

〈開催報告書〉

2021年ビジネスとヒューマンライツ（人権）に関する
国際会議 in 東京【第10回】

～「Direct Communication」なくして人権DDは語れない！～

- 開催日時： 2020年10月22日 14:00-18:15 (JST)
- 場所： Zoomオンライン会議（ホスト、通訳はAP丸の内）
- 主催： 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT 日本委員会）
人権ビジネス研究所（Institute for Human Rights Business）
- 共催： 公益財団法人 笹川平和財団、World Benchmarking Alliance,
Corporate Human Rights Benchmarks
- 協賛： ANA ホールディングス株式会社、花王株式会社、塩野義製薬株式会社、
株式会社 資生堂、積水化学工業株式会社、帝人株式会社、
中外製薬株式会社
- 協力： 中外製薬株式会社
- 海外団体： UNDP Bangkok Regional Hub、人権ビジネス研究所（IHRB）、
ブルーナンバー財団、Verisk Maplecroft、Sedex、
Corporate Human Right Benchmarks、World Benchmarking Alliance
- 参加人数： 総数 219名

主催

CAUX ROUND TABLE



共催

RF 笹川平和財団



協賛



協力



2020年10月22日（金）に主催：経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）、及び人権ビジネス研究所（Institute for Human Rights and Business）は「2021年ビジネスとヒューマンライツ（人権）に関する国際会議 in 東京【第10回】」を開催した。昨年に引き続き、会議は新型コロナウイルスの影響を配慮し、オンライン形式で開催した。参加者数は219名、120社、16団体（NGO/NPO/大学/個人）であった。

会議の目的は、（1）「ビジネスと人権」の最新動向を理解し、意識を向上させる、（2）人権課題に対しての協働的プロセスの取り組みを推進させる、（3）「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の実施を推進させるといった3本柱である。

2011年国連人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）が承認されて以来、10年が経ち、欧米を中心に近年企業に対してサプライチェーン管理の実施と開示を求める法規制が加速化している。加えて、ESG投資家にも企業のSDGsへの貢献度を評価する取り組みが動き始めている。多くの企業は長期ビジョンやトレンドを見据えて、企業の無形資産価値を高めるべく、SDGsやESGに関連した活動の実施や適切な情報の開示に取り組んでいる。しかしながら、社会やESG投資家からの「ビジネスと人権」に関する期待と要求に応えられていない企業も数多くある。企業が真剣になって、自社及びサプライチェーンを含む人権デューデリジェンスと救済メカニズムの実施・運用に取り組まない限り、SDGs達成は困難である。企業が人権課題に直面している当事者（rightsholders）を特定し、彼らとDirect Communication（直接対話）することが早急に対応すべきことである。この状況を受けて、本会議では、ビジネスと人権に関する海外の有識者と国内の企業や専門家も交えて、グローバルトレンド及びビジネスと人権の喫緊の課題を把握し、どのようにして日本企業は人権侵害を予防・対処していくか、実践している企業の取り組み事例を紹介しながら議論を行った。

本会議の前半は、国内外の有識者より「ビジネスと人権」に関するグローバルトレンド（アジアにおけるビジネスと人権に関する動向、移住労働者、企業評価のWBA/CHRBの動向、人権デューデリジェンス実施に資するツール）に関して紹介した。

後半には、日本企業・団体のビジネスと人権に関する取り組み事例を紹介した。また、対話形式でステークホルダーとのエンゲージメントの重要性についても考察した。本会議の最後には、海外有識者を交えて、ビジネスと人権を取り組む上での重要な点に関してディスカッション形式で意見交換を実施した。本会議には約219人以上の政府・企業・NGO関係者が参加した。

また会議に先立ち、10月19・20・21日にはスポンサー企業と海外有識者との個別ダイアログが7件実施された。自社での人権及びESGに関する取り組みを紹介し、どのようにマネジメントを強化していくべきかに焦点を当て、活発な対話が展開された。参加したメンバーから、これまでと異なる視点で指摘され、新たな課題認識を得たことはとても有益だったとコメントが寄せられた。

