

ニッポン CSR コンソーシアム

2018 年度：日本

ステークホルダー・エンゲージメントプログラム

ステークホルダーからの問題提起

(編集日：5月16日)

目次

公益社団法人 自由人権協会 理事 旗手 明氏.....	3
Trois Couleurs Co., Ltd. (株式会社トロワ・クルール) 増原 裕子氏.....	5
国際環境 NGO グリーンピース・ジャパン 石原 謙治氏.....	7
セカンドハーベスト・ジャパン マクジルトン・チャールズ アール氏.....	9
JANIC (国際協力 NGO センター) 若林 秀樹氏.....	10
レインフォレスト・アクション・ネットワーク日本代表部 川上 豊幸氏.....	12
Institute for International Socio-Economic Studies (株式会社 国際社会経済研究所) 鈴木 均氏.....	14
The Japan ILO Association (日本 ILO 協議会) 熊谷 謙一氏.....	16
外国人技能実習生問題弁護士連絡会 事務局員 弁護士 加藤 桂子氏.....	18
公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン 堀江 由美子氏.....	20
公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本 土井 陽子氏.....	22
株式会社 QUICK ESG 研究所 松川 恵美氏.....	24

団体名 公益社団法人 自由人権協会

登壇者氏名 旗手 明氏

1. 貴団体の活動内容について

公益社団法人自由人権協会（JCLU）は、基本的人権の擁護を唯一の目的とする公益社団法人です。日本国憲法が施行された1947年に設立され、現在は、表現の自由、知る権利や外国人の人権を中心に研究・提言をするほか、人権訴訟の原告支援などの活動を行なっています。（URL）<http://jclu.org>

2. テーマに関する詳細について

タイトル：急増する外国人労働者と人権

日本で働く外国人労働者は近年急増しており、厚生労働省のデータによれば、2016年には1年間に18万人、17年には19万人もの増加がみられます。そうした中、深刻な人権侵害が指摘される技能実習制度のように、国連や米国国務省などから継続して問題を指摘される分野も広がっています。この制度は日本独特のものであり、主な送出し国は、ベトナム、中国、フィリピン、インドネシアなどとなっています。技能移転による国際貢献を謳ってはいますが、実際には人手不足の中小零細企業における貴重な労働力となっています。他方、16年の共同通信調査によれば、技能実習生はほぼ8割の自治体に在留し、言わば全国津々浦々で働き、今や日本経済にとって不可欠な存在ともなっています。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

留学生のアルバイトは、基本的に職種の制限がないこともあり、飲食店などのサービス業や小売業が中心となっていますが、技能実習生は技能評価ができる職種に限定されているため、製造業、建設業、農漁業と一部のサービス業などに限られています。製造業の中では、機械・金属、食料品製造、繊維・衣服関係が多く、建設業では型枠施工、鉄筋施工、とびなどの建設躯体工事関係で多くなっています。法務省の「不正行為」認定によれば、繊維・衣服関係が最も多く不正行為を指摘されており、次いで農漁業、食料品製造、建設関係、機械・金属などが続いています。

技能実習制度は、今や企業にとって人権リスクとなっており、直接の取引先ばかりでなく、そのサプライチェーン全体を把握することが必要です。すでにいくつかの企業が、外国人労働者の労働環境について、潜在的な人権リスクと考え、その洗い出し、分析、リスク発生の防止対応などに取り組み始めています。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について

SDGsとの関連では、目標8にある「ディーセント・ワークを推進する」との関係が問題になるかと思えます。

外国人労働者は、その権利脆弱性から劣悪な労働環境に陥りやすい状況におかれています。さらに、技能実習生の場合は、技能移転という目的から基本的に実習先の変更が認められないため、使用者との非対称性がより強まり、権利主張が極めて困難な状況です。

その報酬は最低賃金レベルにとどまり、賃金不払いもよくみられます。また、来日前に送出し機関側に多額の借金をしていることが多く、債務奴隷的な側面も否定できません。受入れ

機関が用意する宿舎も、居住環境が劣悪な上に、高い寮費を支払っている場合も珍しくありません。

その結果、「ディーセント・ワーク」とは逆行する事態となっています。

5. 本プログラムの参加企業へコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」はもちろん、近年には、機関投資家による ESG 投資、英国における「現代奴隷法」による規制などにより、企業が自社ばかりではなく、そのサプライチェーンにおける人権状況・労働環境に責任を持つことが不可欠となっています。人権・労働への配慮を企業活動の一環とすることが必要な時代となっていることについて、ぜひご理解いただければと思います。

団体名 Trois Couleurs Co., Ltd. (株式会社トロワ・クルール)

登壇者氏名 増原 裕子氏

1. 貴団体の活動内容について

株式会社トロワ・クルールは、ダイバーシティ&インクルージョン社会（一人一人の多様性を祝福しあえる社会）の実現を目指し、LGBT（性的マイノリティ）をとりまく社会課題を、研修や講演、コンサルティング、メディアでの発信等を通じて解決する会社です。まだまだ差別・偏見にさらされ困難を抱えやすい当事者のエンパワーメントを推進します。それと同時に、LGBTも生きやすい・働きやすい社会を当事者とともに作っていかうとするアライを増やす取り組みも積極的に行っています。

参照 URL : <https://www.3couleurs.co.jp/>

2. テーマに関する詳細について

タイトル：SOGI（性的指向・性自認）をめぐる日本の現状と国連の『企業向け LGBT 行動基準』

性的マイノリティの総称として使われる「LGBT」に加えて、近年、性の多様性に関連して新たに「SOGI（ソジ：性的指向 Sexual Orientation と性自認 Gender Identity）」の概念が使われることが増えてきました。LGBTだけでなく全ての人を持つ性の要素である SOGI をめぐる日本社会の状況、政策的動向と、企業の取り組みの現状と課題、先進事例について報告します。

世界に目を向けてみると、日本は SOGI に関して人権先進国とは決して言えない状況です。G7 の国の中で、同性婚などの同性カップルの法的保障がない国は、すでに日本だけです。SOGI に関する差別を禁止する法整備もありません。2017 年に、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が LGBT 差別解消に取り組む企業に向けた行動基準を発表しましたが、日本ではまだその存在はほとんど知られていません。今後日本でも注目度が高くなることが予想されるこの行動基準についても解説します。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

