

## エシカルなサプライチェーン

### 資生堂が考えるエシカルなサプライチェーン

英国現代奴隷法が2015年に制定され、その他の国でも同様な法律が検討されるなど、近年は「ビジネスと人権」について非常にクローズアップされています。資生堂も自社内だけではなく、お取引先も含めたサプライチェーンで環境的・社会的にエシカル（倫理的）でありたいと考えています。私たちは以前よりビジネスに関わる環境や労働問題に注力してきましたが、2017年に新たに人権方針を策定し、地域社会や地球環境により配慮したエシカルな事業活動を進めています。

#### ➤ 方針・基準など

エシカルなサプライチェーン構築のための方針・基準をご紹介します。

#### ➤ 具体的な取り組み

エシカルなサプライチェーンのための具体的な取り組みをご紹介します。

### 方針・基準など

エシカルなサプライチェーン実現のため、資生堂は「資生堂グループ 調達方針」を策定しました。また環境・社会的課題が指摘されているパーム油については2020年度までの目標を掲げ、「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を策定しました（2018年）。

エシカルなサプライチェーンの構築にはお取引先さまとの協働が必須であり、資生堂は「資生堂グループ サプライヤー行動基準」を社会動向にあった内容に新たに見直し（2018年）、お取引先さまとともにエシカルなサプライチェーンを構築していきます。

### 資生堂グループ 調達方針

#### ■ 購買理念

私たちは、調達活動を通じて「グローバルレベルの美しい生活文化の創造」の輪を広げることを目指します。その活動の中で「社会との共生」を図りながら、「新しい価値の創出」を調達面から実践します。私たちは、志を同じくする全てのお取引先を尊重し、お互いの持続的な発展を目指します。

#### ■ 基本的な考え方

##### (1) お客さまとともに

私たちは、お客さまに満足いただける安全で優れた商品とサービスを提供するという原点に立ち、常に「お客さま視点」で、「最適なコスト」と「高い品質」を実現します。

## (2) お取引先とともに

### ・よきパートナーシップの構築

私たちはお取引先と、新しい価値とともに創造（共創）し、より良い製品づくりを目指す「使命共同体」として調達活動を行います。その活動を通じて、高い透明性と倫理観に基づく信頼を構築し、ビジネスパートナーとして互いに進化・発展していくことを目指します。

### ・公正な購買取引

私たちは志を同じくする全てのお取引先に対して取引機会を広く開放しています。お取引先の選定は、品質、コスト、納期、サービス、環境配慮や人権尊重等の明確な基準に基づいて総合的に判断し、公正に行います。

### ・グローバルな調達に向けて

私たちは、販売・生産地域にとらわれることなく、グローバル視点での調達を実践します。

### ・契約の履行

私たちは、購買取引に関わる契約・ルールを厳守いたします。

## (3) 社会とともに

私たちは、関連する全ての法規を遵守するとともに、文化や価値観の違いによるルールも最大限尊重しつつ活動します。また、人権尊重、地球環境への配慮をなにもものにも優先し、持続可能な調達を積極的に推進します。

## 資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン

資生堂グループ調達方針にある持続可能な調達を推進するため、原産国の環境・人権問題が深刻化するパーム由来原料については持続可能な原材料調達ガイドラインを設定し、持続可能な調達を推進します。

### 《資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン》

#### 【パーム油】

資生堂商品に使用するパーム由来原料について原産地の環境保全に配慮し、人権を尊重した調達を推進します。

目標：2020年までに資生堂商品に使用する全てのパーム由来原料について、原産地の環境保全に配慮し、人権を尊重した調達（RSPO認証原料の調達）を実現します。また、資生堂グループの工場でRSPOのサプライチェーン認証を取得します。

## ■ 資生堂グループ サプライヤー行動基準

資生堂は「多くの人々との出会いを通じて新しく深みのある価値を発見し、美しい生活文化を創造する」ことを目指し、お客さまに満足いただける「高品質・安全・安心」な優れた商品とサービスの研究、開発、製造、販売に取り組んでいます。全てのお取引先さまを「ともに新しい価値を創造していくパートナー」と考え、高い倫理基準を持ち持続的発展を目指しています。

