、社員に対する定期的な教育・研修、関係規定類や研修内容の継続的な見直し、社内での情報管理・外部委託先の情報管理両方をチェックする体制整備といった取組を実施 - グローバル金融犯罪防止に向けて、犯罪リスクの特定・評価を踏まえた対策の実施に加えて、リスク管理フレームワークの構築を実施 【投融資先に対する取組】 顧客に対するファイナンスを通じた、人権課題を含む環境・社会への負の影響停止・防止および軽減するための枠組として、独自のフレームワークを制定 - 融資先のプロジェクト実施場所や近傍に負の影響を及ぼす可能性のある事業に対し、赤道原則に則り、人権配慮の状況を含むESGリスクや影響を特定し、顧客が講じる緩和策を確認 ファイナンス検討時に人権DDを実施し、禁止事業(児童労働・強制労働・人身取引)への該当有無を確認の上、与信判断を実施 投融資先において、児童労働・強制労働・人身取引に係る課題がないか、定期的にスクリーニングを実施し、児童労働・強制労働・人身取引が確認された場合、是正と再発防止を要求 【サプライヤーへの取組】 - 同社の考え方やサプライヤーへの期待事項に係る規定を、人権の尊重、環境への配慮といった期待事項を明確化する内容へ変更 - 上記規定に基づくガイドラインをサプライヤーへ手交・説明を行うほか、サプライヤーに対する相談窓口を設置 - サプライヤーに対して人権DDを実施し、リスクが確認された際に、契約締結を実施しない等の措置や人権課題への対応・是正を求める等の行動を実行	Investors Against Slavery & Trafficking Asia-Pacific (ISAT -APAC)

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

7. 金融（国内中規模企業）

	人権DDの取組内容 b.負の影響の防止・軽減	
	方法	支援サービス等の利用
F社	- 本部各部と支店ごとに人権啓発研修を年次で実施 2022 年度までに人権方針の内容に関して全従業員に対してトレーニングを実施 - 海外支店では、現代の奴隷労働に関するリスクについての意識の向上に向けて、従業員向け通達実施	記載を特定できなかった
G社	事業活動に関係する人権への負の影響を特定・評価し、これを防止および軽減を実施（具体的な取組内容に関する記述なし）	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国外企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
A社	2021年より独自に苦情処理プログラムを運用。通報後は法務責任者、取締役会、グローバル倫理コンプライアンス委員会に報告される	記載を特定できなかった	従業員、サプライヤー、地域社会の人々、その他のステークホルダー、一般市民等
B社	- 自社のコンプライアンスラインを通じてグリーバンスメカニズムにアクセス可能 - ウェブサイトには、14か国を対象として行動規範とともに連絡先が掲載されている - 電話やメール等からすべてのステークホルダーがアクセス可能	記載を特定できなかった	地域住民を含む全ステークホルダー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国内大企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
C社	内部通報制度を設置するほか、JaCERを通じて苦情を受け付け	一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）	- 内部通報制度：同社グループ社員等 - JaCER：先住民、サプライチェーン、NGO・専門家
D社	グループ内の従業員とその家族、取引先の従業員等を対象とした、ハラスメント等の人権侵害に関する通報・相談の窓口を設置するほか、様々なステークホルダーからの通報・相談をWebサイト上の問合せフォームを通じて受け付け	記載を特定できなかった	- 人権に関する相談窓口：グループ内の従業員とその家族、取引先の従業員等 - WEBフォーム：「様々なステークホルダー」との記載
E社	- 従業員向けには、社内外のヘルプラインを通じて相談・報告できるグローバルな内部通報の仕組みを構築 従業員以外のステークホルダー向けには、同社ウェブサイトで問合せ窓口等を開設	記載を特定できなかった	- ヘルプライン：従業員 - ウェブサイト問合せ窓口：従業員以外のステークホルダー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

1. 金属・鉱物（国内中規模企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
F社	- コンプライアンス問題の相談窓口として、社内に「内部通報窓口」を設置 社外にも通報・相談窓口を設け運用	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった
G社	- 公表資料においては、「人権の尊重」の項目に「相談や違反を通報できる制度を設け、通報者は不利益を受けないよう厳格に保護されている」と記載 - 責任ある鉱物調達については、ウェブサイトにも専用の通報窓口が設けられている	記載を特定できなかった	責任ある鉱物調達に関する通報窓口は「取引先、役職員、その他どなたからでも」通報可能と記載

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

2. 電機・電子（国外企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
A社	バリューチェーン内の個人が申し立てを行うことのできる複数のチャネルを提供。個人は倫理・コンプライアンス部門に直接連絡可能なほか、24時間多言語・匿名で救済を表明するツール（第三者倫理ホットライン）も整備。その他、RBA等各種イニシアチブが提供する苦情処理メカニズムの活用可能	- Responsible Business Alliance (RBA) - Responsible Minerals Initiative (RMI) - Minerals Grievance Platform	サプライチェーン上の労働者も利用可能
B社	- 各事業所の状況に合わせ、ホットライン、オンライン、オフライン、従業員代表組織等の苦情処理チャネルを運営。特定の国の第三者組織とも提携 - 人権侵害が発生した場合、速やかに申し立てを調査する ➢ 深刻なケースは、上層部にエスカレーションし議論 ➢ 再発防止のために根本原因を調査し、必要に応じてシステム、プロセス、慣行の変更や研修等を実施 ➢ サプライヤーが問題を起こした場合は、合理的な範囲内で、サプライヤーやその他のビジネスパートナーと協力し、是正に努める ➢ 対応後、通報者や被害者との面談により、苦情が適切に解決されたかを調査。改善措置の実施状況をモニタリングする	CSRヨーロッパ	「サプライチェーンで働く人々、市民社会、その他関係するステークホルダーが利用可能」との記載

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 電機・電子（国内大企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
C社	社内・社外の労働者が匿名で使用可能な相談窓口を設け、コンプライアンス推進事務局が然るべき対応を行う体制を整備	記載を特定できなかった	社内・社外の労働者
D社	苦情処理メカニズムとして、「グループ社員が利用できるもの」「サプライヤーが利用できるもの」「責任ある鉱物サプライチェーン構築に関し、ステークホルダーが利用できるもの」「グループ社員を対象としたハラスメント対応窓口」がある	(株)セールス・フォースジャパン	サプライチェーン全体の労働者、地域社会、一般市民等
E社	グローバルのコンプライアンスホットラインを設定し、ウェブサイト上で相談先・手順等を公開	記載を特定できなかった	調達パートナーを含むすべてのステークホルダー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 電機・電子（国内中規模企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
F社	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった
G社	- グループ社員が利用できるものとして、各国に従業員からのコンプライアンスに関する相談・通報を受け付け - 今後、より広範なステークホルダーが利用できる苦情処理メカニズムの構築に関しても言及している	記載を特定できなかった	グループ社員