LGBT の社員が安心・安全に働ける環境という観点では、このテーマは業界問わず全ての企業・職場に関連します。例えば、SOGI に関するハラスメント（SOGI ハラ）に当たる言動が日常的にある職場では心理的安全性が下がり、メンタルヘルスに影響し、離職につながってしまいます。SOGI をめぐる職場の施策には「方針の明文化」「研修の実施」「同性パートナーへの福利厚生拡大」「相談窓口の設置」「トランスジェンダーへの対応」「アライ推進」「ハラスメント対策」などがあり、継続的な取り組みが重要です。

また、2020 年東京オリンピック・パラリンピックとの関連でも企業の LGBT 対応が注目されています。オリンピック憲章には「性的指向による差別禁止」が盛り込まれています。さらに、組織委員会が定める「調達コード」にも、SOGI に関する差別禁止・ハラスメント禁止が明文化されており、オリンピック・パラリンピックに関わる企業とサプライチェーンは、LGBT 対応を求められています。

《本テーマ理解の参考となる基礎資料》

経団連：ダイバーシティ&インクルージョン社会の実現に向けて（2017年5月）

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>

PRIDE 指標 2017 レポート（2017年10月）

<http://www.workwithpride.jp/pride/report2017.pdf>

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について

SDGsには、政治的な対立を背景に、LGBTやSOGIに関連する項目の明記こそされていませんが、採択当時の潘基文国連事務総長は、SDGsのスローガンである「誰一人取り残さない」の「誰一人」には、当然のことながらLGBTの人々が含まれることを明言しています。17の目標の中でも、とくに「人」に関連する目標は全て、LGBT/SOGIの課題とも関連しています。

5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

企業のLGBT対応は、ここ数年で大企業・上場企業を中心に加速度的に広がってきました。制度と風土の両輪で施策を進めていくことが重要ですが、風土づくりには時間がかかるため、SOGIに関するハラスメントや不利益がゼロになるまで、継続的に取り組みを進めていく必要があります。13人に1人といわれるLGBTの社員が力を発揮できる土壌を整えることは、LGBTの社員だけでなく、他の多くの社員の心理的安全性にとってプラスに働きます。グローバルな潮流の中で、サステナブルな経営を実現していくために、ますます重要性が高まってくるLGBT対応について、まずは課題を知り、具体的な施策推進につなげていただきたいと思います。

団体名 国際環境 NGO グリーンピース・ジャパン

登壇者氏名 石原 謙治氏

1. 貴団体の活動内容について

グリーンピースは、環境保護と平和を願う市民の立場で活動する国際環境 NGO です。問題意識を共有し、社会を共に変えるため、政府や企業から資金援助を受けずに独立したキャンペーン活動を展開しています。エネルギー問題・地球温暖化を含む気候変動・水や空気を汚染する有害物質問題や生態系保護など、あらゆる環境問題の解決を求めて活動しています。参照 URL : <http://www.greenpeace.org/japan/ja/>

2. テーマに関する詳細について

タイトル： 深刻化する海洋プラスチック汚染と企業への課題

太平洋に浮かぶ島のようなゴミの集まりは日本の国土の約 4 倍にも及ぶほど、海洋のプラスチック汚染は深刻であり、止まることなく毎年 1270 トンものプラスチックごみが海に流れ込んでいるとも言われている。海をただようプラスチックごみは、誤飲などで海の生きものを傷つけるだけでなく、時間とともに回収できないほどに細かく砕かれて、見えない汚染を広げている。大量のプラスチックごみが排出されるなか、リサイクルだけが解決策ではないという認識が広がっている。

ストローの使用をやめたり、飲食店に自分の容器を持っていくなど、使い捨てプラスチックの使用を減らすムーブメントが世界各地で起きており、店舗でのプラスチック袋の提供を規制する国・自治体も増えている。

使い捨てプラスチックの使用減に向けて動き始めている企業もいる一方、2020 年の東京オリンピックを控えるなか、その潮流に乗り遅れ、国内で大量の使い捨てプラスチックを使用し続けることは、加速する世界の動きと逆行し、リスクとなりうる。

本講演では、深刻化する海洋プラスチック汚染に対して企業が取り組むべき課題と解決策について、特にペットボトルやビニール袋など使い捨てプラスチックに焦点を当てて考えたい。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

台湾が使い捨てプラスチック製品を 2030 年までに全面禁止にする方針を掲げ、米国カリフォルニア州もレジでのプラスチック袋の配布が禁止するなど、海外では、国や自治体がレジ袋やストローなどの使い捨てプラスチック製品を規制し始めている。この動きはプラスチックの製造業界を始め、小売業や外食産業にも影響を与えており、使い捨てプラスチックの使用を考え直させている。その中で、マクドナルドは、2018 年 3 月に、イギリス国内の 1300 店舗でプラスチックのストローの提供を止め、紙のストローを試験的に使用していくと発表するという動きもある。今後は、先進的な企業がいかに使い捨てプラスチックの使用を削減していくかが注目されると予想する。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について

プラスチック汚染を解決することは、SDGs の 17 の目標のうち、海と陸の豊かさを守ること（目標 14, 15）、住み続けられる街づくり（目標 11）に直接的につながる。また、プラスチックの多くは石油原料から作られていることから、その生産を考え直すことは目標 13 の

気候変動にもつながりうる。そして、消費者・生産者のつくる責任、使う責任（目標 12）は、プラスチックによる海洋汚染を考えるにあたってもっとも重要なポイントである。本講演では、プラスチック汚染の問題とその解決策を通して SDGs の観点から、世界から日本企業が求められていることも紹介していきたい。

5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

膨大な数のプラスチックが海洋に流出していることを認識している企業は少なくなく、既に対策に乗り出している事例が生まれていることは心強く思います。しかしながらプラスチック汚染の実態は思っているよりも急を要しており、もはやリサイクル以上の解決策が求められています。前述したような欧米や隣国台湾が先陣切って予防策に取り組んでいる中、日本企業への注目・期待は大きいはずです。プラスチックの海洋汚染という大きなテーマに対して、今後どうしていくことが企業の皆さまにとってのチャンス（またはリスク）になるのかも含め、解決策を共に考える実りある時間になることを楽しみにしています。