資生堂は国連グローバル・コンパクトへの参加を契機として、2006年に「人権」「法令遵守」「労働慣行」「知的財産の保護および機密の保持」「環境保全」「公正な取引」に関わる基準を明文化した「資生堂グループ サプライヤー行動基準」を策定して以来、お取引先の皆さまとともに、倫理的な事業活動に取り組んでまいりました。「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の対象となるお取引先からは、同基準への同意を得ており、定期的にアンケートや監査等のモニタリングを実施しています。万が一、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」に違反していることが明らかになった場合には、厳正に是正措置の要求、是正指導、支援を実施することとしています。また、日本国内では「ビジネスパートナーホットライン」を開設し、お取引先からご意見やご相談を受け付ける体制を整えています。（2017年度通報実績はなし）

近年、社会課題や環境問題の深刻化に伴い、企業に対して各国法令の遵守はもとより、国際条約や国際規約を尊重し、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現、特に人権尊重に取り組むことがさらに強く求められるようになりました。こうした社会の要請に対応するため、2018年4月に、人権尊重に関する条項を強化するなど「資生堂グループ サプライヤー行動基準」を改訂しました。

# 資生堂グループ サプライヤー行動基準

## はじめに

近年、社会課題や環境問題の深刻化に伴い、企業に対して各国法令の遵守はもとより国際条約や国際規約を尊重しサプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に取り組むことが強く求められています。

資生堂グループは、お客さまに安心、安全で社会的、環境的にも優しい商品およびサービスの提供に努め、誠実に事業活動を行い持続可能な社会の実現に努めたいと考えています。

この実現には、資生堂グループとパートナーであるサプライヤーの皆さまとが協同して調達活動を通じ持続可能な社会に向けて取り組むことが不可欠です。

「資生堂グループ サプライヤー行動基準」は資生堂グループが、サプライヤーおよびその協力事業者に求めるものであり、資生堂グループと取引を行う際に尊重し、また、遵守していただきたい、交渉の余地のない最小限の行動基準を明文化したものです。「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の趣旨と内容をご理解の上、遵守いただきますようお願いいたします。

ここに述べられている基準は、移住労働者や在宅ワーカーを含むサプライチェーンの労働者の権利の保護とニーズに対処するために定められたものです。

## I. 対象範囲

資生堂グループと取引のあるサプライヤーは本行動基準を遵守することが求められます。またサプライヤーが資生堂グループとの取引に関連した協力事業者にも同じ基準の遵守を求めることを期待します。

## II. 運用

資生堂グループは本行動基準に定める事項を遵守いただけるサプライヤーを選定します。取引開始後も本行動基準の遵守状況を取引継続の判断要素のひとつとさせていただきます。

## III. 点検

サプライヤーは、本行動基準の遵守状況を資生堂グループが確認できるよう、資生堂グループの求めに応じて、アンケート調査への回答、実地監査の受け入れ、関連資料や記録の提出その他資生堂グループの要請に応じます。

## IV. 違反報告と是正措置

サプライヤーは、本行動基準に違反した（そのおそれがある場合を含む。本条において以下同じ）と認識した時点で、直ちに、資生堂グループに報告します。

サプライヤーは、違反が認められた場合は、当該違反を解消するための計画を立てて是正措置を実施するとともに、資生堂グループに是正の状況をその都度報告します。

なお、違反の内容によっては、資生堂グループとの契約が破棄されることがあります。

## I 法令等の遵守

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域の全ての法令を遵守します。  
 サプライヤーは、公正な事業活動、人権、労働、環境に関する国際的基準<sup>(※)</sup>や業界基準についても遵守するよう努めます。

※ OECD多国籍企業行動指針、ILO基本条約、国連グローバル・コンパクト10原則、先住民族の権利に関する国際連合宣言、ISO26000（社会的責任に関する手引）、ビジネスと人権に関する国連指導原則など。