■開会の挨拶

CRT日本委員会の石田 寛事務局長より国際会議の開会挨拶があった。企業を取り巻くビジネス環境がこれまで以上に厳しさを増してきていることを強調した上で、企業はサプライチェーン上でステークホルダー（利害関係者）の人権侵害が発生していないか、また、発生していないことを証明することが求められていると述べた。企業は懸念の声にいかにか真摯に傾聴し、要求事項において納得が得られるような正当性の担保を得るためのプロセスが必要である。それにもかかわらず、こうした動きに目を背け、コロナ感染拡大に伴う行動制限を理由に、ビジネスと人権の活動を制限する企業もあれば、こうした制限内でも極力対応するように創意工夫する企業もあり、二極化してきている現状に懸念している。NGO団体やESG関連投資家からのステークホルダーの人権尊重への要請は強くなり、企業評価軸もこれまで以上にUNGPに基づいた踏み込んだ取り組みを企業に求めてきている。さらに、ビジネスと人権に関する規制も強化され、法制化に向けた動きが加速してきていることを踏まえ、ダイレクトコミュニケーションを図り、信頼関係をもとにステークホルダーとエンゲージしていくことの重要性を強調した。

■アジアにおけるビジネスと人権に関する動向

リヴィオ・サランドレア (Livio Sarandrea) / 国際連合開発計画(UNDP)

過去1年間のアジアでの3つの傾向：①アジアにおける政策言説の進化。タイに続いて日本、パキスタンがNAPを策定。インドネシアではBHRに関する国家戦略が策定される予定、インドでは今後6カ月以内にNAPの採択が期待されている。②デューデリジェンスの義務化。アジアにおける上流・下流のサプライチェーンマネジメントや、EU市場で製品を販売する企業のオペレーションに、来年以降はさらに大きな影響を与えることになるだろう。UNDPは企業のための人権デューデリジェンスに関するトレーニング・ファシリテーション・ガイドを発表。トレーニング用のデジタル自己評価ツールキットが含まれる。③高次の人権デューデリジェンス。特定の状況や期間において実施する人権デューデリジェンスを意味する。国連ビジネスと人権ワーキンググループは、企業が紛争地域で事業を行う際には、さらなる責任を負い、人権問題だけでなく、紛争への配慮も求められると述べ、この2点を組み合わせて行う人権デューデリジェンスを、人権デューデリジェンスの強化と呼んでいる。国連ビジネスと人権に関するワーキング・グループの指導のもと、UNDPは人権デューデリジェンスを強化するための自己評価ツールキットを開発中、6月頃の発売を予定している。企業の人権遵守は、企業が雇用を提供し、社会の福利に再投資される利益を得るための持続的な機会と密接に関係していると再認識することが必要。

■サプライチェーン上の移住労働者の実態：課題解決に向けて

ニール・ウィルキンス (Neill Wilkins) / 人権とビジネス研究所(IHRB)

多くの移民労働者が直面している人材紹介料は、グローバルサプライチェーンにおける継続的な課題である。彼らは搾取を受けやすい状況に置かれている。人材紹介は企業が支払うべきもの。海外で稼いだお金が人材紹介エージェンシーを通じて自国に戻ってしまうことは海外での仕事の発展性や持続可能な開発目標の実現に悪影響を及ぼす。気候変動に関するSDG目標13について、気候変動に対応するプロセスにおいて、労働者の移動が世界的に増加することは避けられ

ず、各地域の政情不安や紛争により悪化する可能性がある。この変化の中で、グローバルなサプライチェーンで働く人々へのサポートとして「ジャスト・トランジション」が挙げられるが、このトランジションがどのようなものであるかは誰も実際には知らない。移民労働者は、偏見、差別、外国人排斥、搾取に直面し、搾取されるリスクもある。これらの移民が従事する仕事の多くは、グローバルブランドのサプライチェーンの中で行われているため、企業は、移民労働者の増加が自社のサプライチェーンにどのような影響を与えるのか、それをどのように管理するのか、また、否定的な固定観念に対抗し、サプライチェーン上のすべての労働者を支援するためにどのような役割を果たすのかを、今から計画する必要がある。