団体名 セカンドハーベスト・ジャパン
 登壇者氏名 マクジルトン・チャールズ アール氏

1. 貴団体の活動内容について

フードバンク活動。2020年、東京において子どもや大人、10万人をサポートできるフードセーフティネットの構築を目指しています。



フードセーフティネットがある社会とは、こんな街！

「もし、今日食べるものがなかったら？」「もし、病める人がそばにいなかったら？」これに答えるのがフードセーフティネットの考え方です。いつでも食品を受け取れる“ピックアップ拠点”を、あなたの住む地域で薬局や消防署、病院のように配置し、そのための体制づくりをする。

食べることに困ったときに頼れる場所が当たり前のようにある、このプロジェクトではそんな社会を目指しています。



2. テーマに関する詳細について

タイトル：一緒に新たな公共資産を作ろう：フードセーフティネット

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

成功する為に色々なステークホルダーが必要です。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について



団体名 特定非営利活動法人 国際協力 NGO センター (JANIC)

登壇者氏名 若林 秀樹氏

1. 貴団体の活動内容について

JANIC (ジャンニック) は、NGO の力を最大化することで、世界の社会課題解決の促進を目指す、ネットワーク NGO です。現在、日本の国際協力 NGO は 400 以上あるといわれ、貧困・飢餓、環境破壊、紛争、災害などの社会課題を解決するため、世界 100 カ国以上で活躍しています。しかし、その多くは、欧米の NGO に比べ規模が小さく、人材や資金の確保など、さまざまな課題を抱えています。JANIC は、ネットワークをつくることで、NGO 間、政府や企業、労働組合、自治体等との連携・協働を進め、NGO の力を最大化し、社会課題解決の促進を目指しています。1987 年に設立された、日本の NGO を正会員とする、日本有数のネットワーク NGO です。

参照 URL : <http://www.janic.org/>

2. テーマに関する詳細について

タイトル : 市民社会から見た SDGs と人権

持続可能な開発目標 (SDGs) は、国連で採択されたアジェンダ 2030 (我々の世界を変革する: 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ) の一部であり、SDGs そのものには、SDGs が生まれた背景や目的が触れられていません。全世界で取り組む「アジェンダ 2030」は、国連の本来の目的である、「平和と安全」、「人権の尊重」に資するものであり、前文には、SDGs とターゲットは「すべての人びとの人権の実現」するためのものであり、目指すべき社会は、「人権、人の尊厳、法の支配、正義、平等大尾差別委のないことに対して普遍的な尊重がなされる世界」としています。その上でこのセッションでは、私の方から改めて SDGs の生まれた背景や目的、SDGs と「ビジネスと人権」の関係性、取り組むべき方向性等について、問題提起をします。

3. テーマとビジネス (業界) との関わりについで

上記 2 と同じですが、SDGs は、ビジネスにとってニーズの宝庫であり、ビジネスチャンスにもなり得るのですが、そもそも SDGs は、ビジネスによる人権侵害、環境破壊等も背景にあって生まれたものであり、そのことについての認識や十分な対応がなければ、過去と同じ間違いを起こしかねません。

4. テーマと持続可能な開発目標 (SDGs) との関連性について

「ビジネスと人権」と「SDGs」との関連性について、英語ですが、「国連ビジネスと人権に関するフォーラム」のウェブサイトをご参照ください。今年、第 7 回が 11 月に開催されます。色々なセッションで、その関連性について議論されています。

第 5 回で講演した John Ruggie 教授は、ビジネス界にとっての重要な視点として、SDGs と人権の関連性をすどくついています。

以下が URL です。

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession5/Statements/JohnRuggie.pdf>

5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

人権の侵害は、ビジネスにとってのリスクではなく、人びとに対するリスクであり、そのリスクを軽減することによって、最終的にビジネスのリスクが軽減されるのです。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、SDGsの達成に向けて、企業として何が一番貢献できるのか、このプログラムを通じて考えていただきたいと思います。

団体名 レインフォレスト・アクション・ネットワーク日本代表部

登壇者氏名 川上 豊幸氏

1. 貴団体の活動内容について

レインフォレスト・アクション・ネットワーク（RAN）は、米国のサンフランシスコに本部を持つ環境 NGO です。1985 年の設立以来、環境に配慮した消費行動を通じて、森林保護、先住民族や地域住民の権利擁護、環境保護活動をさまざまな角度から行っています。2005 年 10 月より、日本代表部を設置し、ロンドンとジャカルタにもスタッフを置いています。

日本代表部のサイト <http://japan.ran.org>

米国本部のサイト <http://ran.org>

2. テーマに関する詳細について

タイトル：木材・紙分野（+パーム油）における人権問題：地域住民との土地紛争事例

木材や紙分野では、森林から木材を伐採して原料として利用しています。こうした森林での生産を行うには、土地を利用することとなります。しかし、地域によっては、植民地化を経験するなどして、先住民族を含む地域住民の土地利用権が国内法において十分に保障されていない場合や、法律では土地権が認められていても、お職が蔓延するなどして実質的な法執行が弱く土地権が保障されていないことも多い。そうした場合には、国から土地の利用権を得た企業と地域住民との間で土地の利用を巡り紛争が引き起こされ、様々な形で、地域住民の方々の土地に対する権利、基本的人権の侵害が引き起こされる事例が発生しています。RAN では、特にインドネシアやマレーシアなどの東南アジアの事例について取り組んでおり、紙や木材のサプライチェーンにおいて、多くの土地紛争事例が報告されており、人権侵害リスクの高いセクターとなっています。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

紙については、紙の購入販売を行う業界、印刷業界、購入して事務作業に利用している様々な業種の企業において発生していると言えます。木材については、型枠合板や床材業界と商社、これらを利用する業界、住宅・建設業界において、こうした課題が発生しています。これに対して、様々な業界において、調達方針や企業評価プロセスを設定し、FSC 等の信頼性のより高い森林認証制度を利用してリスク回避を行う動きがあります。一方で、PEFC については、土地紛争が多発している地域も認証されており、リスク回避・軽減のツールとして利用できません。

