

2014年9月18日

2014 CSRリスクマネジメントに関する国際会議

第1日目（9月4日）エクスクルーシブセッション・オープンセッション
@東京コンファレンスセンター品川

◆はじめに

2014年9月4～5日、国連「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関するワーキンググループメンバー及び経済人コー円卓会議日本委員会の主催で、昨年に続き「2014 CSR リスクマネジメントに関する国際会議」を東京で開催致しました。9月4日は、まずエクスクルーシブセッションにて、「ビジネスと人権」をCSRのリスクマネジメントとして、いかに事前に予防することが大切であるかワークショップを通じて学びました（参加者：47名）。そして、午後のオープンセッションでは、グローバルCSR界でイニシアチブを發揮している方々を中心に、最新の取り組みについてご紹介して頂きました（参加者：77名）。

◆開会挨拶

開会挨拶において、国連「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関するワーキンググループメンバーであるプヴァン・セルヴァナサン（Puvan J Selvanathan）氏は、同グループが8月にアゼルバイジャンを訪問して人権保護・侵害予防に関して政府、企業や様々なステークホルダーと意見交換したことを最終結果と推奨事項を提示した報告書として取りまとめ、2015年に国連人権理事会に提出することを報告しました。また、エクスクルーシブセッションが企業にとってどのように人権デューデリジェンスを実施するかを理解できる場であることの期待を表明しました。

◆エクスクルーシブセッション

エクスクルーシブセッションではまず始めにリスクコンサルタント、the Global Corporate Community of Practice のエグゼクティブディレクター、Acuity Human Rights Advisors 社共同創始者、のロジャー・D・ブラニギン（Mr. Roger Branigin）氏が「未完の人権への取り組み」と題したプレゼンテーションを行い、その中で人権に関する企業行動の規制化に関するグローバルな取り組み・略史、現在のアカウントビリティギャップの起源と原因、人権をマネージするための基本ツールについて説明をしました。次に、サプライチェーンにおいて人権リスクに直面している企業の事例を用いて、既存のリスクマネジメントツールを使ってどのような人権リスクが潜在・顕在しているのか、またどのようなリスク軽減・予防策を講じることができるかの考察を目的にした事例研究が実施されました。その後、グループ毎に課題を発表した際に、リスク軽減・予防策に関してある日系企業の特徴が表れました。

- ① 日系企業は従来よりサプライヤーをパートナーとして考え、一緒になって継続的な改善に取り組むという姿勢を持っていること。
- ② 日本企業は自らを厳しく律するという自省的性質を持ち合わせており、問題が起きた場合に自社の方針や活動などを見直し修正すること。

経済人コー円卓会議日本委員会

東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室 〒150-0031

電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366

ホームページ: <http://www.crt-japan.jp>

従って、このようなプロセスを通じて、企業が問題を体系的に整理でき、課題認識できることがとても大切であると理解できたことは大きな収穫できました。
最後にロジャー氏がツールやメソッドを用いてリスクを特定、測定、分析し、ステークホルダーとの対話を行い、またその成果を戦略的なプランニング及び意思決定の中に反映させていくプロセスを構築していく重要性について強調し、本セッションを締めくくりました。

◆オープンセッション

午後のオープンセッションでは、「ビジネスと人権」分野の主要団体トップからそれぞれの活動とグローバル企業との取り組みについて発表されました。

◇まず始めに Institute for Human Rights and Business エグゼクティブディレクター、ジョン・モリソン (Mr. John Morrison) 氏が講演し、その中で企業が人権デューデリジェンスを実施することに関して①CEOが人権リスクに関してどれだけの認識があるのか、②リスクをどのように軽減するか、その実行力はあるのか、③どれほどの透明性を持って情報開示をしていくのか、④救済へのアクセスをどのように確立するのか、という4つの重要な要点を挙げました。

また同氏は、企業は人権を尊重することを第一歩とし、内外のステークホルダーを関与させ、彼らから合意を取っていきながら人権デューデリジェンスを進めることが期待されていると指摘しました。

◇デンマーク人権研究所・ビジネスと人権に関するアドバイザー・キャサリン・プロシュ・ハンセン (Ms. Cathrine Poulsen-Hansen) 氏より、「企業の人権を尊重する責任・見解と課題」についての講演がありました。

