

A. 人権についての基本方針

・今回は12社すべてが、「人権の尊重」を企業理念、経営理念等で明文化していた。「世界人権宣言」等の国際規則を取り入れている企業は3社、研修等で周知徹底しているのは8社、総合的な社内相談窓口を設けているのは10社。昨年のアパレル、加工食品メーカーと比べて、多いと言える。

B. 多様性（ダイバーシティ）に配慮した働きやすい職場環境の整備

・女性の活躍サポート、従業員の子育て支援策、障害者雇用および職場のバリアフリー化については、ほとんどの企業が積極的な反面、LGBTに対する配慮については、積極的な企業と消極的な企業の対応が大きく分かれた。
・女性の活躍については、3年前に「女性活躍推進法」ができたため比較的取組みは進んでおり、すべての対象企業が何らかの対応を行っている。特に今回対象となった化粧品業界は女性従業員が多く、女性が働きやすい環境整備は特に充実している。
・障害者の雇用についても、ほとんどの企業が積極的で、バリアフリー化も大半の企業が何らかの対応を行っている。
・セクハラ、マタハラ、障害者差別、LGBT差別、パワハラの5項目に関して、それぞれ、方針の策定、研修、相談窓口について訊いた。2-3社熱心なところもあるが、「すべてのハラスメントや差別防止に努めている」と回答してきた企業が多い。「人権」と一括りにして方針策定や研修を行い、「やった気」になるのではなく、個別の差別防止・多様性への配慮の意識を従業員に徹底させてほしいと思う。

C. サプライチェーン・バリューチェーンにおける人権侵害の防止

・サプライヤーの把握と情報公開について訊き、サプライヤーに人権尊重を要請したり調査をしているかどうかを調べた。6社が合格点か。まだまだサプライチェーンにまで気が回らないのが後の半分。サプライヤーリストを公開している企業は1社もなかった。サプライチェーンの把握と情報公開は世界の流れであり、世界の市場を見据えるのであれば、情報公開をしないとエシカルに敏感な消費者に叩かれることになる。
・コンビニに関してのみ、フランチャイズ店従業員の労働環境について訊いたところ、半数が何らかの対応を取っていた。

D. 児童労働・強制労働の禁止、労働者の権利の保障（自社およびサプライチェーン）

・児童労働、強制労働、長時間労働防止、労働搾取防止、労働組合の結成の自由等について、自社およびサプライチェーンでのそれぞれの取組みを訊いた。自社、サプライヤー共に、比較的しっかり取り組んでいるのが3社、自社のみが3社、面白いのは自社よりもサプライチェーンへの働きかけの方がしっかりしているのが2社あった。これは「国連グローバル・コンパクト」10原則の支持・採用を受け、調達規則を整備したことによると推測でき、逆に自社では取組みがないという現象がおきているのでは。
・新たに労働者の権利の侵害について、ブラック企業大賞へのノミネートや労基関係法令違反の有無などを訊き、マイナス点となった企業が6社あった。英国現代奴隷法への対応は化粧品2社のみが行っていた。

E. フェアトレード

・自社内で使用する物品・食品等のフェアトレード調達は1社、製品製造は5社。コンビニは、FT以外の認証製品も含めて4社全社が扱っている、あるいは過去に扱ったことがあり、予想より多くの企業に関心を持っていることがわかった。
・フェアトレードに代わる別のイニシアティブ、また日本の国際協力NGOや、海外のNGOと組んだりしている企業は2社あった。（グリーン購入、FSC認証、RSPO認証）

F. 社会のジェンダー不平等の助長および性的商品化への加担の防止

・新たに、ジェンダーによる役割固定や女性差別を助長するCMや、性的商品化を助長するCMの作成について調べたところ、該当したのは2社あった（女性差別助長とジェンダー役割固定）。
・性的商品化防止の取組みについては、「買春（援助交際含む）やJKリフレ等未成年の性的搾取を伴う接待の提供・享受や、社員旅行・社員行事を禁止しているか」という設問に対し、接待そのものを禁止している企業はあったが、それ以上の問題意識は無い企業が大半。社員の良識に任せていると推察されるが、実際には、企業活動の中で国内外の性的サービスが活用されることがあり、さらなる対処が望まれる。成人向け雑誌等の販売に関し、何らかの対応を取るコンビニ企業が2社あり、ここ数年の変化を感じる。

・全体として、化粧品会社が高得点で、続いてコンビニ業界、宅配業界は非常に低い、という結果になった。これは宅配大手2社の回答がなかったもので、公開資料で見た限りではハッキリ確認できなかったことも大いに影響している。
・興味深いのは、労働者の権利については、自社よりもサプライヤーについての規定がしっかりしている企業が複数あったことである。労働規則や労使協定など、自社に関しては情報非開示の多いことが影響しているのかもしれない。
・概して、海外に進出、あるいは海外への輸出が多い企業は、公開情報として明文化しているところが多い。
・他の項目に比べると、人権・労働項目は、企業もあまり社会に対して情報公開する必要を感じていないのではないかと。だが「働き方改革」などに関心が高まる現在、優秀な人材を確保するためにも自社内での人権に関する取組を情報公開することは必須であろう。さらに、SDGs達成のため国を挙げて取り組んでいる現在、サプライチェーンでの人権尊重、フェアトレードの取り組みなど、今後企業に求められるものは大きいと言える。

(以上)