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

3. 自動車（国外企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
A社	- 従業員、サプライヤー、その他の利害関係者は、法律や企業方針違反を電話（ホットライン）、SpeakUp 等のウェブサイト、または電子メールを使って、監査役室、法律顧問室等に匿名で報告できる - 米国の労働者は全米自動車労組の苦情処理手続きも利用できる - サプライヤーや外部利害関係者の鉱物のサプライチェーンに関連する苦情は、RMI鉱物苦情処理プラットフォーム（MGP）で受付	- NAVEX Global - 全米自動車労組 - Responsible Minerals Initiative（RMI）	従業員、サプライヤー、その他の利害関係者
B社	- 内部通報システム等で受付 - ハラスメント、人種差別等の個人的な規則違反は、関連するマネージャー、人事部、社会相談サービス、会社の医療サービス、および事業協議会でも対応 - 通報を理由とする差別または脅迫は、懲戒処分によって処罰 - 報告された違反の種類、数を従業員に定期的に通知。ケーススタディを公開	記載を特定できなかった	全従業員、ビジネスパートナーおよび第三者

（出所） 調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

3. 自動車（国内大企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
C社	- 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）が立ち上げた外国人労働者を対象にした相談・救済窓口に賛同 - 従業員の困り事や職場の課題を早期に発見し、解決できる体制として、社内外のハラスメント相談窓口を運用	責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）	- JP-MIRAI：外国人労働者 - ハラスメント相談窓口：社内 外従業員
D社	- 従業員は内部通報システムSpeakUpを通じて人権問題に関する問い合わせをすることが可能。匿名かつ秘匿の双方向コミュニケーションであり、20言語以上24時間365日対応 「2023年度中にサプライヤーが人権侵害等の通報を行える窓口の設置を予定」との記載あり	NAVEX Global	SpeakUp：従業員
E社	- 企業倫理に関する提案窓口を設置し、公平かつ中立な立場で提案・相談を受付 - より提案しやすい環境を整えるため、外部の弁護士事務所による窓口も設置。海外各地域には地域の提案窓口を設置。その他、独自の提案窓口を設置している子会社もあるとのこと	記載を特定できなかった	国内外のすべての子会社および取引先

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

3. 自動車（国内中規模企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
F社	- 経営陣から独立した匿名で通報可能な内部通報窓口を設置 - 情報を提案した者および事実関係の確認に協力した者に対して、不利益を与えることを禁止	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった
G社	- 社内通報窓口や、匿名による通報が可能な外部相談窓口を設置。通報については直ちに取締役と情報を共有、調査・対策を講じる - 取引先に向けて、苦情等が生じた場合の通報受付窓口をウェブサイト上で設置。コンプライアンス委員会事務局が対応 - 相談者保護に関する社内規程を制定し運用	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国外企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画している イニシアチブ等	対象範囲
A社	- 運営サイト、オンブズマン事務所、総務・制度担当、内部告発チャネルの4つのチャネルで、人権侵害や苦情に関する救済を求めることができる - 内部告発チャネルは年中無休24時間対応。匿名での告発が可能、内部告発者の保護も明言されている - 調査結果に基づき、適切な救済措置を決定	記載を特定できなかった	すべてのステークホルダー（従業員、地域社会、利害関係者）
B社	- 従業員は、自分自身・他者の行為、または職場環境等に関して疑義がある場合には、声を上げ、助言を求めることができる - また、グローバルなコンプライアンス・ホットラインが、電話およびウェブベースのホットラインサービスを提供する外部プロバイダーによって提供されており、秘密厳守かつ匿名にて懸念を表明することができる 2021年には既存の苦情処理メカニズムを改善し、グローバルな外部・内部ホットラインと報告システムを導入。利用可能な言語数を拡大し、オンラインで匿名での連絡も可能となった	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国内大企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
C社	- グループ社員向けに社内通報窓口を設置 - 社外サプライヤー、顧客、地域社会等のステークホルダーに対して、NAVEXを用いた問い合わせ窓口（倫理ホットライン）を設置	NAVEX Global	- 社内通報窓口：グループ社員 - 倫理ホットライン：社外サプライヤー、顧客、地域社会等のステークホルダー
D社	- 人権問題について通報・相談できる体制（国内は企業倫理に係るホットライン、海外は各社内に通報・相談窓口を設置。いずれも匿名で利用可能かつ社外にも窓口を設置）を構築しており、問題があった場合には迅速かつ適切に対処し、人権リスクの低減につなげるよう努めている - 国内の通報・相談窓口の運用状況（通報・相談件数および内容等）として、社長を委員長とする倫理・コンプライアンス委員会において報告している サプライチェーンにおける人権尊重推進のため、相談をウェブサイト上で常時受け付けている	記載を特定できなかった	- ヘルプラインについては、同グループで働くすべての人 - ホームページについては、サプライチェーン上のすべての人と読み取れる
E社	コンプライアンス相談室、国内グループ社員対象の電話相談窓口、サプライヤーホットラインの3つの窓口で相談、通報に対応 - 相談者や通報者の秘密は守られ、相談や通報したことを理由として不利益な扱いを受けることがないことを確約している	記載を特定できなかった	- コンプライアンス相談室、電話相談窓口：同グループ従業員（アルバイト、派遣含む） - サプライヤーホットライン：同グループの取引先

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

4. 化学品（国内中規模企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
F社	- ハラスメント等を含むコンプライアンス違反の未然・再発防止、適切な就労環境の確保、違反発生時に迅速な対応・措置を講じて社会的信頼の失墜や損失を最小限にとどめること等を目的に、24時間受付可能な社外窓口をはじめとする、通報・相談窓口を社内外に設置している - 窓口が受領した通報・相談は直ちにリスク・コンプライアンス管理部に報告され、事実確認のための調査が行われる - これらの通報・相談体制について社員への周知を図るため、研修等を実施している	記載を特定できなかった	同社（同社が全額出資する国内グループ会社を含む）のすべての役員、従業員（契約社員、派遣社員、嘱託社員、出向者等を含む）、退職後1年以内の従業員等（役員を除く）であった者
G社	人権課題への対応を含む法令違反・倫理違反等の行為を早期に発見し、未然防止を図り、経営の透明性・公正性を高めることを目的に「コンプライアンス・ホットライン」と「取引先からのコンプライアンス・ホットライン」を設置している	記載を特定できなかった	- コンプライアンス・ホットライン：国内のグループ全役員・全従業員・退職者（退職後1年以内） - 取引先からのコンプライアンス・ホットライン：国内のグループと取引先の全役員・全従業員