同氏はデンマーク人権研究所が人権に特化した国立研究所であると紹介した上で、独自のツールを用いて人権に関して先進的に取り組んでいる国際的な企業の活動を支援している様々な事例を説明しました。また、同氏から企業へのデューデリジェンスに関しての推奨として、自社の事業内容と与えるインパクトを把握していること、早期行動を起こすこと、社員全体が人権問題を自覚し浸透していること、またマルチステークホルダーと対話を行うことが示されました。

◇ドイツ人権研究所・ビジネスと人権に関する法律顧問であるクリストファー・シュラー (Mr. Christopher Schuller) 氏は、「ドイツにおける指導原則の実践」について講演しました。同氏はドイツではビジネスと人権に関する指導原則の実施のための国家行動計画 (National Action Plan : NAP) の策定をめざして様々な公共・民間部門の間で討議が進んでいると述べ、NAPが企業に与える影響力は国内で操業している企業だけでなく、関わりのあるアジアの国際貿易、サプライヤー及び下請け企業にまで及ぶだろうと懸念を示しました。

また、ドイツ人権研究所は国家の経済力と競争力を損なわないように人権を推進していきながら、NAPが次政権へと繋がる政治的サステナビリティの構築への支援・助言活動を実施していく考えを紹介しました。

◇International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) ディレクター、アモル・メラ (Mr. Amol Mehra) 氏から「ビジネスと人権を紐解く」と題した講演を行い、団体の主な活動内容が紹介されました。同氏は企業が人権を尊重することを従来以上に求められていること、国家行動計画 (NAP) を例に出した上で、法律や政策など

が人権尊重を示すことが義務化していく傾向があること、もし企業が怠れば消費者の信頼や企業の評判の損失、刑事・民事責任、争いの代償、従業員の士気の低下などのリスクがあること、そして人権に取り組むことはグッドビジネスを推進していくビジネスチャンスであり、それが消費者の選好、企業評判、従業員の士気や市場反応を高めていくのだと強調しました。

◇最後にリスクコンサルタント the Global Corporate Community of Practice (GCOP) のエグゼクティブディレクター Acuity Human Rights Advisors 社共同創始者のロジャー・D・ブラニギン氏が「効果的なリスクマネジメントを通じて人権デューデリジエンスに対応する」に関して講演を行いました。同氏は GCOP の目的が指導原則を導入し、統合を目指す企業を支援することと挙げた上で、具体的に企業がどのように既存のリスクマネジメントメソッドを使ってデューデリジエンス責任を遂行していくかを示すガイドラインを作成し普及させることであり、また企業間同士で成功事例を内密に共有できる安全な場所「Safe Space」を設けることだと述べました。また、リスクマネジメントの利点についても述べ、実践することで企業と人権実務者の共通の概念的言語が作れること、人権を他のマネジメント機能に組み込めること、問題の発生を予測する能力が高められて潜在的な関係を明らかにできること、そして進捗を測定するのに根拠に基づいたアカウントビリティを提供できる、という点を強調しました。

◆パネルディスカッション

各主要団体のトップによる講演に引き続いて、「ビジネスと人権」に関する活動をアジアにおいて展開する際の留意点」と題したパネルディスカッションが行われました。パネリストは政府が脆弱化している背景を挙げ、その地域に何らかの関わりがある日本企業は常に想定しがたいリスクに晒されていると述べ、このような状況下で企業は問題が顕在化してからリスク軽減策を講じるよりも、発生する前に変化の兆しを予兆し、リスク予防策を講じる方がより重要だと強調しました。そのために実効性のある苦情処理システムの構築と「正しい」専門家や NGOs を選考してマルチステークホルダーとの対話が重要であること、つまりそれらを通して現場の声を拾っていくことで、その地域特有の問題に対しての正しい理解が高まり、より実効性のあるリスク予防策を構築することができるのだと述べました。