## II 腐敗防止

### 1. 贈収賄・汚職等の禁止

サプライヤーは、行政機関、公務員、または資生堂グループを含むビジネスパートナーに対して、賄賂、キックバックや違法な謝礼等の支払いや受け取りは行いません。

また、ファシリテーション・ペイメント（例えば通関、ビザなどの行政手続を円滑に行うために求められる、関係法令に根拠のない少額の支払い）も行いません。

### 2. 公正さを欠く贈答接待の禁止

サプライヤーは、行政機関、公務員、または資生堂グループを含むビジネスパートナーとの間で、直接または仲介者を通じて契約や取引内容に影響を与えることを目的とした、公正さを欠く、あるいは公正さを疑われるおそれのある贈答や接待を行いません。

### 3. 不正な取引の禁止

サプライヤーは、私的独占、カルテルなどの不当な取引制限、その他自由で公正な競争を阻害する行為を行いません。

### 4. 知的財産・機密情報・個人情報の保護

サプライヤーは、資生堂グループならびに第三者の知的財産を侵害しません。

また、サプライヤーは、自己または資生堂グループが取り扱うインサイダー情報や営業秘密などの機密情報、顧客や従業員などの個人情報について、これらを適切に保護するとともに、不当な目的のために使用しません。

### 5. 情報公開

サプライヤーは、自らの製品やサービスの品質、安全性、有効性等について疑義を抱く事象を認識した場合は、資生堂グループに対して、速やかに、適切かつ十分な情報を開示します。

## III 人権の尊重

### 1. 差別の禁止

サプライヤーは、従業員の雇用機会および報酬、昇進、雇用の終了などの処遇に関して、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍または出身国、宗教、民族または社会的出身、労働組合加入の有無、政治的見解その他の思想、信条、障がい、婚姻状況、健康状態または妊娠の有無、性的指向または性自認などによるあらゆる差別を行いません。

### 2. 虐待・ハラスメントの禁止

サプライヤーは、従業員の人権を尊重し、虐待や体罰、心理的・身体的・性的なハラスメント、脅迫を行いません。

### 3. 強制労働・人身売買の禁止

サプライヤーは、奴隷労働、身体的または精神的拘束による労働などのあらゆる強制労働ならびに人身売買を行いません。

サプライヤーは、従業員の採用にあたっては、従業員がよく理解して自己の自由な意思に基づいて入社できるように雇用条件を説明するとともに、従業員には自由に離職する権利を認めます。

サプライヤーは、雇用条件について、事業活動を行う国や地域に適用される全ての労働法令を遵守し、かつ、人権を尊重した内容とし、これらの条件を従業員が理解できる言語で文書化し提供します。

サプライヤーは、特別な法令の定めがない限り、不当に、雇用に関する手数料や前金の支払いを従業員に課す、旅券、身分証、労働許可証などを取り上げるまたは破壊するなどして、従業員の自由な行動を制限しません。

### 4. 児童労働の禁止

サプライヤーは、15歳未満、義務教育を終了する年齢、または現地法令で定められた就業最低年齢のうちのいずれか高い年齢に満たない年齢の児童を、採用しません。

ただし、児童の健康または発達に有害となるおそれがなく、教育の機会を妨げない軽易な労働であり、かつ現地法令で認められている場合は、13歳以上15歳未満の児童を採用することは許容されます。

サプライヤーは、児童に、身体的、精神的、社会的または道徳的な悪影響を及ぼすおそれのある労働をさせてはなりません。

また、サプライヤーは、児童の教育の機会を阻害しないよう十分配慮します。

## 5. 労働法令の遵守

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域で適用される全ての労働法令を遵守します。

サプライヤーは、現地法令で定められた最低賃金以上の賃金を支払います。この場合、サプライヤーは、賃金が、従業員およびその家族が人間らしく生活するために必要な額となるよう考慮します。

また、サプライヤーは、各国の法令等にしがって、超過勤務手当その他の手当等を支払を行います。

サプライヤーは、雇用条件を定めた書面によって労働者と雇用契約を締結します。

サプライヤーは、すべての労働者が法的権利と義務を認識していることを確認します。

## 6. 労働組合を結成する自由

サプライヤーは、従業員が労働組合を結成する権利や、これに加入する・しない権利、サプライヤーと団体交渉する権利を尊重し、これらの権利の行使を理由にいかなる差別も行いません。