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

5. 繊維・アパレル（国外企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
A社	- すべてサプライヤーに対して苦情処理メカニズムの整備を求めるほか、同社としての苦情処理の仕組みも整備。現地語対応となっており、メール又はウェブサイトからアクセスできる。提出された苦情については、2日以内に責任者が受領し申立者に通知される - FLAにおいても、ライツホルダーが直接苦情を申し立てる機会を提供。FLAと同社が協力し、苦情の調査、改善、解決を行う。すべての苦情は文書化され、内部で追跡され、報告される	Fair Labor Association (FLA)	サプライチェーン上のすべての個人および組織
B社	- 第三者苦情処理メカニズムを設置している。ここでは事業、製品、サービスに関連する潜在的または実際の人権被害を報告することができる。苦情やコンプライアンス違反の事例は、世界中のコンプライアンス担当者のネットワークによって追跡される - サプライヤーは、従業員が自由に匿名で苦情や提案を提出できる苦情処理システムを導入する必要がある。サプライチェーンの従業員は、非営利団体や現地スタッフが運営する現地ホットラインを通じて、直接懸念や苦情を申し立てることもできる 17カ国120以上の製造施設で働く労働者がアプリベースの苦情処理メカニズムにアクセス可能（主要な製造パートナーを100%カバー） - 工場に対し、問題に対処するための連絡先が記載された公開書簡を置くことを要請 - FLAが外部の当事者から独立して管理される「第三者苦情」システムを提供している	Fair Labor Association (FLA)	問題の影響を直接受ける個人や組織、または影響を直接受ける個人やコミュニティを代表する組織

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

5. 繊維・アパレル（国内大企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
C社	- 従業員だけではなく、お客様、地域社会、サプライチェーンで働く人々、取引先等、あらゆるステークホルダーに向けた、人権に関する通報窓口を設けている。事業を展開する国や地域の通報窓口は、各地域の言語に対応している。通報があった場合は、担当部門が調査を実施し、救済策を検討、関連部署に是正を要請 - 相談者が専門的な解決を必要としている場合は、現地の専門家から直接助言を得られる仕組みを整えるため、国際移住機関（IOM）の助言のもと、移住労働者が、工場での勤務時もしくは帰国時に同社のホットラインを利用し、支援のできるNGOの選定を行っている	国際移住機関（IOM）	- 人権に関する通報窓口：従業員、顧客、地域社会、サプライチェーンで働く人々、取引先等、あらゆるステークホルダー - 工場ホットライン：主要な縫製工場および素材工場の従業員や従業員代表 - 従業員向けホットライン：パート・アルバイトや派遣社員を含むすべての従業員
D社	- リスクのコントロールおよび社会的信頼確保のため、「D社グループヘルプライン」を設けている - 電話、電子メール（匿名性のあるシステムを利用するものを含む）または直接面談する方法等により通報等を行うことができる - 通報者の氏名を除いた調査結果は社長に報告し、再発防止措置の策定、業務命令や指示等の発令、懲戒処分等人事面の措置、その他の必要な社内手続をとるほか、プレスリリース、マスコミ対応、刑事告発等の対外的措置をとることもある	記載を特定できなかった	同社および国内・海外子会社の役員、社員（嘱託社員、パートナー社員、アルバイトを含む）および派遣従業員を含むすべての従業員等に対して適用

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

5. 繊維・アパレル（国内中規模企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画している イニシアチブ等	対象範囲
E社	- 人権関係も含めて通報ができる社内窓口のほか、弁護士事務所等の外部機関による窓口も設置しており、匿名での通報ができる等、通報者が安心して利用できるよう配慮している。また通報者や通報に関する情報は厳重に管理し、通報者が不利益を被らないよう配慮されている。なお、主なグループ会社の内部通報制度の運用状況については、取締役会にて定期的に報告されている 外部ステークホルダーの方々や一般のお客さまよりご質問・ご意見を承る窓口を設置している。また、一部の窓口においては匿名での相談・通報も受け付けている	記載を特定できなかった	- 社員、契約・派遣社員、パート・アルバイト - 外部ステークホルダー、一般のお客さまから質問・意見を承る窓口もあり
F社	- コンプライアンスに関する相談窓口を設置し、不正、ハラスメントを含むコンプライアンス全般の事案について受け付けている。利用方法については、定期的に書面で周知している - 窓口へ通報があった案件については、リスク管理の責任部署が速やかに調査 - コンプライアンスに関する相談窓口の運用に当たっては、社内規程で、通報者や相談者の保護、個人情報の保護を規定し、相談窓口の周知と併せて徹底している	記載を特定できなかった	グループ会社を含む全従業員

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

6. 飲料・食品（国外企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
A社	- 社内にホットラインとオンライン報告システムを備えている - 外部ツールを用いて、インドとインドネシアの紅茶サプライヤーへ、現場のリスクに晒されている労働者の声を集約するツールを提供	diginex	社員及びステークホルダー
B社	- プロテクター・ラインを通じて内部告発が可能。コールオペレーターは様々な言語に対応し、通話中の翻訳も可能 - 英国の慈善団体との連携のもと、UK's Modern Slavery & Exploitation Helplineを使用 - 同社の責任ある調達スペシャリスト・チームは、サプライヤーと自社工場の両方を定期的に訪問し、労働者との面談を実施 - 南アフリカのイニシアチブと協力して、苦情処理メカニズムへのアクセスと理解の向上に取り組む	- Unseen - Sustainability Initiative of South Africa (SIZA)	プロテクター・ライン：同社の全従業員および「一次」供給基盤で働く労働者

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

6. 飲料・食品（国内大企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
C社	- 国内については、グループ全体の共通窓口としてコンプライアンス室および社外法律事務所に「コンプライアンス・ホットライン」を設置 - グローバルについては、海外グループ会社も包括した全世界共有の通報受付窓口「グローバル・ホットライン」を設置 - スマートフォン含むWeb、固定電話、郵便等の経由を用いて、あらゆる従業員にとってアクセス可能な受付体制を整備	責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（JP-MIRAI）	- 国内外グループの社員 - サプライヤー - すべてのお客様
D社	- サプライチェーンを対象として通報を受け付ける相談窓口を設置 JaCERを通じて対応した通報については、JaCERのホームページ上で通報内容及び状況等の匿名での定期的に情報を開示 - 社内向けには従業員相談窓口、キャリアカウンセリング室を設置 - ホットライン制度は、国内外それぞれにおいて通報受付窓口を複数設け、内部通報者に対する報復等の不利益な取扱いを禁止すると共に、匿名による通報を可能としている - 一般の方およびステークホルダーの方からの問い合わせについて、ホームページ上で受け付ける仕組みを構築	一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）	社内外、国内外のサプライチェーン上のあらゆるステークホルダー
E社	- 国内については社内ホットラインと社外ホットラインを設置 - グローバルのグループ会社についてはグローバルホットラインを設定 - サプライヤー向けにはサプライヤーホットラインを設置 JaCERの対話救済プラットフォームにて、人権に関わる幅広いステークホルダー向けの通報窓口を設置 - 各ホットラインは電話のほか、メールや応募フォーム、手紙等の様々な通報手段（デジタルおよびアナログ）に対応しており、利用者の希望に沿って24時間365日通報できる環境を整備	一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）	- 国内外の社員 - 海外グループ従業員 - サプライヤー - サプライチェーン上のあらゆるステークホルダー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