◆CRT 日本委員会の活動内容紹介

パネルディスカッションの後、CRT 日本委員会専務理事・事務局長の石田寛よりビジネスと人権への「総体的 (Restorative)」なアプローチと CRT 日本委員会の活動内容紹介がありました。始めに、一層厳しくなる企業行動への規制化がビジネスと人権への取り組みが遅れるだけでなく、根本的な人権問題を解決する選択肢を狭めているのではないかという懸念を示した上で、これから必要なのは「相対的」なアプローチではなく、意見や文化の違いを理解し尊重する姿勢を持って異なる者同士が協力していく「総体的」なアプローチであると言及しました。また企業が総体的に人権デューデリジエンスを実施できるように、CRT 日本委員会が開発した「サステイナブル・ナビゲーション (通称: サスナビ)」というフレームワークと、考案中の苦情処理メカニズムが紹介され様々な活動を通して日本企業を支援していくことが伝えました。

その後、CRT 日本委員会ディレクターの岡田美穂より、2012 年度より毎年開催しているマルチステークホルダーのプラットフォームで議論を積み重ねている「業界毎に重要な人権課題 (第三版)」についての新しい取り組みが紹介しました。

企業がこれを通じて継続的に NGO と他の企業と人権課題に関して議論を進め、事業活動と人権の関連性への認識を高めていきたいと述べました。

◆閉会挨拶

閉会の挨拶として、国連大学サステナビリティと平和研究所、平和と安全保障部門所長ヴェセリン・ポポフスキー氏は企業が人権デューデリジェンスに取り組むにあたり、人権を概念化すること、人権デューデリジェンスの実施にコミットすること、ステークホルダーを通して現地の知識を得ること、長期的にビジネスのクオリティを向上すること、そして効果的な救済のアクセスメカニズムを構築することが重要だと述べました。

第2日目（9月5日）オープンセッション（ワークショップ） @関西学院大学東京丸の内キャンパス

◆はじめに

開会の挨拶において、CRT 日本委員会専務理事・事務局長の石田寛より、「ビジネスと人権」というテーマに取り組むに当たって、企業は一体何から手を付けるべきなのでしょう。当然事業分野や企業の活動範囲などによっても相違は生まれますが、どの企業にとっても直面する可能性があるのは労働者との関係といえます。特に児童労働や強制労働といった、人の尊厳にも関わる課題の克服にはあらゆるステークホルダーの叡智を結集させる必要があると言えます。また、しばしば環境課題として取り上げられる水や食料、エネルギーといった分野についても、世界的な人口増加・人口爆発という視点から見ると人権課題としての性質を持っていることに気付かされます。一方、ご承知のように東京が2020年の五輪開催地と決まり、オリンピック・パラリンピックをはじめとする巨大スポーツイベントの開催においては多くの経済効果が期待されますが、今日ではその調達に当たって人権面の配慮やサステナビリティの概念に沿った活動が企業に求められるようになっていきます。

このセッションワークショップでは、「子どもの権利」、「強制労働」、「メガスポートイベントと人権」、さらには「水・エネルギー・食料連環」の4つのテーマについて人権デューデリジェンスを意識した格好で、様々な専門家、NGO/NPO、企業関係者の知恵を総合的に結集することが重要だと述べました。

参加者は、総勢76名。

◆セッション1「子どもの権利」

このセッションでは「子どもの権利」に関しての定義や調査結果が紹介され、それらを企業の事業活動として取り組む意義や活かしていく視点、そして実際の具体的な事例が考察されました。

◇Maplecroft, チーフ・オペレーティング・オフィサー、ケビン・フランクリン (Kevin Franklin) 氏

ケビン・フランクリン氏が都合により欠席されましたので、代わりにCRT日本委員会の岡田美穂より紹介致しました。英国Maplecroft社は世界のリスク情報などの分析・評価を専門とするコンサル系企業です。提供されているサービスは、Maplecroft社が分析した人権リスクを各国のマップとスコアボードで表し、企業がそれを参照にして人権リスクを評価・定量・比較できる「Maplecroft's Human Rights Risk Atlas」、及び自社のバリューチェーンがある人権侵害・共謀のリスクが最も高い地域を特定しマネージするのに資する「Human Rights Due Diligence Dashboard」などがあります。これら

のサービスを用いて、日本企業は地域特有の人権リスクに関するアセスメントをより効果的に実施することでマテリアリティを特定できることが期待されています。

◇Sedex, チーフ・エグゼクティブ・オフィサー、カーメル・ギブリン (Camel Giblin) 氏

カーメル氏より「サプライヤーが児童労働に関する基準に従うためには」という題目で講演がありました。特に児童労働は、サプライチェーンにおいて最大の関心事でもあり、各工場でどのように未然に防ぐことができるのか、その採用法がとても重要になっていることを強調しました。