## 7. 先住民の権利の尊重

サプライヤーは、先住民の土地の権利、文化、慣習、宗教を尊重し、事業活動を行います。先住民の伝統的知識や遺伝資源の権利を尊重し、利益を一方的に搾取するような行為を行わないよう努めます。

## 8. 移住労働者

サプライヤーは、移住労働者に現地の労働者と同じ資格を与えます。また、サプライヤーは、外国人および国内の移住労働者を公正に扱い、透明な雇用条件ならびに良好な労働条件および生活条件を提供します。

サプライヤーは、移住労働者の雇用に関する手数料等を補償します。

サプライヤーは、違法な移住労働者を採用しません。

また、サプライヤーは、移住労働者の身分証を取り上げることも、お金を預かることもしません。

サプライヤーは、代理店または請負業者を通じて雇用される労働者についても、本行動基準の対象となることを理解します。

## IV 安全かつ健康的な労働環境

### 1. 安全かつ健康的な施設

サプライヤーは、従業員の安全と健康に配慮して施設を設計・建設するとともに、定期的な躯体の確認と修繕作業などにより、施設の安全性を維持します。

施設内は、衛生を保ち、従業員には少なくとも安全な飲料水とトイレを提供します。

サプライヤーが提供する従業員の寮についても同じ基準とします。

### 2. 労働災害・疾病の予防

サプライヤーは、身体的に過酷な労働、有害な物質や化学物質の取り扱い、生産機械の使用など危険が伴う作業について、可能な限り危険を回避できる手順を採用し、従業員に事前に安全対策に関する教育の実施および必要な防護服を提供し、労働災害および疾病を予防します。

### 3. 防災対策

サプライヤーは、火事や自然災害などの緊急事態に備え、防火対策、避難経路の確保およびこれらについて従業員への周知を行い、防災対策を行います。

サプライヤーが提供する従業員の寮についても同じ基準とします。

## V 環境保全

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域で適用される全ての環境法令を遵守します。

サプライヤーは、環境保全の重要性を認識し、事業活動を通じて、環境保全に対する積極的な姿勢を維持し、生物多様性の保全、温室効果ガス排出の抑制、廃棄物や排水の削減、省資源・リサイクル、汚染の予防など、持続可能な社会の発展に貢献するよう努めます。サプライヤーは、環境保全の重要性を認識し、資源の利用から廃棄物の管理に至るまで、生物多様性や温室効果ガス排出の抑制など環境に配慮した経営に努めます。

## VI 品質保証とトレーサビリティの確保

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域の全ての法令と資生堂グループとの契約に定められた、品質と安全の基準を満たした製品およびサービスを提供し、資生堂グループに納品する製品の原材料の原産地を把握するよう努めます。

## VII 救済措置

サプライヤーは、従業員の苦情や通報を受け付け、従業員を被通報者やサプライヤーからの報復のおそれから保護するとともに、プライバシーに配慮しながら、こうした苦情等の改善に向けた適切な対応を採ります。

## VIII 協力事業者への要請

サプライヤーは、サプライヤーと資生堂グループとの取引に関連したサプライヤーの協力事業者にも同じ基準の遵守を求め、資生堂グループが必要と判断した場合は、サプライヤーは協力事業者の遵守状況を確認し資生堂グループに報告します。

## 今後の改訂

本行動基準は、時代の変化や社会の要請に応じて内容を改訂し、資生堂WEBサイト上で公開するとともに、サプライヤーに案内します。なお、サプライヤーは、本行動基準改訂後もその義務が継続するものとして、継続して遵守をお願いします。

改訂内容についてご不明な点やご意見がございましたら、資生堂グループ各社までご連絡ください。

<改訂履歴> 2006年3月 制定  
2010年5月 改訂  
2011年12月 改訂  
2018年4月 改訂

## 具体的な取り組み

資生堂は原料調達を含めたすべての事業活動において、人権尊重や環境保護を推進しながら社会と共に発展したいと考えています。持続可能な調達と企業の社会的責任を果たすために下記に取り組んでいます。