6. 飲料・食品（国内中規模企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
F社	誰もが利用できる「企業倫理ホットライン」を設置。社内・社外からの通報、相談、質問等を受付	記載を特定できなかった	社内と顧客を含む社外
G社	コンプライアンス強化を目的として、社内通報窓口を設置	記載を特定できなかった	明確な記載を特定できなかった（少なくとも社員を含む）

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

7. 金融（国外企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	支援サービス等の利用状況	対象範囲
A社	- サステナビリティ推進を行う組織が担う役割の例として「苦情処理」が挙げられているが、通報窓口の設置等の記載は特定できなかった - 顧客企業によって悪影響を受けた人々への救済について、幅広い方と協議を行うことに加えて、救済措置を行う金融機関へのガイダンスの調査や既存の救済メカニズムを持っている他の金融機関とも連絡を取り、自社の救済システムのモデルを開発したという旨の記載があった	記載を特定できなかった	取引先企業のライツホルダー
B社	- クライアントへの融資に関連した深刻な人権への悪影響の可能性を認識した場合、通常、取引先と協力して、取引先が適切な方針を定め、被害者が苦情を申し立てられるような手段を利用できるようにするとのこと - 通報窓口を設置し、従業員および一般市民を含む第三者が、非倫理的行為に関する懸念を報告する手段を提供している。具体的な内容は以下： - 社内向けおよび一般向けのウェブサイト通報フォームを設置 - 多言語に対応した年中無休24時間利用可能な電話回線を設置	記載を特定できなかった	- 社員 - B社のステークホルダー

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

2. 国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析 4) 調査結果のまとめ

7. 金融（国内大企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画している イニシアチブ等	対象範囲
C社	- 様々なステークホルダーの方々からの、人権を含めた相談やご意見・苦情に関して、本支店やコールセンター、ウェブサイト等を通じて受付を実施 - バリューチェーン全体のステークホルダーから、人権侵害に関する通報を受付ける体制を整備するため、「対話救済プラットフォーム」を運営するJaCERに加入 - 社員向けの内部通報窓口として、コンプライアンスに関するホットライン、人権に関するヘルプラインの2つの内部通報制度・社員相談担当を設置	一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）	- 内部通報窓口：グループ社員 - 外部通報窓口：ステークホルダー
D社	- グループ各社の役職員が、人権問題が懸念される事案について報告・相談できる内部通報窓口を社内外に設置するほか、社内外の窓口やホットラインの設置等を通じて、グループ各役職員に対し、複数の窓口と通報ルートを選択肢を提供 - 別途、顧客向けの相談窓口も設置	記載を特定できなかった	- 内部通報窓口：グループ各社の役職員 - 顧客向け相談窓口：顧客
E社	- コンプライアンス、人間関係やハラスメント、ダイバーシティ等のテーマごとに窓口を設置 - 人権課題を含む意見や苦情に適切に対応するための体制を構築し、グループ各社の社員や提供する商品・サービスが、人権への負の影響の発生、助長、直接的な関与が明らかになった場合、救済を実施 バリューチェーン全体に対する取組として、JaCERに新たに加盟。投融資先・サプライヤーの社員や、コミュニティ・周辺住民等、バリューチェーン全体で発生する人権への負の影響に対し、救済窓口を設置	一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）	- 内部通報窓口：グループ社員 - 外部通報窓口：顧客、投融資先・サプライヤーの社員、コミュニティ・周辺住民

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳

7. 金融（国内中規模企業）

	救済の取組内容		
	苦情処理メカニズムの種類、利用方法	利用・参画しているイニシアチブ等	対象範囲
F社	内部通報制度を設けており、従業員に周知を行うとともに、人権侵害に関する相談窓口を設置	記載を特定できなかった	記載を特定できなかった
G社	- 内部通報・相談窓口を設置・運用 - 提携している弁護士事務所にも窓口を設置 - 海外現地法人社員からの内部通報について、提携弁護士事務所に窓口を設置	記載を特定できなかった	社員（グループ各社、海外現地法人含む）

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成。海外文献を参照した場合は仮訳



3. 民間イニシアチブが提供する 支援サービスに関する調査・分析

■ 調査対象は「国内外企業が活用する支援サービス等」とした

調査対象選定のフロー

- 人権尊重取組の領域で広く知られている支援サービス等のほか、国内外企業の人権尊重取組内容に関する調査・分析の結果をみながら調査対象候補のロングリストを作成した
- 上記リストの中から、政策上の重要性等を考慮しつつ更に絞り込んだリストを作成。該当サービス等の内容について先行調査を実施し、様々な機能を有する支援サービスを幅広く調査できるよう調査対象を選定した

3. 民間イニシアチブが提供する支援サービスに関する調査・分析 2) 調査項目の検討

- 支援サービス等の内容および人権尊重取組の過程における活用場面・役割等の全体像等が明らかとなるよう、調査項目を検討した

調査項目

調査項目		調査内容
Ⅰ. 支援サービスの全体像		
	1. 人権DDの取組過程における活用場面・役割	行動規範への賛同と取組推進の働きかけに重点が置かれているか、一定基準を満たした取組を対外的に示すことを目的とするものか / 等
	2. 提供サービスの種類・内容	DD取組段階に応じたツール提供、最新動向・取組事例等の情報提供・情報交換の機会、情報共有プラットフォームの提供、ステークホルダーエンゲージメント支援、認証・監査サービスの提供 / 等
	3. 国際スタンダード・法規制等との関連性	UNGPs・OECDガイドライン等の国際規範に対する行動規範・認証基準等の整合性及びカバレッジ、ESG全体に占める人権テーマの比重、海外法規制との関連性 / 等
	4. 利用企業・会員に求める要件、考え方	企業属性、人権尊重の取組フェーズ、利用企業・会員に求めるスタンス / 等
Ⅱ. 支援サービスの利用形態・方法		
	1. 支援サービスの利用形態	メンバーシップ制の場合：参加形態の種類や具体的要件 / 等 都度利用の場合：契約形態や有効期間 / 等
	2. 支援サービスの利用方法	参加・利用にかかる費用、参加・利用に至るまでの流れ、利用時及びメンバーシップ・認証等のValidityを維持するための要求事項 / 等
Ⅲ. 国内企業における活用状況・傾向		
	1. 会員・利用企業数	-
	2. 会員・利用企業の傾向	-
Ⅳ. サービス独自の特性		
	1. 利用企業へのインセンティブにつながる取組	情報共有プラットフォーム、金融機関との投融資との関係性 / 等
	2. 他サービスとの差別化ポイント・強み	ネットワーキング、情報ソースのバラエティ・収集方法 / 等