◇公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン、提言マネジャー、堀江 由美子氏

堀江氏は2012年に策定された「子どもの権利とビジネス原則」の背景と概要について説明されました。同氏は「子どもの権利とビジネス原則」が策定された背景には、「ビジネスと人権に関する指導原則」を子どもの権利の視点から補完しようとする意見があり、ユニセフ、国連グローバル・コンパクトとセーブ・ザ・チルドレンの3団体共同で策定したと述べました。「子どもの権利とビジネス原則」は、企業は製品やサービス、マーケティングなどの本業を通じて「子どもの権利」を守り、尊重し、推進していく活動を奨励していることも言及しました。また、同氏は、子どもの権利を推進していく企業は、子どもと社会に対して社会的価値をもたらし、また企業にとっても評判リスクの軽減や投資の誘致など事業利益が見込まれて持続可能な企業になることができると強調しました。

◇特定非営利活動法人ACE代表、岩附 由香氏

岩附氏は児童労働に関するデータを紹介したあとに、その背景には需要/供給の両側面に要因があり、解決するにはその両方から働きかけることが必要であること、そしてACEは現地でのプロジェクトを通して需要側の解決とエシカルなビジネスと消費を推進することで供給側の解決を目指す活動も行っていることを説明しました。

また、企業が児童労働に取り組む角度として、サステナビリティ、CSR、リスクの3つの側面があると述べたうえで、ACEがCSR推進の一環として企業と取り組んでいる連携事例として、リー・ジャパン株式会社との「Born in UGANDA Organic Cotton Project」や、森永製菓との「1チョコ for 1スマイル」、また複数の企業と共同で企画したイベント「エシカルファッションカレッジ」などを紹介しました。

◇株式会社アシックス、グローバル法務・コンプライアンス総括部、CSR・サステナビリティ部、サプライチェーンCSRチーム、マネジャー、リリアン・ツェン (Lillian Tseng) 氏

リリアン・ツェン氏は、どのように児童労働の雇用を防ぐかに関してのアシックスの取り組みについて講演を行いました。同氏は、委託先工場での雇用手続きの流れのフローチャートを用いて解説したうえで、児童労働者の不当な雇用を回避するため様々な措置を紹介しました。例えば、従業員を採用する際には複数の証明書の提示を求めるようにする、各従業員が採用された時の年齢を示す包括的な記録を作成し管理する。また従業員が義務教育対象の法的年齢に達していなかった場合は、工場はその教育費を支払い、教育を受けている間の賃金の支払いを継続する、などの措置を講じてアシックスが求める労働環境の基準に遵守しているかを監査し改善を促していると述べました。

◇GRI Deputy Chief Executive, Teresa Fogelberg氏 by Video Message

本日の各セッションで、CSRをリスクマネジメントと関連づけ、そしてビジネスと人権をテーマに人権デューデリジェンスプロセス（PDCA）を展開し、それをコミュニケーションの一つとしてレポーティングに活かしていくことは正しい道のりです。そして、EUでは2014年7月に、2016年以降大企業（日本企業も含む）を中心に、CSRのリスクマネジメント（ビジネスと人権）と経営戦略を合致させてレポーティングすることが義務化されました。そこで、UNGPでも高い関心を持っている子どもの権利に関して、UNICEFとGRIは、共同で“Children Right in Sustainability Reporting”のドキュメントを策定しました。また、GRI G4で児童労働の側面がG4-HR5に記載されています。

◆セッション2「強制労働」

次のセッションは「強制労働」というテーマで行われ、強制労働の現状とその実態、また日本のビジネスとの関連性について概観した上で、グローバル企業が実践する強制労働への具体的対応について理解を深めました。また、企業が事業活動において「強制労働」を確認し、是正する際の課題とそれに取り組むことの意義について議論しました。

◇Sedex, チーフ・エグゼクティブ・オフィサー、カーメル・ギ布林氏

カーメル氏は現代の強制労働は様々な形態を取る極めて複雑な労働権利の侵害であると述べました。また、同氏は企業がリスクマネジメントとして立場の弱い労働者がいる地域を特定するためにサプライチェーンをマッピングし、企業が関わりのある現地就職斡旋ブローカーの雇用慣習の評価を実施し、または彼らに対し教育プログラムの提供をする必要性があることを述べました。