木材についても、一部の建設業界や住宅業界の大手では調達方針を設定して、サプライヤーへの取り組みを求めることで、リスクの高い木材を減らす動きも出てきています。木材でも PEFC では十分なリスク回避ができない事例があり、要注意となっています。（パーム油を含める場合には、食品、化成品、発電用燃料などを利用する業界が関係しています。対応策は、森林減少阻止、泥炭地保全、搾取停止といった調達方針によるサプライヤー管理を進める動きへの取り組みが進められています。）加えて、これらの主要なサプライヤーへの

資金提供を行う金融機関も関係してきます。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について

持続可能な開発の実現、持続可能な天然資源管理、特に森林資源管理においては、重要なステークホルダーやライツホルダーである地域住民による土地利用権の安定性と、そのための制度的な基盤が必要です。

SDGsにおいては、具体的には以下の文章が関係しています。「我々の共有する原則と約束」の10主要原則「新アジェンダは、国際法の尊重を含め、国際憲章の目的と原則によって導かれる。世界人権宣言、国際人権諸条約、ミレニアム宣言及び2005年サミット成果文書にも基礎を置く。」とあり、その2005年サミット成果文書では、「我々は、協議及び協力を通じたものを含め、地方、国家、地域及び国際的なレベルにおける世界の先住民の人権の前進に関して進展を継続し、また、国連先住民権利宣言の最終草案を可能な限り早期に採択するために提出する決意を再確認する。」と述べて、2007年の国連総会で採択された先住民族の権利宣言(UNDRIP)が推奨されています。パラ19の「我々は、世界人権宣言及びその他の人権に関する国際文書並びに国際法の重要性を確認する。」やパラ23の「脆弱な人々」の中に先住民族が含まれ、「脆弱な人々の特別なニーズに対する支援を強化すべく、国際法に照らしながら、更なる有効な措置及び行動をとる。」といった文言が示されています。また、目標16の「効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築」、16.4での「奪われた財産の回復及び変換を強化し」16.5「あらゆる形態の汚職や賄賂を大幅に減少させる」「16.b 持続可能な開発のために、非差別的な法規及び政策を推進し、実施する」との文言が関連しています。

5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

人権デューデリジェンスの一環として、これら森林関連セクターにおける土地紛争面での地域住民や先住民族にとっての人権侵害リスクを理解し、対応を進めていただければと思います。こうした課題については、特に先住民族の問題については、グローバル・コンパクトによるThe Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoplesが参考になるとと思いますので、参照下さい。

<https://www.unglobalcompact.org/library/541>

団体名 Institute for International Socio-Economic Studies (株式会社 国際社会経済研究所)

登壇者氏名 鈴木 均氏

1. 貴団体の活動内容について

弊社は、持続可能な情報社会の発展に貢献することをミッションとし、情報社会の課題や方向性を社会・経済・地球環境の側面からグローバルな視点で調査研究し、その結果に基づき政策提言などを行うシンクタンクです。

特に以下のような領域について専門的に調査研究しております。

- ・安全、安心な社会と ICT（サイバーセキュリティ、プライバシー、国民 ID 等）
- ・超高齢社会と ICT の活用
- ・IoT/AI とスマートシティ
- ・Fintech
- ・アジア等の新興国、途上国での社会課題と ICT の活用
- ・サステナブル経営

参照 URL : <https://www.i-ise.com/jp/index.html>

2. テーマに関する詳細について

「プライバシー・個人情報と人権課題について」

AI に代表されるデジタル化の進展はあらゆる産業や企業、また私たちの生活に浸透しつつあります。特に、労働力の減少に直面する日本は、デジタル化による生産性の改善や社会インフラの再整備が急務です。デジタル化や AI 化の進展は、企業活動のみならず社会にも大きな便益を与える一方、「負」の問題も懸念されます。AI 化にはデータの収集と分析が不可欠であり、個人情報を含むプライバシーに関わるデータを扱うことで生じる基本的人権であるプライバシーへの侵害がリスクとして想定されます。

欧州では、今月（5月）から一般データ保護規則（GDPR）が施行され、国内でも本規則に基づいた規制が強化される方向にあるなど世界的にもこの分野での動きが活発化し、企業活動にも影響が及んでいます。

対話の中では、プライバシーに関する基本事項やその世界的な動向、どのような人権リスクが想定され、どう扱うべきか、また実効性の高い「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デューデリジェンスプロセスの進め方とその中でのプライバシーへの取り組みなどを議論していきたいと考えます。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

プライバシーについては、ICT 関連企業のための 이슈ではなく、多くの企業が AI の活用を進めている中、避けては通れない共通 이슈と捉えるべきです。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について

プライバシーは基本的人権のひとつであり、SDGs に貢献する活動を進める際のベースラインで共通事項となる「人権保護」につながる領域と捉えるべきです。

（参考：SDGs 宣言、導入部 3 項）

5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

上述の通り、デジタル化の加速によって世界的にプライバシー問題に関心が高まりつつあります。ICT 企業のみならず、AI 化やデジタル化を進め、かつ活用するあらゆる企業の共通テーマとして捉えるべきと考えます。企業が長期的企業価値の創造を進める中で重要で優先すべきサステナブル・イシュー（マテリアリティ）としての人権、プライバシーの問題を俯瞰的に捉える機会にさせていただくことを期待します。

団体名 The Japan ILO Association (日本名 日本 ILO 協議会)

登壇者氏名 熊谷 謙一氏

1. 貴団体の活動内容について

当会は、全ての人の健康が守られる社会を目指して住民主体の健康作りの活動を続けてきた日本 ILO 協議会は、ILO（国際労働機関）の基本理念である社会正義と世界平和を実現するために、日本とアジアにおいて、ILO の活動を普及し推進するための組織です。機関紙「Work & Life」の発行、「労働 CSR セミナー」などの普及活動、ホームページなどの広報活動、海外調査団の派遣などの事業を行っています。