- 以下に示す計10件の調査を実施した
- 調査結果は、企業ごとの取組事例としてとりまとめた

調査の実施

名称
1. Roundtable on Sustainable Palm Oil
2. Verité
3. Responsible Mineral Initiative (RMI)
4. Green Button (Grüner Knopf)
5. EcoVadis
6. Responsible Sourcing Network (RSN) : YESS
7. Public Private Alliance for Responsible Minerals Trade : PPA／RESOLVE
8. ELEVATE Limited (Global Trace Protocol)
9. SA8000
10. PAS24000

3. 民間イニシアチブが提供する支援サービスに関する調査・分析 3) 調査結果のまとめ

■ 以降、支援サービス等に関する調査結果を示す

結果のまとめ（各イニシアチブのサービス等有する機能の一覧）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
■ 支援サービス／イニシアチブ名	RSPO	Verite ※1	RMI	Green Button	Eco Vadis	RSN	RESOL VE(PPA)	ELEVA TE	SA 8000	PAS 24000
■ イニシアチブの主導者	業界団体 ・企業	市民社会	業界団体 ・企業	政府	民間企業	市民社会	市民 社会	民間企業	市民社会	民間企業
■ 提供しているサービス・機能										
a	メンバーシップへの参加	○	○※3	○		○	○			
b	遵守すべき基準の策定	○		○	○			○	○	○
c	啓発・教育研修ツール等の提供		○	○	○	○※6	○		○	
d	リスク検討に資するツールの提供	○	○	○	○			○		
e	サプライチェーン把握や可視化に資する ツールの提供		○	○	○	○※6		○		
f	アセスメント・評価の実施	○	○		○			○		
g	継続的なモニタリング（定期報告を含む）	○※2		○	○		○	○	○	
h	取組推進へのアドバイザー		○		○		○	○		
i	ステークホルダーエンゲージメントの支援			○			○			
j	責任ある企業行動としての評価	○			○	○※5			○	○
k	原材料・製品に対する認証	○			○					
l	生産現場・プロセスに対する認証	○		○※4	○		○※6		○	○
m	プロジェクト実施支援（資金提供を含む）			○			○			
n	各種監査サービスの提供			○				○		

※1 本調査の対象範囲のうち、サプライチェーントレーシングに関するサービス等に基づき整理 ※2 準会員を除く

※3 同社提供サービスのうちCUMULUSについて ※4 製錬業者の責任ある鉱物調達のための管理プロセスを評価

※5 評価結果に応じたメダル、バッジの付与 ※6 同イニシアチブ提供サービスのうちYESSについて

（注）「提供しているサービス・機能」は、本調査で把握した範囲にて当社が判断し○をつけたもの

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ＆テクノロジーズ作成

1. Roundtable on Sustainable Palm Oil

I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 - 持続可能なパーム油の生産と利用を促進するための認証。人権課題と環境課題の両範囲を扱う 7つのステークホルダー（アブラヤシ生産者、パーム油の加工業者および取引業者、消費財メーカー、小売店、銀行と投資家、NGO、政策立案者）によって成り立つ非営利組織が運営 《人権DDにおける活用方法》 - アブラヤシ生産農家に対する認証（P&C認証、ISH基準）は評価基準の一部カテゴリーで人権に関する取組を網羅的に確認 - サプライチェーン上の企業に対する認証（SC認証）では、自社の扱う製品がサプライチェーン上でRSPO認証を得ているものを用いていることを開示（SC認証の評価基準自体が人権テーマに直接的に関係する内容ではない） 《提供サービスの種類・内容》 「RSPO原則と基準2018（P&C認証）」「2019 RSPO独立小規模農家基準（ISH基準）」「2020 RSPOサプライチェーン認証（SC認証）」の3種の認証から成る - P&C認証やISH基準では、農家が人権課題や環境課題に対応しているかを判断 - SC認証は、製造・加工・流通過程における認証制度。認証パーム油を使用して作られた製品を取り扱う各工程で要求事項を満たしていることを認証。サプライチェーン上の農園の数や非認証油の有無によりサプライチェーンモデルを4つに区分し、区分ごとに基準を分けて認証を行っている
II. 支援サービスの利用形態・方法	【会員カテゴリー】 - 正会員、準会員、賛助会員の3つの区分があり、会員区分により年会費や権利・義務が異なる 【利用の流れ】 - RSPOホームページより申請。応募者が会員カテゴリーを選択し、書類を提出。書類審査後にRSPOのウェブサイト上でパブリックコメントが行われる。パブリックコメントの内容を確認し、承認・却下を決定。第三者認証機関（CB）が認証
III. 国内企業における活用状況・傾向	- 国内会員は301社（内訳：正会員141社、準会員159社、賛助会員：1社）（2023年11月30日現在） - 加盟企業数ランキングは世界4位（アメリカ：672社、ドイツ：491社、イギリス：472社に次ぐ）
IV. サービスの独自性	- 持続可能なパーム油の生産・利用に特化した認証 - 小規模農家はRSPO小規模農家参加プラットフォーム（RSEP）を通じて、財務・非財務的な支援を行っている

2. Verité

(CUMULUS Forced Labor Screen™およびThe Supply Chain Tracing and Engagement Methodologies (STREAM) Project)

1. 支援サービスの全体像

《支援サービスの概要》

- 「Verité」は1995年に設立された、労働者の権利・人権問題に取り組む米国NGO。「評価」「コンサルティング」「調査」「トレーニング」をサービスの柱とし、政府や民間セクターとの協業により、多数のプロジェクトを展開
- うち、トレーサビリティに関連するツールおよびプロジェクトとして、「CUMULUS Forced Labor Screen™」「The Supply Chain Tracing and Engagement Methodologies (STREAM) Project」がある。前者はサプライチェーン上に存在するリスクの評価を行うもの、後者はトレーシングのメソドロジーを集約し、その活用方法を整理するものである