◇特定非営利活動法人、日本ILO活動推進日本協議会、日本ILO協議会、編集企画委員、熊谷 兼一氏

熊谷氏は「強制労働廃止のために」という題目で、強制労働の定義・特徴・実態や強制労働廃止に関してのILOの取り組みについて説明しました。また、日本の強制労働への取り組みや問題なども紹介され、日本は現在、日本国憲法（1946年）に基づいて施策が展開されており、中央、地方、労働組合などによる活動で官民の国内での主要な事業からは強制労働はほぼ消滅しつつあるが、特別な分野やブラックビジネスでの強制労働の摘発、「技能実習生」として雇われた外国人労働者の強制労働の問題や海外でのサプライチェーン等における強制労働の問題があることを強調されました。

◇Verité, シニア・プログラムディレクター、リディア・ロング (Lydia Long) 氏、Verité Southeast Asia, 調査およびステークホルダーエンゲージメント、プログラムマネージャー、ダリル・デルガド (Daryll Delgado) 氏

リディア氏とダリル氏は「労働力移動と現代の奴隷制」に関しての講演を行いました。Veritéが行った斡旋ブローカー、移民労働者と強制労働の関連性に関しての最近の調査報告によると、世界中の様々なセクターと場所で非常に多くの移民労働者が組織的に奴隷化させられていると述べました。具体的には多くの移民労働者が人身売買に巻き込まれたり、自ら持つ権利に関しての情報や知識が足りず、仕事に関する詐欺、過大な就職斡旋手数料を原因とする大きな借金、賃金の未払い、危険な労働環境への配置などの人権侵害に遭っていると報告し、こうした実態を放置すれば間接的に企業が強制労働に加担するリスクがあると述べました。

最後に、Veritéは企業に対して、移民労働者の責任ある雇用慣行の実施を支援するツ-

ル、ガイダンス、及びアプローチを含んだ「Fair Hiring Toolkit」、そして監査インタビュープロセスを就職斡旋ブローカーに広げることによって独自の監査プロトコルを改善するのに資するツール「Conducting Interviews with Labor Brokers」などのサービスを提供して強制労働問題の解決に協働的に取り込んでいると強調しました。

◇GRI Deputy Chief Executive, Teresa Fogelberg氏 by Video Message

強制労働については、企業がリスクマネジメントやビジネスの戦略の中で、特にサプライチェーンにおいて最も取り上げて頂きたい課題の一つです。GRIも各企業がどのようにGRIのインディケータを活用して情報発信しているのかが注目しています。この問題は、今だ解決されていないので、このセッションでも取り上げて頂き、感謝しています。また、GRI G4で強制労働の側面がG4-HR6に記載されています。

◇質疑応答

参加者から企業が監査などを通して児童労働の課題解決に向けて取り込んでいるにも関わらず、どうして児童労働が未だに存在しているのだろうか？という質問がありました。この質問に答え、Veritéのダリル氏は監査が課題解決のために必要不可欠だが、このアプローチには限界があると述べました。例えば、サプライヤーから提出される書類の信頼性や、工場から「選ばれた」労働者へのインタビューなどが問題視され、企業は現地の工場の真の実態を把握するために監査プロセスを見直す必要性があると強調しました。

◆セッション3「メガスポーツイベントと人権」

「メガスポーツイベントと人権」のセッションでは、その分野の第一人者からその関係性について、また企業からは実際の取り組みが紹介されました。その上で、メガスポーツイベントにおいて国連指導原則がどのように活用されるのか、また主催団体及び企業が国連指導原則を支持することで防ぐことのできるリスクと、得ることのできるオポチュニティについて議論されました。

◇Sedex, チーフ・エグゼクティブ・オフィサー、カーメル・ギブリン氏

カーメル氏はロンドンオリンピック・パラリンピック大会組織委員会（以下 LOCOG）が「サステイナブル・ゲーム」を主催することを掲げ、サステイナブルな調達を実現させるためにSedexが有する「the Supplier Ethical Trade Audit Data Exchange」のメンバーになったことを紹介されました。また、LOCOGは「持続可能な調達コード」を策定・適用し、サプライヤーとランセンシーに対してSedexに登録することを義務付けたことに関しても言及しました。さらに、2016年のリオ五輪もSedexと連携を結んでおり、責任ある調達戦略の実施を支援し、ブラジルの企業のためにより優れたオリンピックレガシーを創出していくことも付け加えました。