### ■ 持続可能なパーム油の調達

化粧品原料であるパーム油は、主に東南アジアのアブラヤシから作られます。パーム油生産地での環境保全と農園で働く人への人権への配慮は、倫理的なサプライチェーンの構築に欠かせません。資生堂はRSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）に加盟し、環境・社会へ配慮したパーム油・パーム核油を調達するために「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を策定しました。また、資生堂グループの工場でRSPOサプライチェーン認証※1の取得を進めています。これらの取り組みによって持続可能なパーム油調達への切り替えを進めています。

### 実績

2018年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パーム油・パーム核油の持続可能な調達について「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を策定し、2020年までの目標を開示</li> </ul> <p>《資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン》</p> <p>【パーム油】 資生堂商品に使用するパーム由来原料について原産地の環境保全に配慮し、人権を尊重した調達を推進します。</p> <p>目標： 2020年までに資生堂商品に使用する全てのパーム由来原料について、原産地の環境保全に配慮し、人権を尊重した調達（RSPO認証原料の調達）を実現します。また、資生堂グループの工場でRSPOのサプライチェーン認証を取得します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ インドネシアでパーム油生産農家との対話を実施</li> <li>・ 株式会社資生堂 久喜工場および資生堂ベトナム ベトナム工場RSPOサプライチェーン認証を取得</li> </ul>
2017年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ マレーシアでパーム油生産農家との対話を実施</li> <li>・ 株式会社資生堂 掛川工場RSPOサプライチェーン認証を取得</li> </ul>
2013年～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資生堂グループが使うパーム油・パーム核油に相当する「ブック・アンド・クレーム方式※2」の証書を購入することにより、持続可能なパーム油の生産を支持</li> </ul>
2010年～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 環境保全と持続可能なパーム油産業の振興や運営を行うことを目的として設立された「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO : Roundtable on Sustainable Palm Oil）」に加盟</li> </ul>

※1 RSPOサプライチェーン認証:RSPO認証原料を確実に受け渡せる仕組みが整っていることの認証。

※2 ブック・アンド・クレーム方式:RSPO認証農園で生産されたパーム油・パーム核油の生産量を認証クレジットとして売買取引する方式。グリーン電力と同じ仕組みで、認証を購入することによりRSPOで認証された油を購入したことと同等とみなされる。

## 持続可能なマイカの調達

化粧品原料として使われる鉱物マイカのうち、インド産マイカの採掘に児童労働が疑われる事例が指摘されています。資生堂はこの問題を解決するために、責任あるマイカのサプライチェーンを目指すイニシアティブResponsible Mica Initiative (RMI)に2017年5月に加盟しました。

## 原料のリスク評価

### 新規原料導入の際の社会的リスク評価

原料調達におけるサプライチェーン上での人権問題や労働問題などの課題を把握するため、資生堂が使用する原料の社会的リスク評価を進めています。非営利団体New Earthによる「ソーシャル・ホットスポット・データベース (SHDB)」を使ってパーム油を分析したところ、原産国によってリスクの大きさや種類が異なることが分かりました。SHDBを用いてパーム油以外の原料を調べることで、今後は社会的リスクを選別するツールを構築し、新しい原料を取り入れる際に活用する予定です。原料ごとのリスクを評価し適切に管理することで、商品の背景までお客さまに安心してお使いいただけるモノづくりに取り組んでいきます。

## Sedexへの加入

資生堂はお取引先さまとの信頼と協働に基づくエシカルなサプライチェーン構築を目指し、2017年8月にSedexへ加入しました。Sedexは企業における人権、労働、環境影響などの倫理情報を管理する国際的なプラットフォームです。資生堂グループ工場においては2017年に掛川工場がSedexに登録しました。掛川工場はSedexのアンケートに回答することで人権尊重や環境保護を自己評価しました。引き続き自社工場のSedexへの登録を行っていきます。今後は、Sedexのプラットフォームを利用し、サプライチェーンへの取り組みを推進していきます。2018年第三四半期に、300社程度を対象に実態調査を目的としたアンケートを実施しました。この結果をもとに、「ビジネスと人権」についてSedex活用を視野にいれ、現状に見合ったアプローチの検討を開始しています。