《人権DDにおける活用方法》

- いずれもサプライチェーン上のリスクを理解するためのツール、プロジェクトと捉えられる。前者はサプライチェーン上の企業等のリスク評価および人権DDを行う際の優先順位づけに活用できるものであり、後者は負の影響の特定・評価に向けたサプライチェーントレーシングの有用性やその方法論を説くものである

《提供サービスの種類・内容》

【CUMULUS Forced Labor Screen™】

- 国際労働機関（ILO）の強制労働指標に基づき、事業、サプライチェーン、投資ポートフォリオのスクリーニングを行うことができる。CUMULUSメンバーが、ウェブベースの専用ダッシュボードにアクセスし、取引先（雇用主）を指名すると、当該取引先の基本データを確認できるほか、Veritéのアナリストによる強制労働指標に基づく評価が行われ、その結果を参照することもできる。この情報の積み重ねにより、包括的なリスクプロファイルが事業体ごとに作成され、会員はサプライチェーン上のリスクを調査し、事業体をベンチマークできるようになる

【The Supply Chain Tracing and Engagement Methodologies (STREAM) Project】

- サプライチェーンのセグメントとトレーサビリティ手法の相互関係を分類し、各種トレーサビリティ・アプローチがサプライチェーンのどの階層でどのように利用できるか、誰もが理解できるように整理。これを「サプライチェーントレーサビリティマトリックス」として2023年冬に公開した

2. Verité (CUMULUS Forced Labor Screen™およびThe Supply Chain Tracing and Engagement Methodologies (STREAM) Project)	
II. 支援サービスの利用形態・方法	【CUMULUS Forced Labor Screen™】 - メンバーシップ型のサービス。利用に関する詳細は不明 【The Supply Chain Tracing and Engagement Methodologies (STREAM) Project】 - STREAMは米国労働省による全額出資申請のプロジェクトであり、無料で利用可
III. 国内企業における活用状況・傾向	記載を特定できなかった
IV. サービスの独自性	【CUMULUS Forced Labor Screen™】 - 同ツールの特徴として「データ分析のダッシュボードとツール」「データの（会員同士での）共有」「アナリストによる評価」「採用に関する原則遵守状況の検証」がある 【The Supply Chain Tracing and Engagement Methodologies (STREAM) Project】 - 強制労働に関する評価やリスクアセスメントやトレーシング、マッピングについて検証するプロジェクトであり、米国の「人身取引被害者保護法(TVPA、2000年制定)」に基づく人身取引報告書、「人身取引被害者保護再授権法(TVPRA、2005年制定)」に基づき児童・強制労働によって生産された物品のリストをまとめた報告書に基づいて情報を集約している

3. Responsible Mineral Initiative (RMI)	
I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 - RMIは、2008年にRBA（Responsible Business Alliance）とGlobal-Sustainability Initiativeのメンバーによって設立されたイニシアチブである（RBAは国際サプライチェーンにおけるCSR促進のための産業アライアンス）。企業はこれに参加することで、責任ある鉱物調達に関するステークホルダーからの開示等の期待に対して的確な対応ができるようになる 《人権DDにおける活用方法》 - リスク評価から防止・軽減、実効性評価のすべての人権DDの過程において活用することができる。とりわけサプライチェーン上の、製錬所／精錬所に関する情報に容易にアクセスできるようになり、責任ある鉱物調達に役立つ 《提供サービスの種類・内容》 ※サービスは多岐にわたるため、以下は「RMAP」と「CMRT」について記載 - RMI参加企業は、「RMAP」で認証された製錬所／精錬所（管理システムや調達慣行についてRMAP独自の基準を満たしていると第三者機関から評価された製錬所／精錬所）についての情報を得ることができ、責任ある鉱物調達について情報を得たうえで調達決定等を行うことができる - また、企業が責任ある鉱物調達について開示をする際にガイドラインとなるCMRT（紛争鉱物報告テンプレート）も無料で提供。これによって鉱物の原産国および、製錬所／精錬所に関するサプライチェーンを通じた情報伝達をサポートすることができる
II. 支援サービスの利用形態・方法	【利用の流れ】 会員企業になる手順については記載を特定できなかった
III. 国内企業における活用状況・傾向	- ソニーグループ、トヨタ自動車、パナソニック、日立エネルギー、富士通等 多数 - Association Membersとして一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）が加入
IV. サービスの独自性	- RMAP基準は、OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス、欧州議会規則（2017）、米国ドッド・フランク法の要件を満たすよう開発されている - RMI自体が、責任ある鉱物に関する欧州パートナーシップ（EPRM）や、責任ある鉱物貿易のための官民同盟（PPA）等に参画

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成
海外文献を参照した場合は仮訳

4. Green Button (Grüner Knopf)

I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 「Green Button」は2019年にドイツ政府のイニシアチブで開始された、持続可能な繊維製品への認証制度。制度導入以来、3億個以上の同ラベル付き製品が売場に並んでいると公表されている - 連邦経済協力開発省が認証基準の策定等を担い、政府運営機関から認定を受けた認証機関が監査を実施
	《人権DDにおける活用方法》 Green Buttonラベル取得により、当該繊維製品（特定の繊維材料を含む）が人権と環境に関するDDの義務を果たした責任ある企業によって販売されていること、また社会的およびエコロジカルな基準で検証された生産プロセスを経て生産されていることを証明できる
	《提供サービスの種類・内容》 - ブランドや小売業者等の申請に応じ、認証基準を満たす繊維製品等へGreen Buttonラベルの認証を付与する - 認証基準は①企業のDD要件、②生産プロセスの2本柱からなる。①は認証機関による監査、②は同スキームで認定された他の認証ラベルの取得を通じて適合状況の確認が行われる（メタラベルアプローチ）
II. 支援サービスの利用形態・方法	【利用の流れ】 - 申請企業の申請を受け、申請資格の確認を経てGreen Button事務局より個別コンサルテーションを実施。事前準備の後、認証機関が既存認証ラベルの確認とDD要件の監査を実施。認証書の受領を経てライセンス契約を締結 - ライセンス契約は3年間有効。契約期間中も毎年のサーベイランス監査を、更新時には再認証の監査を受ける
III. 国内企業における活用状況・傾向	記載を特定できなかった
IV. サービスの独自性	- Green Buttonラベルはドイツ国内やEUにおける持続可能な調達にも活用されており、公共・民間の双方にて活用実績がある（例：病院や警察・消防署、大手銀行、ホテルチェーン等） - Green Button認証基準は、国連指導原則や繊維業界に関するOECDガイドライン等の国際的枠組に沿うように検討・開発された