◇Institute for Human Rights and Business、米国取締役兼執行役員会長

相沢 素子氏

相沢氏は「メガスポーツ・サプライチェーンにおいて人権問題に取り組む：デューデリジェンスのためのガイドライン」という題目で講演しました。同氏はスポンサー、ライセンシー、サプライヤーが適用すべきデューデリジェンスの導入ステップとして、評価・優先付け/特定・マネージメントの順序を提案し、具体的には国家・セクター・工場レベルで提案されたサプライチェーンの潜在的なサステナビリティ・人権関連の課題を特定すること、サプライヤーの選定の情報として重要な人権課題とエンゲージメン

ト条件を優先付けること、そしてサプライチェーンを監視し管理することであると述べました。

また、イベント主催者はメガスポーツイベントにおいてサステナビリティの価値を擁護し明確に示す必要があるとした上で、企業が公平に競争に参加できる環境を作るために人権とサステナビリティ基準を取り込んだ協調行動プラットフォーム入札基準、サステナビリティ調達声明、そして行動規範などを策定すべきだと強調しました。

◇Institute for Human Rights and Business, エグゼクティブディレクター、
シヨン・モリソン氏

シヨン氏は、メガスポーツイベント（オリンピック・パラリンピックやFIFAのサッカーワールドカップ）で、環境面だけではなく、社会面とりわけ人々の生活を脅かすような人権侵害が起きていないかしっかりと対策を講じることが2012年のロンドンオリンピック・パラリンピックを機に求められてきました。

特にスポーツイベントの主催側としては、どのようなプロセスで人権課題の重点課題に取り組むべきか、マルチステークホルダーを巻き込んでいくことが大切だと述べました。そして、苦情処理のメカニズムのしっかりと活用し、未然にリスクを回避する手段を講じると同時に、より社会から信頼を高めていくことのできる機会へと変えていくことができることを力説しました。

◇ミスノ株式会社法務部グローバルCSR室、佐藤 雅宏氏

佐藤氏は「ミスノのCSR、オリンピックとCSR調達」という題目で講演をしました。同氏は2012年と2004年に展開された国際NGOによるプレイフェアキャンペーンはサプライチェーンマネジメントの必要性を認識するきっかけになったと言及しました。それを機に、ミスノはCSR基本理念、CSR調達行動規範に基づき、日本語・英語・中国語でCSR 調達カイトラインを作成し、さらに145のCSR調達監査項目を設けて、監査を実施していると述べた上で、国別や不遵守項目等に分析した最近の監査の結果を紹介しました。最後にミスノでは、OEM工場と一緒に課題解決を図るパートナーで、CSR監査は工場にとって健康診断であり、問題が発生した場合は隠さずにオープンにしていることなどを述べました。

◇GRI Deputy Chief Executive, Teresa Fogelberg氏 by Video Message

スポーツイベントにおいては、施設の建設工事に伴う人口移動が大量に発生する状況下、環境や労働慣行で問題が勃発すれば、社会に大きな悪影響を及ぼしかねません。

このイベント開催を運営している組織団体は、ステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、いかに迅速に地域社会の懸念事項を吸い上げ、GRI を参照しながら問題の本質が何であるか認識しなくてはなりません。そして、組織団体は、GRIのG4 SECTOR DISCLOSURESを参考にして、地域社会に向けて、サステナビリティに関する報告書を策定することが求められています。

◆セッション4「水・エネルギー・食糧連環」

このセッションでは、水・エネルギー・食料の連環性を把握した上で、企業から実際の活動について紹介されました。その上で、「水・エネルギー・食料連環」に存在する事業リスクとオポチュニティについて議論しました。

◇Sedex, チーフ・エグゼクティブ・オフィサー、カーメル・ギブリン氏

ここで注目したいことは、サプライチェーンを忘れずに巻き込みながら、水とエネルギーの無駄をしないことが経費を削減することにつながることを意識していくことが重要です。

