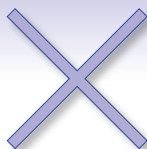


人権尊重に向けた経営層や営業部門への働きかけ

丸紅㈱ サステナビリティ推進部 企画課 担当課長

いしやま せいや

石山 誠也 氏



ILO駐日事務所 プロジェクトコーディネーター

渉外・労働基準専門官

たなか りゅうすけ

田中 竜介 氏

丸紅㈱による事例紹介の後、人権尊重に向けた経営層や営業部門への働きかけをテーマにクロストークを行いました。

1. 丸紅㈱による事例紹介

(主なポイント)

当社は2019年にサステナビリティ推進部を設置し、企業価値に直結する課題として人権問題に積極的に取り組んでいます。国際原則や法令に基づき、情報開示の重要性を認識しながら、国連の「^{のつと}ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権デューディリジェンスを実施しています。

まず人権方針に基づき、自社グループから着手し、救済窓口（問い合わせ窓口）を設けた上で、社外のサプライヤーにも対応を拡大しております。全商材、全地域から、特に「強制労働」「児童労働」などを「顕著な課題（Salient Issues）」（以下、イシュー）として設定しました。

特に商社の場合、サプライヤーの数が非常に多いため、イシューの特定をしないと総花的な対応となり、結局は何もできないおそれがあります。イシュー設定の考え方としては、サプライチェーン全体を含めた自社ビジ

ネスの中でどのような人権侵害が起こりうるかについて規模や範囲などの観点から整理しつつ、各種外部情報やNGOの動向を踏まえて、優先調査対象のマッピングを行いました。

3年間で全対象サプライチェーンの調査を実施し、単なるアンケートは調査ではないと位置付けており、客観性を担保するために外部のビジネスインテリジェンス業界との連携や専門データベース活用による調査を行っています。

調査手法は公開情報調査（デスクトップ調査）、ヒアリング調査、ソーシャル・オーディット（監査）の3段階に分けて実施しております。外部専門家やデータベースを活用し、調査の客観性も確保しています。

調査結果は各営業部と共有し、現場での対応も促進しております。是正措置や継続的な見直し、一定期間が経ったら再調査も行うことで、取り組みの実効性と持続性を高めています。

2. クロストーク

(工夫した点)

田中 トップランナーである会社が、これだけ責任を持って調べていること自体が素晴らしいと思いました。リスクを掘り下げていくために非常に努力されていると感じました。その際にはさまざまなチャレンジがあったと思いますが、それを乗り越えるためにした工夫を教えてください。

石山 イシューを検討する際に、その正当性を十分に担保するためにNGOの方との対話を行いました。また、マッピングした後の調査について、予算制約等がある中で一番のポイントになったのは、NGOにおける関心状況も加味しながらリスクベースで絞り込みを行うなどの工夫を行いました。

田中 NGOとの対話を行っている点がとても良いと思いました。単にエンゲージメントだけではなく、デスクトップ調査に際してのベネフィットはありましたか。

石山 NGOの調査レポートでは、資本関係や労働組合と採めている事案について細かい情報が掲載されています。それらはバイプロダクト（副産物）として会社の人権軽視のネイチャーがあることを示唆する情報となる可能性もあるので、注意を払うべき優先順位も見えてくると思います。

(営業部門の取り組みについて)

田中 営業の方が現場に足を運ぶことを促す取り組みについて、具体的に伺いたいと思います。

石山 事業分野によって難易度は違いますが、リスク拠点が工場の場合には、実際に訪問する事例が増えています。特にアパレル分野では、取引先からの希望が寄せられること

もあります。また、農園における児童労働に関しては、調査会社の方と一緒に訪問して、現場と学校との距離などを確認することもあります。

田中 教育環境の確認は児童労働からの救済の第一歩です。調査を受ける方においては、企業から質問票が送られてくると「あらぬ疑いをかけられた」というマイナスな反応をされるケースもあるので、取引関係を担当する営業の方が人権尊重の目的を共有し丁寧に説明することはメリットがあると思いました。

石山 訪問に際しては調査目的という形ではなく、まずはデータを共有して、先方のサステナビリティ担当者と一緒に協力していきましょうという友好的な取り組みの中で、その工程の中に訪問も含めていただくなどしています。最初に質問票を送ることは、何か疑っているのではないかとといった不必要な感情論につながってしまうので、しないようにしています。