(出所) 調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成
海外文献を参照した場合は仮訳

5. EcoVadis

I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 - グローバルなクラウドベースのSaaSプラットフォームを介して、包括的な企業の社会的責任（CSR）評価サービスを提供 《人権DDにおける活用方法》 - 持続可能性に関する取組に関して、0から100のスコアと該当するメダル（ブロンズ、シルバー、ゴールド）が記載されたスコアカードを基に、是正措置計画を策定してCSRパフォーマンスを改善させることが可能 - 持続可能性管理プラットフォームを基に、大企業が取引先に評価を依頼し、取引先のパフォーマンスを管理するとともに、継続的な改善を促すことが可能 《提供サービスの種類・内容》 - 評価プラットフォームでは、サプライヤーのパフォーマンスを環境、労働と人権、倫理、持続可能な調達のテーマで表示されるスコアカードを提供 - EcoVadis IQ Plusでは、持続可能性関連データ、サプライヤー固有文書やリスク要因等をスクリーニング - EcoVadisメダル/EcoVadisバッジは、スコアカードの発行時に計算される企業のパーセンタイル・ランキングに基づいて上位の評価企業に授与
II. 支援サービスの利用形態・方法	【利用の流れ】 Webサイト上にある申込フォーム等を通じて申請を行う形式
III. 国内企業における活用状況・傾向	世界各国の12万5000社以上が評価済みであり、180万社以上がIQ Plusのスクリーニング済みである
IV. サービスの独自性	【アプローチの特徴】 - 産・学の専門家からなる科学委員会が指導し、世界をリードするサステナビリティの専門家を各国で採用することで専門的な評価を行っている - テクノロジーに対する積極的な投資により、10年以上にわたりサプライチェーンにおけるテクノロジーを先導している 14以上の言語で週5日24時間のサポートを提供し、アカウント管理とコンサルティング業務のトレーニングを受けたカスタマーサクセス・マネージャーを世界中に配置することでプログラムを管理している

6. Responsible Sourcing Network (RSN) : YESS

I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 紛争地域やリスクの高い地域から産出される鉱物や、綿花生産に伴う強制労働の分野で解決策を推進し、ブランド企業、消費者、地域社会にとって前向きな変化を生み出すために活動。「Cotton」「Mineral」「Anti-Slavery」を活動の柱として挙げており、中でも、綿花生産から強制労働をなくすことを目的として立ち上げたイニシアチブ「YESS: Yarn Ethically & Sustainably Sourced」の活動に注力
	《人権DDにおける活用方法》 トレーサビリティ強化からリスク特定・評価、防止・軽減、実効性評価等、すべての人権DDの過程を支援する活動を行っている。特に後述するYESS基準は、綿糸紡績工場および綿織物工場の操業と調達手順を評価するための枠組であり、リスク特定・評価に役立つ
	《提供サービスの種類・内容》 強制労働のリスクを特定し、それに対処するためにYESS基準を開発。綿花サプライチェーンの紡績工場および織物工場にフォーカスし、「紡績工場向けYESS基準」と、それを補完する「織物工場向けYESS基準」の2つの基準を設定。OECDが掲げるDDのフレームワークに則り要求事項が定められている。なお、YESS基準の概要、適合要件を満たすためのガイダンスとして「YESS基準入門」も作成している
II. 支援サービスの利用形態・方法	《利用の流れ》 ウェブサイト上で会員区分（NGO・学術団体・協会/メーカー・コンサルタント・零細企業/小規模企業・サービスプロバイダー/中堅企業/大企業）ごとの年会費が示されている
III. 国内企業における活用状況・傾向	記載を特定できなかった
IV. サービスの独自性	- ブランド企業や小売業者に加え、市民社会組織（CSO）、学識経験者、業界団体、サービスプロバイダー、紡績・織物工場、様々な形や規模の企業等、多様なステークホルダーが参加可能なマルチステークホルダー・メンバーシップ・イニシアチブであることが特徴 - ワーキンググループやパートナーシップを通じたコラボレーションの場が設けられ、より多くの、より多様な参画の機会がある

(出所) 調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成
海外文献を参照した場合は仮訳

7. Public Private Alliance for Responsible Minerals Trade : PPA/RESOLVE

I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 「PPA」は紛争鉱物の課題があるコンゴ民主共和国（DRC）とその周辺の中央アフリカ五大湖地域（GLR）における、倫理的なサプライチェーンに必要なDDとガバナンスシステムを改善するプロジェクトを支援する、市民社会・産業界・政府のリーダー間のマルチセクターイニシアチブ 2011年の設計と立ち上げ以来、RESOLVE（NGO）が事務局を務めている 《人権DDにおける活用方法》 - 企業にとっては、紛争鉱物の購入の回避と、紛争鉱物の購入がないことを証明できる。また、紛争鉱物の課題がある地域を支援し、サプライヤーとのコミットメントを強化することができる 《提供サービスの種類・内容》 - 責任ある鉱物の調達と取引を支援するためのツールと市民社会の能力開発を促進するいくつかの地域内プロジェクトへの資金提供を行う。これにより、地域内に利益をもたらすとともに、政府のイニシアチブを補完する - 主要な地域的及び国際的な関係者間の定期的な会議を招集し、情報共有や対話を促進している。また、OECDのガイダンス等をもとに、メンバー間での行動の足並みを揃えるようにしている - 最新の知見を共有するシンポジウムや、PPAの戦略や計画を策定するワーキンググループ等の活動も行われている
II. 支援サービスの利用形態・方法	【利用の流れ】 - ウェブサイト公開されている申込用紙に組織の情報等を記入し、メールを送る。加盟国と加盟予定者は、法的審査と署名のために、後で覚書を含む正式な登録資料を受け取る 【利用要件】 - PPAのメンバーシップに参加するためには、DD・必要な財務コミットメント（サプライ・チェーン・アクター会員のみのみ）・被回答者が必要と判断したレビューに対する被回答者の承認、MOUの署名、およびその他のプロセス要件の表明が必要
III. 国内企業における活用状況・傾向	欧米の電子機器、IT分野の大企業が参加しているが、現在日本企業の参加はみられない
IV. サービスの独自性	企業だけではなく、政府やNGO、学術機関等複数のステークホルダーで形成されていることは、意思決定や情報交換において主要な強みの1つ