◇総合地球環境学研究所 プログラム主幹 研究推進戦略センター 連携推進部門長
Future Earth推進室長 谷口 真人氏（ビデオメッセージ）

谷口真人氏は「Nexus（水・エネルギー・食料連環）に集まる世界の関心～その背景と今後の動向を見据える～」という題目で講演されました。人間の生存と社会基盤の基礎となる水・エネルギー・食料への急激な需要がステークホルダー間のトレードオフや競合の起因となっていることを踏まえた上で、グローバルサステナビリティの実現に向けて、この社会的需要に対しての最適な解決策が必要であると指摘されました。付け加えて、日本を含むアジア・環太平洋縁辺域ではアジアモンスーンの気象・水文条件と、火山地熱地域の地質・地形要因などによりそこに暮らす人々や社会への利益・サービスとリスクが共存していることを提起し、その人間環境安全保障を高めることを目的としたプロジェクト（水とエネルギー連環の解明、水・エネルギー・水産資源連環の解明）などを紹介しました。

◇サントリーホールディングス株式会社 コーポレートコミュニケーション本部
エコ 戦略部部長 椎名 武伸氏

椎名氏は、サントリーは水をビジネスに使う企業なので、「水のサステナビリティ」の実現を事業活動における最も重要な課題と認識していると述べた上で、サントリーグループが先駆的に取り組んでいる国内の「天然水の森」プロジェクトを紹介しました。水源涵養（植生回復・土壌回復）と生物多様性向上（生態系回復・野鳥保護）をコンセプトとして掲げ、工場の水源涵養エリアを中心に国や自治体、地元の方々と協働し活動を展開しています。

◆この2日間の国際会議を終えて

今回は、多くの方々に支えられて無事に「2014 CSRリスクマネジメント国際会議」を無事成功裏に終えることができ、心より感謝しております。
ご協力頂きました方には、本当にありがとうございました。

欧米諸国から来日されたグローバルCSRイニシアチブ団体の方々は、異口同音に日本企業が「ビジネスと人権」について、欧米企業のCSR担当者と同様にどのように取り組むべきか悩みつつも、一歩でも前進しようとしている点は高く評価して頂きました。また、当会が多くの関係者と協力しながら邁進しております“ニッポンCSRコンソーシアム”は、世界でもあまり類を見ない“マルチステークホルダー”のプラットフォームが構築できており、この場で業界ごとに人権課題を議論し、優先順位をしていることに驚かれています。

「ビジネスと人権」については、西洋的な考え方が色濃くある一方で、東洋的な価値観(Local value)に併せていくように考える“総体的 (Restorative)”には、共鳴して頂きました。ただし、彼らから日本企業のCSR活動について、懸念すべき点は、以下2点ございましたが、すでに2012年より取り組んでいるものもあれば、今後取り組んでいくべき宿題を頂いたと思っております。

①GRI G4やISO26000は、あくまでもCSRの文脈（Context）を推進していく上で役立つ手段であって、それらが目的ではない。まずは、この文脈（Context）を正しく理解した上で、ISO26000やGRI G4が位置づけられていることを理解してほしい。

⇒現在当会でマルチステークホルダーを集めて取り組んでおります“ニッポンCSRコンソーシアム”における『ステークホルダーエンゲージメントプログラム』では、まさに現在進行形でグローバルリスク（文脈）からCSRや人権課題を業界毎に関連付けています。そして、今年12月にジュネーブで開催する第3回Forum on Business and Human Rightsの国際会議でその成果を発表できるように作業を進めていく予定であります。

②問題が発生してからの軽減策を講じるよりも予防策を事前に講じることが大切です。そのためにもマルチステークホルダーから、その変化の兆しを察知することができる仕組み（苦情処理メカニズム）を構築してほしい。

⇒まさに、当会でこの苦情処理メカニズムに関する対応策として、近々にパイロットプロジェクトを進めていく予定であります。これは、恐らくアジアの文化や価値観を尊重しながら、この救済措置を対処できるような文脈で進めていくことができます。

最後になりますが、本国際会議にご参加された皆さまが、最新のグローバルCSR動向を東京で体感でき、今後の取り組むべき方向性を見いだして頂けることを祈念しております。本当にありがとうございました。引き続きご指導ご鞭撻の程、よろしくお願い致します。

経済人コー円卓会議日本委員会
専務理事兼事務局長 石田 寛