■WBA/CHRB における企業評価の動き：ESG ベンチマーク

パウリーナ・マーフィ (Paulina Murphy) / 世界ベンチマーキングアライアンス (WBA)

WBA は、SDGs のアジェンダに最も影響力があり、貢献できるグローバル企業 2000 社を特定。評価は、コアビジネスに沿ったシステムベースの変革の実施で決まり、人権や国連指導原則の遵守など、社会的な影響も評価対象。今年 9 月に食品企業 350 社を対象とした食品と農業のベンチマークを発表。環境、社会、ガバナンス、栄養という 4 つの柱で評価。持続可能な開発戦略を持っている 73% の企業のうち、26% の企業しか全体的な期限付き目標を設定していないことが判明。また、27% の企業は、持続可能性戦略を開示していない。SDGs に真のインパクトを与えるためには、サステナビリティを事業戦略に統合し、実行可能な目標を設定する必要がある。また、インパクト投資が主流になりつつあるなか、企業は財務的な目標と非財務的な目標の両方を持って行動することが求められている。投資家は企業の経済的、環境的、人種的、気候的正義に関する情報等をもとに投資判断を下す。つまり、財務的なパフォーマンスだけではなく、マルチステークホルダーによるインパクトのレポートを求める。企業はステークホルダーとの積極的エンゲージにより、包括的な対話が可能になるだけでなく、説明責任を果たすことができ、企業の影響力を高めることもできる。

カミーユ・ル・ポルス (Camille Le Pors) / World Benchmarking Alliance ・企業人権ベンチマーク (WBA CHRB)

CHRB では、2017 年から高リスクセクターに焦点を当てて、企業の人権に関する情報開示とパフォーマンスをベンチマークしており、現在までに、リスクの高い 5 つの分野から 230 社の企業を評価した。2020 年に 3 度目の CHRB を発表し、今年のはじめには、CHRB の対象企業のコロナ禍での対応を人権に焦点を当てて調査した。また、今年 9 月方法論の改訂版を発表。メソドロジーの主な変更点には以下が含まれる：①ポリシーコミットメントやマネジメントシステムではなくパフォーマンスをより重視。②ステークホルダー・エンゲージメントへのより統合された焦点。③新しいトピックの追加（ビジネスモデル戦略とリスク、採用費、紛争および紛争後の状況における人権デューデリジェンス）。④大規模な災害に対する特別なプロセス。改訂版メソドロジーは来年行われる次のベンチマーク以降適用され、そのベンチマークの結果は 2022 年の第 4 四半期に発表予定。

■人権デューデリジェンス実施に資するツールの紹介

ガス・マクファーレン (Gus MacFarlane) / Verisk Maplecroft

Verisk Maplecroft は、人権リスクインデックスを提供。世界 198 カ国の潜在的または文脈的な人権リスクをインデックスで評価し、各国 10 点満点で採点。また、世界 3600 の行政区域を対象としたサブナショナルな人権リスクインデックスは四半期ごとに更新され、より詳細な情報を、よりタイムリーに提供する。近年の人権分野の傾向：①過去 5 年間、世界的な労働権は悪化の一途をたどり、サプライチェーンのリスクを高めている。②現代奴隷について、バングラデシュ、ベトナム、カンボジアが高リスクカテゴリーから非常に高リスクカテゴリーに移行し、中国、パキスタン、コンゴ民主共和国が加わった。世界の 3,000 以上のサブリージョンのうち約 1,000 のが、極度の現代奴隷リスクを抱えている。③高リスク都市への多額の外国直接投資。インドのハイデラバード、プネ、ムンバイ、トルコのイズミル、ナイジェリアのラゴスなどが最もリスクが高く、これらの都市は、2020 年に合計で 100 億ドルの FDI を誘致。④土地収奪問題。違法または非倫理的な土地の収奪や、土地収奪と劣悪なガバナンスや自然資本の侵食が進んでいる。