ILO は 1919 年に発足した国連の専門機関で、日本含め世界 186 カ国が参加しており、2019 年に創設 100 周年を迎えます。本部はスイス・ジュネーブにあり、日本には駐日事務所が置かれています。ILO の基本的なミッションは国際労働基準の普及により、ディーセントワーク（働きがいのある人間的な仕事）を推進し、社会正義を実現することにあります。「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」、「SD のための 2030 年アジェンダ（SDGs）」については国連の専門機関として密接に連携しています。UNGP では人権の柱として ILO の中核的労働基準を明記、SDGs ではゴール 8 に「ディーセントワークと経済成長」を掲げています。

参照 URL : <http://www.iloj.org>

2. テーマに関する詳細について

タイトル：「ILO 多国籍企業宣言の改訂と人権・労働デューデリジェンス」

「ILO 多国籍企業宣言」は、1967 年に採択されたもので、世界の政府、使用者、労働団体のコンセンサスにより、労働分野の CSR の基本的な内容を示すものです。具体的には、人権、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係において、多国籍企業などの企業が実現すべき内容を示しています。同宣言は、2017 年に改訂が行われましたが、そのポイントは、「国連ビジネスと人権指導原則（UNGP）」、「SDGs」との連携を明確にし、サプライチェーンへの対応を示すとともに、デューデリジェンスの実施を求めることにあります。あわせて、各国での普及や履行の体制の強化を示すものです。2018 年 3 月には ILO 駐日事務所と日本 ILO 協議会が「労働 CSR セミナー」を開催してその内容を説明し、普及の取り組みを強めています。CSR の展開において、労働の基本的権利は UNGP の示す人権の柱であることが十分に理解され、各企業がデューデリジェンスを行うことにより、ディーセントワークの実現へ向けての取り組みを進めることが求められています。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

日本では「ブラック企業」など人権としての労働の基本的権利を守らない企業のあり方が社会的課題となっています。非正規労働者に対する差別的待遇、過労死を招くような長時間労働、セクハラ、パワハラなどの問題も深刻です。また、日本企業の海外進出が続く中で、現地工場の労働条件や移民労働者などの人権・労働問題、さらには、サプライチェーンでの労働慣行なども厳しく問われています。「ILO 多国籍企業宣言」の示す労働 CSR の内容を内外

に普及し実践していくことは、業界の如何に関わらず重要な課題です。なお、人権・労働問題については、業界ごとの特色もあります。これらを防止するためには、現代の人権・労働問題を十分に理解すること、産業・企業の課題を把握すること、そして労働組合・労働者代表との労使協議をすすめ、実効あるデューデリジェンスを行うことが必要です。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について

「ILO 多国籍企業宣言」は、前述のとおり、「SDGs」との連携を明確にするかたちで改訂されました。具体的には、SDGs のゴール 8「ディーセントワークと経済成長」は ILO の理念とミッションを具体的に示すものです。このほか、ゴール 1「貧困の撲滅」、同 5「ジェンダー平等」、同 10「不平等の解消」、同 17「パートナーシップでの目標達成」などとも密接な関連があります。ILO は国連の専門機関として、SDGs の推進に向けて組織全体としての取り組みを強めています。

5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

日本の各企業が、CSR の核心である人権問題に適切に取り組むために、労働の基本的な権利がその柱であることを十分に理解し、産業・企業における具体的な課題を把握し、労使協議などを通じてデューデリジェンスを推進されることを期待しています。

団体名 外国人技能実習生問題弁護士連絡会
登壇者氏名 事務局員 弁護士 加藤 桂子氏

1. 貴団体の活動内容について

外国人技能実習生問題弁護士連絡会は、外国人技能研修生制度、技能実習生制度問題に取り組むために2008年6月1日から活動している弁護士のネットワークです。私たちのネットワークには、35都道府県（37弁護士会）、140名の弁護士が参加し、直接、あるいは労働組合や支援団体を通じて外国人技能実習生らからの相談を受けたり、意見書の作成などの広報、訴訟を含む法的支援等の活動をしています。

2. テーマに関する詳細について

タイトル：外国人技能実習生制度における人権問題

技能実習制度は、本来、主に開発途上国から労働者を招いて、各種の技能・技術等の習得を援助・支援して人材育成を行い、我が国が有する汎用性の高い技術を移転することで国際社会に貢献することを目的とする制度であり、出入国管理及び難民認定法（以下、「入管法」といいます。）と各種省令により規定された政策上の制度です。

平成元年の入管法改正により在留資格「研修」が設けられた後、平成5年に技能実習の制度（在留資格は「特定活動」）が設けられ、平成9年には、その滞在期間が2年とされ（「研修」での滞在期間と併せて最長3年間）、研修生は、1年目は労働者ではない「研修生」として座学・実務の研修を実施した後、2・3年目は労働者である「技能実習生」として技能実習を行なうこととされていました。

ところが、研修が目的であるはずの「研修生」が労働に従事させられつつ、労働者としての権利を否定される例が後を絶たなかったことから、平成22年7月、技能実習生に来日1年目から労働法による保護を与える方向で入管法が改正され、「外国人研修・技能実習制度」は「技能実習制度」に一本化され、技能実習生保護のための規制強化の内容を含む省令等が施行されました。これにより、従来の在留資格「研修」は、「技能実習1号」となり、従来の技能実習（在留資格「特定活動」）は、「技能実習2号」となりました。本制度は、日本における少子高齢化による人材不足を補うものとして利用されて拡大を続け、現在は、平成29年11月1日に施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（技能実習法）により、技能試験等が要件とされているものの、5年までの技能実習の継続が可能となっています。

技能実習生の受入れには、企業が外国の現地法人等から受け入れる企業単独型と、事業協同組合・商工会議所等の受入団体が外国の送り出し機関と協定を結んで傘下の中小企業に受け入れる団体監理型の2つの型があります。受入れの数は団体監理型が圧倒的多数を占めています。

しかし、制度開始当初から、外国人研修・技能実習制度の人材育成・国際貢献という目的は空文化しており、多くの受入企業が外国人研修生・技能実習生を、労働諸法令を潜脱して劣悪な環境のもとで酷使し、低賃金労働者として悪用している現状があります。外国人実習生を受け入れている実習実施機関において、長時間労働や割増賃金未払いなどの労基法違反が認められた割合は7割に上ります（平成29年8月9日、厚生労働省）。