(経営層、営業部門への社内浸透について)

田中 単なるアンケートは人権デューデリジェンスの一部ではないとおっしゃったのが印象的でした。営業の方と人権担当者とはぶつかるケースも多いと思うのですが、社内浸透を進めてこられた中で、行動やマインドセットなどにおいて変化したことがあれば教えてください。

石山 レピュレーションの問題ではなく、懸案のサプライチェーンが原因で企業価値そのものに直接影響するといった危機意識がもたれるようになってきました。また、2024年から全執行役員・部門長・管理部門の部長を対象として人権研修を行うようにしており、トップダウンで取り組んでいます。

(NGOからの質問状について)

田中 外部に説明するのは取締役の方々なので、人権研修は重要な取り組みだと思います。こうした中で実際にNGOからレターが送られてくるといった経験はございますか。

石山 ありますね。基本的には質問が多いです。幸い具体的な案件について指摘を受けることはありませんが、特定の領域でどのような管理をしているかなどについて質問が寄せられ、ほぼ全件に対応しています。

(反DE & Iがある中での人権の見られ方について)

石山 逆に田中さんに質問させていただきます。DE & Iにおいて揺り戻しがある中で、人権への取り組みについてはどのような見方をされるようになってきているのでしょうか。

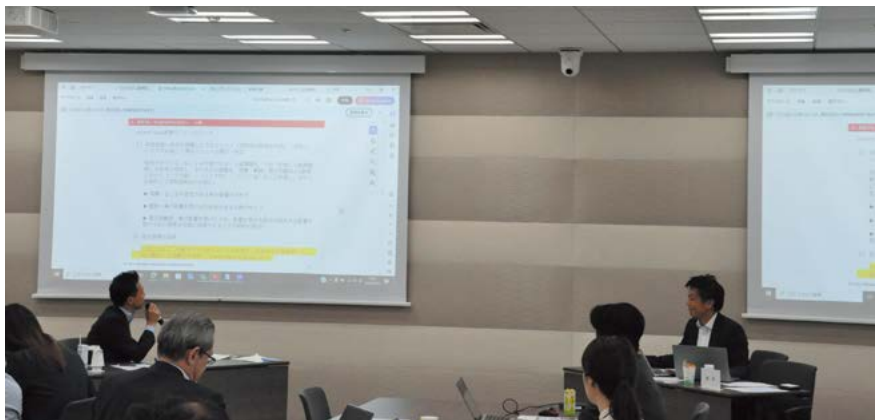
田中 DE & Iとともに「人権」に関しても揺り戻しがあるかどうか、難しいですが見極めが必要だと思います。一つ言えるのは、近時、私たちやその上の世代とは異なる価値観が生まれてきていて、物質的・金銭的な豊かさよりも、個性の尊重など人間を中心とした考え方が出てきています。各社の新入社員の方々もそういった考え方を持っている方もいらっしゃると思

います。そういった意味で、人権は企業価値に関係ないから取り組まないという選択が、ステークホルダーに向いているか、自社のファンになってくれる新入社員の

方々がそんな会社に勤めたいと思うかということにも関わってきます。人を大切にするというのは、米国やEU、その他の国でも根本的な価値であると思いますし、新興・途上国の方々と話をしていると、人と人をつなぐ価値観をもつ日本とビジネスして良かったとの声が多く聞かれます。自社が持ち続ける人権の価値観がぶれないようにすると良いと思います。

石山 人権の取り組みについては、国の責務はありつつも、引き続き企業においても内部評価しながら取り組んでいくという潮流は変わらないということですね。

田中 その通りです。各国が人権を基盤とした社会経済政策に取り組まないと、自国の持続的成長は促せないなので、政府の役割は極めて重要です。人権についてのチャレンジを抱えていない国はなく、紛争や分断、価値観の多様化の中でどういった方向に向かっていくか依然不透明性は高いと言えます。ただ、その中でも、ビジネスや商流づくり、価値の伝達によって世界をつなぎとめていくことができ、その点での多国籍企業、特に商社の果たす役割はとても大きいと思っています。



クロストークの様様