プヴァン・セルヴァナサン (Puvan Selvanathan) / ブルーナンバー財団

サプライチェーンにおける人権は特に、労働者やステークホルダーからの直接フィードバックによって測定されなければいけない。労働者レベルまでの透明性を確保することは、オプションではなく、必要条件である。サプライチェーン上の労働者が、搾取されていないか確認するためのツールやテクノロジーは十分にあるが、企業がそれらを使わないということは、これらのリスクを株主やステークホルダーに転嫁するという意図的な決断をしていると認識される危険性がある。様々な社会監査があるが、労働者が搾取されていないことを証明するには足りない場合もある。また、Blooming Rights Action Network (BRAN) というビジネスと人権に関する取り組みを新に始めた。人とサプライチェーンにフォーカスを当てている。EU 等において、人権に関するデューデリジェンス義務化を求める新しい法律や規制が具体化したことでこのアクションネットワークを開始した。BRAN は、労働者の声と実際に相関する特定のデータを照合し、処理する。また、労働者の声、トレーサビリティ、生活賃金の 3 つの指標を合わせて透明性スコアとし、これらの 3 つの指標を基に、透明性のスコアとデータに基づいたインデックスを作成する。

アレクサンダー・ウォルラット (Alexander Walrut) / Sedex

Sedex (Supplier ethical data exchange の略) は、世界最大の共同サプライチェーン・リスク・プラットフォームを運営し、絶えず変化するサプライチェーンを大規模に管理できるよう、標準化されたリスク評価フレームワークを多言語で提供。①会員が答えたアンケートを Sedex が評価することで、サプライヤーはその評価を顧客と共有することが可能。重複を減らし、データ収集とリスク評価の大規模管理を可能にする。②サプライヤーによる自己評価アンケート。回答は労働基準、企業倫理、安全衛生、環境の 4 つの基準をもとに評価され、さらなる調査が必要な領域を特定する。③監査。Sedex SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) の手法を用いた内部監査または第三者による独立監査に基づくもの、またはその他のものがある。これには、サイトの検査、従業員のインタビュー、特定の是正措置の特定などが含まれる。Sedex を利用することで現在の、あるいは潜在的なサプライヤーの一部またはすべてについて、例えば考慮すべき国、セクター、コモディティ固有のリスクとは何かなど、高レベルのリスクを理解すること

が可能となる。

リシ・シャー・シン (Rishi Sher Singh) / グローバルバリューチェーンの専門家

インドのビジネスと人権における大きな動き 2 つ：①インド政府はビジネスと人権に関する国家行動計画ゼロドラフトを発表。②2020年、政府によりインドの証券取引所に上場している上位 1000 社は、責任ある企業行動に関する国家ガイドライン(原則 5 は、ビジネスと人権に焦点)に基づいて報告することが義務付けられた。また、人権デューデリジェンスのトレンドとして、直線的なプロセスから、より有機的な方法でライツホルダーと関わるようになってきている。実践的な例は塩野義製薬。人権デューデリジェンスに必要な 2 ステップ：①ライツホルダーとの直接的なエンゲージメントを図る。現場を熟知している彼らに会いに行き、話を聞くことが重要。②特定のバリューチェーンにおける、現場のライツホルダーへの直接的に働きかける。ライツホルダーとの対話から問題や課題を実際に聞き出すには信頼、ローカライズした対話方法等、経験が必須。トップダウンとボトムアップの両方のアプローチをバランスよく取り入れ、デューデリジェンスのプロセスをより効果的なものにするのが重要。