不正行為の類型としては、①暴行・脅迫・監禁、旅券や通帳等の強制保管や賃金の不払いなどの悪質な人権侵害行為、②研修・技能実習計画との齟齬、③残業や休日労働に係る所定

の割増賃金不払い等の労働関係法規違反、④名義貸し等があります。

こうした問題が起こる背景としては、①在留資格が特定の雇用主の下での研修・実習（就労）を前提としているために職場移転の自由が制限され対等な労使関係の構築が困難であり、また、②本国において、研修生・技能実習生が送出し機関に対し高額な手数料や違法な保証金（本国の年収の数年分）を支払って日本に来るため来日時にはすでに多額の借金に縛られているという構造的な問題によるものと考えられます。

こうした技能実習制度における受入れ機関と技能実習生との構造的な力関係が、上記のような不正行為を誘発している実態がうかがえます。また、被害に遭った技能実習生は、被害自体を第三者に明らかにしたくないという心理が働く上、受入れ機関に強制帰国させられる恐れもあるから、外部へ助けを求めることができない状況に陥ります。

度重なる制度改正によっても、かかる構造的な問題は解決されておらず、日弁連においても一貫して技能実習制度の廃止を求め、意見書等を公開しています。

技能実習制度は、国際的にも、人身取引、強制労働にあたるといった人権侵害が指摘、報告されています。例えば、アメリカ国務省の人身取引報告書には、2007年から継続して、外国人技能実習制度が取り上げられており、他にも、国際連合人権理事会14会期に提出された、「人、とくに女性と子どもの人身売買に関する特別報告者ジョイ・ヌゴジ・エゼイロ提出の報告書」（2010年5月12日）、自由権規約委員会 日本の第6回定期報告に関する最終見解（2014年7月23日）、人種差別撤廃委員会 日本の第7回・第8回・第9回定期報告に関する最終見解（2014年8月28日）、日本の女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解（2016年3月7日）等において技能実習制度における問題点が指摘されています。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

平成29年12月6日現在、技能実習2号（2年目以降）移行対象職種として、農業、漁業、建設、食品製造、繊維、衣服、機械・金属、プラスチック成型、自動車整備、溶接、塗装、介護等の業種における77職種139作業が指定されており、技能実習生は、サプライチェーンにおける労働者としてあらゆる業界で働いています。

国際的なサプライチェーンの中で、児童労働や長時間労働などの人権侵害が明るみに出て、国際的な不買運動が発生するといった事例は既に発生していますが、これと同様に、日本国内におけるサプライチェーンにおける人権侵害が、ブランドイメージを損ね、経営に影響を与えることは容易に想定されます。

実際、平成29年12月12日に放送された「ガイアの夜明け」という番組で、外国人技能実習生の低賃金、長時間労働といった過酷な労働環境が紹介されましたが、放送後、紹介された外国人技能実習生らが製造していたのが「セシルマクビー」の商品であったことがネット上で指摘され、不買運動の呼びかけが行われたり、同社に対する批判が殺到するという事態が起きました。

他方で、ミキハウス、ニコンなどの企業は、「CSR調達方針」等において、強制労働や長時間労働等の人権問題を取り入れ、取引先に合意書の提出を求めたり、調達先の現地調査を行う等の対応を行っていることを公表し、こうした問題に取り組んでいる企業も現れています。

東京オリンピックを2020年に控え、調達コードに人権への配慮が明記され、サプライヤーに強制労働がなされていないことがもとめられています。これを機会に、こうした取り組みを行う企業の増加が望まれます。

団体名 公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン

登壇者氏名 堀江 由美子氏

1. 貴団体の活動内容について

セーブ・ザ・チルドレンは、「国連子どもの権利条約」を活動の柱として、子どもの権利実現に向けた様々な活動—教育、保健、栄養改善、子どもの保護、子どもの参加促進、子どもの権利に関する政策提言や啓発、緊急・人道支援などを実施する国際 NGO です。

<http://www.savechildren.or.jp/>

2014年5月に国内でも発表した「子どもの権利とビジネス原則」(以下、CRBP)は、国連グローバル・コンパクト、ユニセフ、セーブ・ザ・チルドレンの3者により2012年に策定され、ビジネスが子どもの人権に与え得る様々な影響に着目し、負の影響を与えないよう子どもの権利を尊重すると共に、本業等を通じて積極的に子どもの権利を推進するための方策を10の原則により提示しています。

http://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/principles_01.pdf

当会では、CRBPの国内における普及のための勉強会やセミナーを行い、企業が子どもに及ぼす多様なインパクトや、ビジネスと子どもの権利との関連性への意識を向上し、企業のコア・ビジネスに子どもの権利が位置づけられることを推進しています。

2. テーマに関する詳細について

タイトル：広告・マーケティングが子どもに与える影響

「子どもの権利とビジネス原則」の原則6は、「子どもの権利を尊重し、推進するようなマーケティングや広告活動を行う」ことを求めています。この背景として、子どもを直接的な対象とした企業によるマーケティングや広告はよく見られる一方で、子どもにはこうした広告を客観的に分析・判断する力が限られており、影響をダイレクトに受けやすいという特性を持つことがあります。企業が製品・サービスを販売する活動において、子どもに対して負の影響のあるメッセージや表現を使用せず、子どもの権利を推進するメッセージを伝えることや、世界保健総会の「マーケティングと健康に関する決議」(脂肪分、糖分、塩分の多い食品のマーケティングを制限する)を遵守し、子どもの肯定的な自尊心や健全な生活スタイル、非暴力の価値等についての意識を向上させ、それらを促進するようなマーケティング・広告活動を行うことをこの原則は求めています。