## ビジネスと人権に関する社員教育

人権課題は多岐にわたるため、人事部門・リスクマネジメント部門・サステナビリティ部門等が中心となり資生堂グループ各社と連携して取り組んでいます。「ビジネスと人権」に関する教育を定期的実施することで、社員の人権尊重への理解を深め、人権リスク軽減に努めています。

### 実績

	研修名	テーマ	対象	受講者数
2018年 3～5月	人権啓発研修	ビジネスと人権に関する基礎教育	国内資生堂グループ各部署に設置した人権啓発推進委員	258名
2017年 8月	「責任ある調達」教育	人権に配慮した原料調達、企業の社会的責任に関する教育	購買部門、サステナビリティ部門	28名
2017年 7月	人権啓発・企業倫理研修	ビジネスと人権に関する基礎教育	株式会社資生堂と資生堂ジャパン株式会社の全執行役員	25名

## ステークホルダーとの対話

持続可能で責任ある調達や事業活動全体での人権尊重のために、資生堂は様々なステークホルダーと環境・社会の両面について対話し、課題の共有や解決に努めています。

2018年8月、パーム油調達における人権課題を把握するために、経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）が主催するインドネシアでのステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しました。NGO・NPOやパーム油小規模農家との対話を通じて、人権侵害や労働問題が生じるリスクについて理解を深めました。当社が人権尊重の責任を果たす企業となるため、様々なステークホルダーとの対話を倫理的なサプライチェーン構築に反映していきます。

2018年9月、人権専門家（デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Verisk Maplecroft）と対話し、当社における人権デューデリジェンスの進め方について助言を得ました。この知見を今後の取り組みに活かしていきます。



写真1：インドネシアのパーム農家との意見交換



写真2：デンマーク人権研究所など人権専門家との対話

2018年実績

	名称（主催／共催）	開催場所	ステークホルダー	主なテーマ
2018年5～7月	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（日本CSRコンソーシアム）	日本	企業、NGO、NPO	企業による「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の理解と実践  業界毎の重要な人権課題の特定
2018年8月	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（CRT日本委員会）	インドネシア	フィールドワーク：インドネシアのパーム油小規模農家、企業、NGO（写真1）	インドネシアのパーム油産業における人権課題
			ワークショップ：企業、NGO	
2018年9月	グローバル・ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（CRT日本委員会）	日本	人権専門家、NGO、タイ・マレーシア・インドネシア・日本でのステークホルダーエンゲージメントプログラムに参加した企業	東南アジアにおけるビジネスと人権への配慮と留意点
2018年9月	2018ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議 個別ダイアログ（CRT日本委員会）	日本	人権専門家（デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Verisk Maplecroft）（写真2）	当社の人権デューデリジェンスの進め方に関する意見交換

2017年実績

	名称（主催／共催）	開催場所	ステークホルダー	主なテーマ
2017年5月	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム （CRT日本委員会／グローバルコンパクトネットワークマレーシア）	マレーシア	マレーシアのパーム油小規模農家、企業、NGO	マレーシアのパーム油調達における環境や社会への配慮と現状
		マレーシア	マレーシア政府機関企業、NGO	マレーシアにおける移住労働者の人権への配慮
2017年6～7月	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム （日本CSRコンソーシアム）	日本	企業、NGO、NPO	事業活動と人権との関連性、重要な人権課題、及び人権に配慮した事業活動の重要性  業界毎の重要な人権課題の特定
2017年9月	グローバル・ステークホルダー・エンゲージメントプログラム （CRT日本委員会）	日本	人権専門家、NGO、NPO、タイ・マレーシア・ミャンマーでのステークホルダーとの対話に参加した企業	東南アジアにおけるビジネスと人権への配慮と留意点
2017年9月	2017ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議 個別ダイアログ （CRT日本委員会）	日本	人権専門家（デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Sedex）	当社の人権デューデリジェンスの進め方に関する意見交換