■経済人コー円卓会議日本委員会および日本トレースブルー合同会社における取り組み紹介

岡田 美穂 / CRT 日本委員会 ディレクター・日本トレースブルー合同会社 代表

CRT 日本委員会では企業の「ビジネスと人権」取り組みを支援しており、支援は以下の 5 つに大きく分けられる：①方針及び体制整備 ②リスクアセスメント及びインパクトアセスメントの実施を通じた負の影響の特定、評価 ③負の影響への対処(防止及び軽減) ④情報開示及びダイアログの実施等コミュニケーション ⑤是正。日本トレースブルー合同会社は CRT の企業支援活動にデジタルを用いて支援。外国人労働者、パームオイル、食のトレーサビリティの 3 つを取り組みテーマとして活動し、サプライチェーンの把握、見える化(マッピング)、サプライヤーとの情報共有等のサプライチェーンマネジメント支援や、企業とステークホルダー間のダイレクトコミュニケーション支援を行う。

加座 健士郎 / 株式会社 誠和 経営企画部 事業企画課 課長

ブルーマーケットに関する取り組み

誠和では農業の魅力を高めることをミッションとし、生産・販売・経営のトータルサポートを生産者に提供する。食の安全性の面で、内部トレーサビリティは日本国内企業において取り組みが不十分なのが現状、また国内食品関連企業の 75%が SDGs 取り組み未実施。そのように中、誠和は特に ICT の活用によるトレーサビリティを追求する。ブルーマーケットは野菜専用の EC サイトで、野菜の販売を超えて、作物の裏の生産者の思いや顔もつなげていくサイト。出品された野菜の栽培情報を紐づけて販売できる仕組み。ブルーナンバーと連携して、流通経路を見える化。SDG スコアカードとの連携も進めている。青果物の真価を伝え、新価を創造し、進化させて、生産者の地位確立と所得向上を目指す。

和田 淳／株式会社トーモク 法務・コンプライアンス室

技能実習生の権利尊重に向けた取り組みについて

トーモクは現在 6 名の技能実習生を雇用、監理団体型を利用している。監理団体は関東スタッフ協同組合。実習生の来日後の仕事や生活の理解を深めるため、採用する工場人事自ら現地へ赴いて、面接者に合い、実習生に業務の内容を説明。また、信頼できる監理団体との取引を通じて、その先の送出国において多額の手数料徴収がないことを確実にしている。合わせて、関東スタッフ協同組合の協力のもと、何か問題がある場合、労働者は監理団体に声を上げることができ、監理団体から企業に報告をあげるスタイルをとっている。また、企業は、労働者の直接の声を聞く、声を上げてもらうダイレクトコミュニケーションを促進する仕組みを設けることが求められている。トーモクでは Hello Ninja の導入を進めており、工場なのか本社なのか、実習生がどこに声を上げたいのか選べる仕組みであることがメリット。

佐藤 剣策／関東スタッフ協同組合 理事

関東スタッフ協同組合は 20 年以上の実績をもつ技能実習生の監理団体。採用手数料は、ベトナムであれば政府が実習生から徴収できる費用は 3600 ドルと定められ、フィリピンでは雇用・採用にかかる費用は企業負担が原則。本国でいくら払ったのか実習生に直接申告してもらい定点観測している。送り出し機関により実習生の日本語レベルに差があり、第三者の教育機関に丸投げする送り出し機関との取引をやめ、現在はベトナム、中国それぞれ信頼できる 2 つの送り出し機関とのみ取引を継続。日本入国後の 1 か月講習は組合で行い、会社への配属後も月 1 回以上の実習生面談を継続。20 名の常勤職員の内 13 名は正規雇用の現地人スタッフ。実習期間中、実習生に組合直通のケータイ電話を貸与し、実習生に何か問題があれば 24 時間 365 日連絡できる態勢をとっている。そこで起きた問題に対し、会社と実習生と双方から事実確認を行い、それに対し申し入れ・指導を行うことで、問題が小さいうちにスピード感をもって解決している。