海外の多くの国では、子どもを対象とした広告やマーケティングに関する法律や規制が設けられ、また民間の広告の自主規制機関・組織が存在します。例えばスウェーデンやノルウェーでは12歳未満の子ども、オーストラリアでは未就学児向けの広告が禁止されています。一方、日本では子どもに対する広告・マーケティングに関する法律や規制は存在せず、子どもに対する広告表現上の配慮は、日本民間放送連盟の「児童向けコマーシャルに関する留意事項」をはじめ、業界ごとの自主規制を通じて行われてはいるものの、その規制力は限定的で、子どもの発達特性(年齢)に配慮しているとは言えない状況です。また子ども向けでない広告でも子どもの目に触れているものが多くあり、必ずしも適切なフィルターができていないまま、子どもは多くの広告に晒される環境に置かれています。

こうした状況を背景に、当会が事務局となり 2015 年 10 月に「子どもの権利とマーケティング・広告検討委員会」を発足し、有識者、企業関係者、広告業関連機関、NGO から成る構成員と共に、2016 年 11 月に「子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン」を策定しました。本ガイドラインは、あらゆる業種・業態の企業が、子どもを対象とした商品・サービスの広告やマーケティングを行う場合に留まらず、あらゆる広告やマーケティングを行う際に、子どもに及ぼす影響に配慮し、人権の尊重・推進という観点からそのあり方を見直す指針となることを目指しています。

2020 年の東京オリンピック・パラリンピックでは、企業活動における国際基準への適合、様々な観点から子どもへの配慮が求められます。広告・マーケティングにも、差別・性的・暴力的な表現や固定観念の助長をする表現等への配慮、子どもの健やかな発達を促すといった視点が求められますが、この間、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会への働きかけの結果、「持続可能性に配慮した調達コード」には、差別的または誤解を与える広告を回避し、子どもに悪影響のある広告を制限するといった表現が含まれました。人権を尊重し国際基準にも則した広告表現への配慮は、日本の企業にとって差し迫った課題とも言えます。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

広告・マーケティングに関連する業界として、特に消費者製品・サービスを販売する産業— 広告業、製造業、卸売業、小売業、情報通信業、宿泊・飲食、生活関連サービス、娯楽業、医療・福祉サービス業、教育・学習支援業などがあげられます。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について

SDGs において、企業は持続可能な企業活動を行うことや、社会課題の解決に寄与すること、また「誰一人取り残さない」という SDGs の理念のもと、人権に配慮し、人を中心にすることが求められています。

子どもの権利の尊重・推進に積極的に取り組むことは、持続可能な未来のための必要な投資ともいえます。反対に、子どもの権利の尊重・推進に積極的に取り組まない、あるいは負のインパクトを与えることは、企業にとってリスクや持続不可能な事態を引き起こすことにつながると考えられます。

5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

「子どもの権利とビジネス原則」は、企業が子どもの権利への負のインパクトをなくし、良いインパクトをもたらす潜在力を引き出すためのツールです。NGO が企業と共に取り組むことで、子どもの権利の実現に向けた新たな価値を創造することができると考えています。

団体名 公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本

登壇者氏名 土井 陽子氏

1. 貴団体の活動内容について

世界 80 カ国を活動拠点として、世界中の人権問題に取り組む世界最大の国際人権 NGO。ほぼすべての国と地域で、700 万人を超えるサポーターとともに、人権侵害に苦しむ人びとのために声をあげ続けている。こうした草の根活動が認められ、1977 年にノーベル平和賞を受賞。

人権侵害が起きている国に調査団を派遣し、被害者や現地 NGO、政府との対話を重ねて実態を把握、報告書にまとめ、世界に発信している。中立の立場から、国連や各国政府に対して、国際法を守り人権を尊重する政策をとるよう働きかけている。

参考 URL : <http://www.amnesty.or.jp>

2. テーマに関する詳細について

タイトル : EV シフトで人権侵害? ~コバルトのサプライチェーンと人権

コバルトの世界産出量の半分を占めるコンゴ民主共和国。コンゴ産のコバルトの 20% が同国南部で手掘り採掘されている。この地域では、11~15 万人の採掘労働者が、落盤や窒息による死亡事故が頻発する地下坑道で、安全装備もなく、鉱石を掘り出している。呼吸器疾患や皮膚炎といった健康被害も深刻である。また、こうした鉱山では多くの子どもたちも働いている。

わたしたちにとって身近なスマートフォンやノートパソコンの充電式リチウムイオン電池の原料となっているコバルトが、こうした過酷な労働環境で掘られている。また、環境配慮から台数を伸ばしている電気自動車の充電機にもこうしたコバルトが含まれている可能性がある。電気自動車 1 台あたり約 10 キロ、スマートフォンで使われる 1000 倍ものコバルトが使われるといわれており、気候変動に対応するための環境配慮による人権侵害の助長が懸念されている。

2016 年 1 月に発表したこの調査結果を受けて、最終製品メーカー 27 社がどのようにコバルトのサプライチェーンの人権問題に対応したか、2017 年 11 月に追加調査の結果を発表し、企業の取り組み度合いを 5 段階で評価した。エレクトロニクスメーカーは電気自動車メーカーより積極的に対応していることが明らかとなった。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

コンゴ産のコバルトの 40% を買い取っているのが中国の鉱業大手。同社より中国に輸出されたコバルトは、中国・韓国のリチウムイオン電池部品メーカーに供給され、この部品を使った電池が、日本を含む世界的なエレクトロニクスメーカーや自動車メーカーに提供されている。

コバルトのサプライチェーンに関わる企業は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、OECD の「紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンス・ガイダンス」に沿って人権デューデリジェンスを実施することが求められている。また、その情報を公開して、責任あるサプライチェーンを実現するための取り組みを消費者や投資家に知らせることが期待されている。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について



5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

ステークホルダー・エンゲージメントは、人権の取り組みのすべてのステップで必要となります。企業の経営リスクとなりうる人権侵害リスクを早期発見し、問題が大きくなる前に迅速に対応するためには、企業から見えにくいところで起きている環境面・社会面での問題をステークホルダー、特にライツホルダー（権利保持者）とのエンゲージメントが重要になります。

また、こうした人権への負の影響を与える可能性がある人びとの声を吸い上げる苦情処理メカニズムの構築が、リスクを未然に防ぐ、または大きくなりすぎる前に対処するためには必要です。