8. ELEVATE (Global Trace Protocol)

I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 - サプライチェーン上のESGをテーマに、DDに関連したサービスを提供している 《人権DDにおける活用方法》 - 現状確認、サプライヤーのマッピング、リスク評価、サプライヤーへの教育、サプライヤーへのモニタリング、救済の各段階において一貫して対応したサービスを提供している - サプライヤーへのモニタリングとして、各種ESGに関するイニシアチブ(Sedex等)の認証を得た監査を実施している 《提供サービスの種類・内容》 - Analytics、Assessment、Advisory、Programの4つの観点から、サプライチェーン上の人権を含むサステナビリティリスクに関して、リスク分析・評価、コンサルティング、教育コンテンツの提供等を行っている - Programについては、EiQと呼ばれるアセスメントプラットフォームを提供するほか、Global Trace Protocol (GTP)と呼ばれるプログラムにて、サプライチェーン上の人権リスクに対するモニタリングや児童労働・強制労働の排除を目的としたトレーサビリティツールの開発を行っている - GTPに関する進捗状況として、パイロットプロジェクトとして、パキスタンでの綿花とコンゴのコバルト採掘に焦点を当て、地域や業種等の背景について整理し、課題点や考察を行う調査を実施している
II. 支援サービスの利用形態・方法	【利用の流れ】 Webサイト上にある申し込みフォーム等を通じて申請
III. 国内企業における活用状況・傾向	【国内企業における活用状況】 EiQについて、世界規模の企業が利用していることは公表されていたが、日系企業の利用に関する言及は確認できなかった
IV. サービスの独自性	- 分析・評価・アドバイザリー・プログラム提供を自社で一貫して提供 - GTPに関して、複数の非営利組織及びアメリカ政府と協働して取り組んでいる - LRQAという環境に関する適合性評価等のアシュアランスサービス提供組織に買収されており、環境・社会の枠組にとらわれないアシュアランスサービスの提供が可能な体制となっている

(出所) 調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成
海外文献を参照した場合は仮訳

9. SA8000	
I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 - SA8000規格は、米国NGOのSAI（SAI: Social Accountability International）により、労働・人権領域に関する第三者監査枠組の先駆けとして1997年に公表された - 同規格に基づいて独立した認証機関が監査を実施し、受審組織に対しSA8000認証を付与する 《人権DDにおける活用方法》 - 認証取得を通じて、包括的な社会的コンプライアンス基準の遵守状況を証明する - 大手企業等が独自の社会的コンプライアンス監査を行う代わりに、サプライヤーに対して参加を求め、第三者が提供する社会的スキームとしてSA8000が活用されている例もある 《提供サービスの種類・内容》 - SA8000は、労働者の権利、職場環境、及び効果的なマネジメントシステムの確立又は改善も含めた、組織が適合すべき要求事項を定めている。要求事項は領域別の8要素と全体に関わるマネジメントシステムに関する要求事項で構成されており、同内容に基づいて現地監査が行われる - 認証サイクルは3年間で、その間も定期的にモニタリング（サーベイランス審査及びフォローアップレビュー）を受けることが求められる
II. 支援サービスの利用形態・方法	【利用の流れ】 - 受審を希望する組織は、事前にSA8000自己評価の実施を求められる - 認定を受けた認証機関（Certification Body）が第三者監査として規格への準拠状況を確認する - 認証の取得後、有効期間が終了する36か月後に再認証のための監査を受審する 【認証にかかる費用】 - SA8000スキームの所有者であるSAI及び認証機関の認定機関では認証プロセスに関する費用の規定を行っておらず、認証機関であるCBが個別に費用を定めている
III. 国内企業における活用状況・傾向	記載を特定できなかった
IV. サービスの独自性	- SAIと独立した組織であるSAAS（Social Accountability Accreditation Services）が認証機関の認定を行う仕組みとなっており、社会監査の公平かつ効果的な実施を保証している - SA8000は、Green Button 2.0の生産プロセスに関する要求事項のうち、「manufacturing (recognition scope 1)」において、認証ラベルとして認められている

10. PAS24000	
I. 支援サービスの全体像	《支援サービスの概要》 - 英国規格等の作成を行う企業、BSI（British Standards Institution）によって策定された - SMS（Social Management System：社会管理システム）の実施に関する要件とその監査と認証を可能にする社会的パフォーマンスの具体的な要件を指定している - 組織が社会的目標※を達成するために必要なすべてのタスクを確実に実行するために使用されるポリシー、プロセス、手順のフレームワークを示す（※社会的目標：労働者が構成に扱われ、健康に悪影響を及ぼさず、関連する法律や規制の要件に準拠した、安全な労働環境が提供されることを保障） 《人権DDにおける活用方法》 - 記載を特定できなかった 《提供サービスの種類・内容》 - DDのプロセスの質を確保するためのPAS24000独自の7つの領域と、社会的パフォーマンスの具体的な要件を示すCGF（Consumer Goods Forum）のSSCI（Sustainable Supply Chain Initiative）ベンチマークのPartIII「加工・製造(Processing & Manufacturing)」（PAS24000の規格書にはAnnex Aとして転載されている）の2つに大きく分かれる。双方を満たすことが必須 - 独自の7つの領域は主にガバナンスについて（組織の背景／リーダーシップ／計画／サポート／オペレーション／行動評価／改善）。社会的パフォーマンスについては11の項目について（人権方針／強制労働／児童労働／結社の自由／労働者の差別・公正な取り扱い／労働安全衛生／建物の安全性／雇用契約関係／労働時間／苦情処理メカニズム／職業倫理）
II. 支援サービスの利用形態・方法	記載を特定できなかった
III. 国内企業における活用状況・傾向	記載を特定できなかった
IV. サービスの独自性	上記の通りCGFのSSCIベンチマークの他、小売業界を中心としたイニシアチブFSSC24000とも連携しており、他のサービスとの相互利用が特徴の1つ

（出所）調査結果をもとにみずほリサーチ&テクノロジーズ作成
海外文献を参照した場合は仮訳

■ みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

田中 文隆	ヒューマンキャピタル創生チーム 次長
杉田 裕子	ヒューマンキャピタル創生創生チーム HC創生第2課 課長
佐藤 溪	ヒューマンキャピタル創生チーム 兼 医療・福祉政策チーム 医療・福祉政策第3課 課長
堀 菜保子	ヒューマンキャピタル創生チーム 主任コンサルタント
竹内 誠也	ヒューマンキャピタル創生チーム コンサルタント
大橋 ふみな	ヒューマンキャピタル創生チーム コンサルタント
内藤 大貴	ヒューマンキャピタル創生チーム コンサルタント
中井 麻奈未	ヒューマンキャピタル創生チーム コンサルタント

ともに挑む。ともに実る。

MIZUHO



令和4年度補正グローバル・バリューチェーン実装支援等事業
企業の人権尊重取組に対する支援枠組み調査事業 報告書（2024年2月）

経済産業省（連絡先：経済産業省通商政策局通商戦略室ビジネス・人権政策調整室）
東京都千代田区霞が関1-3-1 TEL 03-3501-1539

【受託者】

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
東京都千代田区神田錦町2-3 TEL 03-5281-5276