■日本企業の「Direct Communication」への取り組み紹介

安達 一／笹川平和財団 常務理事

UNGPs の取り組みに関する笹川平和財団の立ち位置について

海外にサプライチェーンを有する日本企業に対して「責任ある企業行動」を働きかけることで、ステークホルダーに対する人権侵害を予防し、救済を支援する。以下の 3 つのゴールを目指している。①グリーンバンスメカニズムの設置：JEITA と共同での grievance resolution platform プロジェクト（集团的グリーンバンスメカニズムの設置により業界共通の課題に対応できるなど、苦情処理の効率化や実効性の強化を期待）や、当事者間の仲介する仕組みである対話救済プロジェクト等 ②情報プラットフォームの構築：ビジネスと人権に関する世界最大級の情報ウェブサイト「ビジネスと人権リソースセンター」の日本語サイトの設置及び記事の翻訳・発信 ③構造的要因の調査研究：タイ、インドネシア、ミャンマー等の人権リスクの高いセクターについて調査依頼。人権リスクの高いセクターとして東南アジア全体としては金融、建設、エネルギー、食品が含まれる。

宮田 千夏子／ANA ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進部長

Direct Communication による人権課題特定と対処（苦情処理）について

インパクトアセスメントより課題の洗い出し、①日本における外国人労働者の労働環境の把握、②機内食に係るサプライチェーンマネジメントの強化、③人身取引の防止、④贈収賄の防止を重要な人権テーマとし、ライツホルダーにアプローチして取り組むことを意識。テーマ①②はブルーナンバーを利用し、グループ会社や委託先までアプローチ。サプライチェーン上のデータを収集しコミュニケーションを図る仕組み。今年、技能実習生の多いグループ会社、委託先にオンラインでアンケート実施し、結果を基に課題の洗い出し、採用ルートを確認。ポストコロナでオペレーションが徐々に戻り、外国人労働者が戻るまでにしっかりと仕組みを構築する予定。また、**Ninja** 匿名版の範囲を広げていく。機内食等におけるサプライチェーンマネジメントとして、サプライチェーンの可視化、サプライヤーとの価値の共有、および調達品や食材に関わる調達・人権・環境リスクの把握を行うことで、可視化によりリスク低減。

山口 進可／花王株式会社 購買部門 原料戦略ソーシング部長

サプライチェーンマネジメント体制に関する取り組み（パーム油小規模農家との **Direct Communication** による仕組みづくりの紹介）

キレイライフスタイルプランを花王の **ESG** 戦略として掲げ、地球社会、消費者にとって責任ある調達をミッションとしている。ビジネス、**ESG**、エリアの **3** 視点からパームおよび紙・パルプをハイリスクサプライチェーンと特定。ハイリスクサプライチェーンに対して現場での対話を通じたリスク把握を行っている。パームに関しては、**2021** 年より現地小規模農家を直接ダイアログに基づき支援する **SMILE** プロジェクトを開始、インドネシア スマトラ島の **4986** 農園を対象にインドネシアの小規模農園の生産性向上および **RSPO** 認証取得促進による生活改善に貢献。コロナ禍においても現場との対話を引き続き図っており、**2021** 年には独立小規模農園のアンケートを **CRT** と協働。実施パートナーである **SPKS** が現地を訪問し、農家と直接対面してデータを収集。苦情処理メカニズムは、サプライヤーとも協働して、苦情受付にとどまらず、状況確認およびフォローアップ支援を行っている。

工藤 昌子／塩野義製薬株式会社 サステナビリティ推進部長

人権 **DD** の「ボトムアップ方式」による **Direct Communication** 事例

感染症のリーディングカンパニーとして、**COVID19** のトータルケアに向けたアクションを展開。また、昨年度より人権課題の特定に向けて調査開始し、今後の購入量、金額を参考にアルミニウム、ガラス、セルロース、エタノールを重要品目と設定。サプライヤーからサプライチェーン末端の労働状況を確認するトップダウン方式でのトレーサビリティが不可能だったため、ボトムアップ調査に変更、**CRT** に調査を依頼。今年度はセルロースから調査開始。ボトムアップ方式で **2021** 年 **6~9** 月、インドにおけるユーカリ（セルロースの原料となる）農家を対象に、直接対話をオンライン形式で実施。直接対話によりインド現地での現状は見えたものの、サプライチェーン全体の把握には課題が残った。また、労働環境は悪くないが、ユーカリ栽培の持続可能性に疑問符。人権課題の調査から、環境面などの問題も見えてきた。直接対話を通じ、生産者や労働者の声を聞くことで、潜在的な人権課題の芽を早期に見つけることができる基盤が整備された。