こうした部分での参加企業の皆様の具体的な取り組みが進むよう、期待しております。

団体名：株式会社 QUICK ESG 研究所

登壇者氏名：松川 恵美氏

1. 貴団体の活動内容について

年金基金などのアセットオーナーおよびアセットマネジャーが実行する責任投資やスチュワードシップ活動において、必要な情報やアドバイザリーを提供することを目的に 2014 年 4 月に設立。投資判断に ESG 要因を考慮するための ESG 評価情報の提供、投資先企業と投資家をつなぐプラットフォーム（ワークショップ）構築、機関投資家による議決権行使のためのソリューションをはじめ、グローバルな責任投資に関する研究を専門とするアナリスト、コンサルタントを擁し、アセットオーナー、アセットマネジャー、および企業の CSR/IR/経営企画部門に対して戦略アドバイザリーを提供する。

グローバルな ESG 調査会社 Vigeoeris（ともに ESG 調査の老舗である EIRIS（イギリス）と Vigeo（フランス）が合併し発足した企業）、議決権行使助言サービスを提供する GLASS LEWIS とパートナーシップを締結し、日本の企業、機関投資家に各サービスを提供している。

また UN PRI（国連責任投資原則）の署名機関（カテゴリーはプロフェッショナルサービスプロバイダー）として、PRI の 6 原則に沿って活動し、その活動内容を毎年 PRI にレポートしている。日本での PRI ワーキンググループ 4 種類（アウェアネス、コーポレート、プライベート・エクイティ、インフラストラクチャー）すべてに参加している。また年次総会「PRI in Person」には 2014 年より毎年参加しており、2018 年も参加を決定している。

2014 年 4 月 「QUICK EIRIS ESG サービス」の提供を開始

2014 年 10 月 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）の「年金積立金管理運用独立行政法人における スチュワードシップ責任及び ESG 投資のあり方についての調査研究業務」を受託

2015 年 2 月 企業向けアドバイザリーサービス「QUICK ESG サービス for Corporation」を開始

2015 年 5 月 「QUICK ESG 研究所ポータルサイト」を開設

2016 年 2 月 米議決権行使助言会社大手 グラスルイス（GLASS LEWIS）とパートナーシップ契約を締結

2016 年 7 月 CDP Water のスコアリングパートナーに認定

2016 年 12 月 経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会とのパートナーシップを締結

2017 年 7 月 CDP Climate Change, Forest のスコアリングパートナーに認定

2017 年 11 月 FTSE Russell 公式データベース使用ライセンス取得

2. テーマに関する詳細について

タイトル：ESG 課題の解決に向けて求められる”インパクト”

日本企業の中で、CSR 活動を全社的な ESG 戦略として強化することの重要性に対する認識は浸透し始めている。投資家との対話に、経営マターとして ESG 要素が組み込まれることも珍しいことではなくなった。

一方世界の ESG 投資は、次のステージへと進んでいる。これまで世界が抱える ESG 課題への対応は、長期的な持続性を目指すものとして考えられてきた。しかし多くの課題で数値

的な達成目標が掲げられ、現実的なインパクトや実効性を求める活動が、投資家グループや企業グループのイニシアチブという形で、広がっている。

また、実効性を高めるために、フリーライダーやネガティブインパクトの外部化（しわ寄せ）を放置しないことがより重要視されるようになり、評価の責任範囲はサプライチェーン全体に広がっている。

企業にとってはますます重いコストを背負う状況は厳しいものである一方で、ESG 課題解決のためのソリューションを提供していく能力、あるいはその方向性を見極めた事業モデルの転換は、将来的な企業の持続性を示すシナリオとして評価における重要な要素として捉えられる。

ネガティブなインパクトを抑える一方で、ポジティブな事業モデルシナリオを描くことの両立こそが、ESG 戦略の中で次なるステップだと言える。

ESG 課題対応をビジネス上の強みとするために必要なことは、ESG 課題を深く理解し現状をしっかりと把握することから始まる。そこでどのようなポジティブなプラスのインパクトを出していけるか。このシナリオを投資家と共有できるならば、投資家を味方にする事ができる。

このような意識を高めるため、世界で進行している投資家や企業のイニシアチブを紹介しながら、企業としての戦略策定のあり方を考えたい。

3. テーマとビジネス（業界）との関わりについて

個々の ESG 課題は、業界ごとにリスクの大きさが異なることは言うまでもないが、課題は相互に関連し、またサプライチェーン全体で考える必要がある。自社のビジネス活動が直接的に及ぼす影響のみならず、間接的な影響も十分に考慮するには、これまでとは異なるアプローチが必要になるだろう。国内外の NGO や投資家が関与する調査機関は、個々の企業だけでは知れない課題の分析を得る重要なリソースとなる。なぜ、どのように ESG 課題のリスクが起こっているのか、そしてそれぞれの業種のインパクトの大きさを客観的に特定していくことが重要なステップである。

また、一つの ESG 課題に関与する企業の対応は、ネガティブとポジティブの両面を持つことも忘れてはならない。その課題をしっかりと理解することによって、正しい対応が可能となる。例えば近年のプラスチック全廃の動きに対しては、紙の使用が代替ソリューションとなり得るが、同時にデフォレステーションゼロの方向と逆行してしまうか、サステナブルな森林の管理によってポジティブとなるか、企業の対応が重要な分かれ目になる。

4. テーマと持続可能な開発目標（SDGs）との関連性について

SDGs と ESG が見ている課題は、同じものと言える。言い換えると ESG 投資の進展の中で求められているインパクトとは、SDGs のゴールを目指す上で必要なソリューションであると捉えることができる。このように理解すれば、現在自社が提供している製品やサービスを SDGs に当てはめる棚卸しだけでは、十分ではないことに気づく。将来のゴール達成に向けて、これから必要なビジネスへのシフトを描く能力を認め、そこに資金の流れを向けていくことが現在 ESG 投資を進める機関投資家の潮流となっている。

5. 本プログラム参加企業へのコメントがあれば、ご自由にご記入ください。

多くの NGO から専門家が登壇するプログラムを通じて、課題（リスク）の源泉を深く理解する良い機会だと思います。自社には直接的に関係がないと考えられるような課題であっても、よく知る事でその認識が変わる事もあるかもしれません。