■「ビジネスと人権」と「Direct Communication」：エンゲージメントの観点から

湯川 雄介／西村あさひ法律事務所 パートナー ヤンゴン事務所代表

石田 寛／経済人コー円卓会議日本委員会 事務局長

企業のステークホルダーとの直接エンゲージメントの必要性について。UNGPでも OECD デューデリジェンスガイダンスでもエンゲージメントの重要性は強調されており、ビジネスと人権はエンゲージメントなく語れない。人権への負の影響等リスクがある以上、当人から話を聞き、正しい事実認定を行うことがスターティングポイント。ライツホルダーへのアクセスの難しさや当人のケーパビリティに課題がある場合、第三者が入る余地もある。また、企業が入れない場合、NGOに協力を求めたり、代理人を立てるなど工夫の仕方はあるため、できるところからエンゲージメントをすることが大切。文書での対応も可能だが、固くなりがちで、実際に対面方式とは効果が違う。エンゲージメントは信頼関係がものをいう。経験や知識がある現地の人の活用することは指導原則でも言及されており、企業がプロセスすべてを抱え込む必要はない。現地のエキスパートの協力を仰ぐ等、信頼できるパートナーを巻き込むとより効果的。

■海外有識者とのディスカッション及びまとめ

- ビジネスと人権の環境とのかかわりが欧州では話題になっている。環境と人権は決してサイロ化することなく、むしろ今後はより複雑に絡み合い、企業もこの二つに対してより統合されたアプローチをとることが必要となる。つまり、今後の環境と社会面のコンバートが大事になる。(石田)
- 環境課題は、人権の活動にも大きく影響してきており、水や廃棄物に関する課題を人権課題として説明するのがむずかしい時もある。分かりやすいルールとしては、環境課題が人に影響を与えるのであれば、それは人権の問題と言える。(ガス)
- ビジネスの人権侵害により、サプライチェーン上の人々がそこで生活できなくなるということは、つまり人口動態の問題である。移住先での差別など移動に付随した問題も起こるだろう。トレーサビリティも新しい観点で見ることが必要なのではないだろうか。すぐに企業がやるべきことは、気候変動がどうビジネスに影響を与えるか考えること。(ニール)
- 直接対話、エンゲージメントは今後さらに関心が高まってくる。労働者の直接の声は苦情処理だけではなく、監査や調査にも影響するだろう。(アレックス)
- 現場で直接ステークホルダーとコミュニケーションをとる作業は非常に楽しい。ダイレクトコミュニケーションは非常に重要である。(リシ)
- 現場の声やバリューチェーン上の人々の声に耳を傾けながら取り組むべき課題を見つける必要がある。トップダウン方式、ボトムアップ方式、両方のアプローチで行うことが大切。また、すべてのステークホルダーとエンゲージメントを図ることは実質的には難しいかもしれないが、より多くのステークホルダーとのコミュニケーションをとることが重要。さらに、ライツホルダーとのコミュニケーションが外に漏れない仕組みが必要で、信頼関係をもとにその中で解決しないと、お互いフラストレーションやストレスを抱えることになり、問題がより複雑になる可能性もある。信頼関係構築のためにもアセスメントの過程でのコミュニケーションが重要となってくる。(カミーユ)

■国際会議を終えて…

海外有識者から寄せられた感想：この国際会議の特徴は、企業の取り組み状況が着実に進んでいることを実感しているので、毎年この機会に学ぶことができるので非常に助かっている。是非、こうしたオープンの中で企業とステークホルダーが集う会合をコロナ禍でも工夫して継続してもらいたい。できれば、来年こそこの国際会議には来日して直接お会いしたい。

以上

CAUX
Round
Table