

「ビジネスと人権～企業に求められる人権に配慮した行動～」議事録

(開催要領)

1. 開催日時：令和2年12月4日(金)14:00～16:30
2. 場所：ホテル日航つくば
3. 登壇者：
法務省 人権擁護局長 菊池浩
SDG パートナーズ有限公司 代表取締役 CEO 田瀬和夫
株式会社日立製作所 サステナビリティ推進本部 企画部 部長代理 岡田直子
株式会社カスミ 取締役 執行役員 ビジネス変革本部マネジャー 満行光史郎
経団連常務理事・SDGs 本部長、NAP 作業部会構成員 長谷川知子
国際労働機関 (ILO) 駐日代表、NAP 第3回諮問委員 高崎真一
前・日弁連国際人権問題委員会委員長、NAP 諮問委員会構成員 大村恵実
不二製油グループ本社株式会社 ESG 経営グループ CSR チーム 山田瑤 (当日欠席)
法務省 人権擁護局 人権啓発課長 江口幹太

(プログラム)

1. 開会挨拶 菊池浩
2. 基調講演 「SDGs と人権」田瀬和夫
3. 事例発表
「日立サステナビリティ戦略について」岡田直子
「USMH/カスミのデジタル変革と買い物弱者問題への取組」満行光史郎
「不二製油グループの「ビジネスと人権」の取組」山田瑤 (当日欠席)
4. パネルディスカッション 「SDGs 及び NAP 公表を受けての企業の取組について」
ファシリテーター 田瀬和夫
パネリスト 長谷川知子/高崎真一/大村恵美/満行光史郎/山田瑤 (当日欠席)
5. 閉会挨拶 江口幹太

* 敬称略・順不同

* 山田様はご都合により欠席

司会：

皆さん、こんにちは。政府広報オンライン「未来に向けて 知る・変わる・守る」チ

ーム NEXT ステップ」のオンラインシンポジウムをご覧いただき、誠にありがとうございます。「未来に向けて 知る・変わる・守る チーム NEXT ステップ」は、今、一步一步、次のステップへ進む準備をみんなで始めたい。今できることを知って、これまでの考え方や行動を見直し、これからの暮らしを守りたい。そのような思いから生まれた広報事業です。生活・雇用など、暮らしに密着したさまざまなテーマが、私たちの目の前にあります。そして、それぞれのテーマに、地域の特色を生かした取組があります。これらの取組について、国と地域の皆さんが一つのチームとなって情報を交換し、知識を深めるため、シンポジウムやワークショップをオンライン開催し、全国へのライブ配信を実施しております。

本日は、ここ、茨城県の会場からお届けします。茨城県というと、海もあり、山もあり、非常に自然に恵まれ、とてもおいしいものが多い場所としても有名です。特にこれからの寒くなるシーズンには、体を温めるためにももってこいの、あんこう鍋などがお勧めです。そして、私のすぐ手元にあります、こちらの笠間焼。この笠間焼でも有名な茨城県の会場からは、私、菊地真衣が司会進行でお届けしてまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

ただいまからのお時間は、「ビジネスと人権～企業に求められる人権に配慮した行動～」と題して、シンポジウムを配信してまいります。企業をはじめとするあらゆる組織に、持続可能な開発目標を意味する SDGs、および、「ビジネスと人権に関する行動計画」、略称 NAP に基づいた取組の意義を理解していただき、NAP に基づく人権的視点に立った企業行動が、企業価値の向上を促すことについての講演・パネルディスカッションを行ってまいります。

ここでご案内となりますが、ご登壇予定でした不二製油グループ本社株式会社の山田瑠様は、残念ながら、本日、ご都合により欠席となりましたので、一部プログラムを変更してお届けいたします。なお、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、一部の出演者の方には、リモートでご登壇いただきます。あらかじめご了承ください。本日の講演資料につきましては、ご覧いただいております YouTube 画面下の説明欄からダウンロードいただけますので、併せてご覧ください。

まずはじめに、「ビジネスと人権」についての施策映像をご覧ください。

司会：

それでは、シンポジウムの開会に先だちまして、東京都の会場から、法務省人権擁護

局長、菊池浩より、開会の挨拶を申し上げます。菊池局長、よろしくお願ひいたします。

1. 開会挨拶

菊池：

皆さん、こんにちは。本日は、お忙しい中、多数の皆様にご視聴いただきまして、誠にありがとうございます。本日のシンポジウムは、政府広報と共催の下、茨城県において開催しております。プログラムの中では、茨城県の企業にもご登壇いただき、また、茨城県にちなんだ動画等も流れますので、茨城県を感じながら、ご覧いただきたいと思ひます。

さて、本日のシンポジウムのテーマは、「ビジネスと人権～企業に求められる人権に配慮した行動～」であります。企業は、社会に豊かさと活力を生み出す大きな役割を果たしてはいますが、一方で、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別など、企業内で発生するさまざまな人権問題が、メディア等で大きく取り上げられています。また、近年では、企業の中だけでなく、サプライチェーンにおける児童労働や強制労働など、海外も含めた企業の外の人権問題にも、目を向けなくてはならない時代となっています。そこで、国際的な動きとして、国連人権理事会では、「ビジネスと人権」に関する指導原則が支持され、また、持続可能な開発目標 SDGs の達成に当たり、人権の保護・促進が重要な要素と位置づけられています。

このような背景の下、我が国では、関係府省庁が協力し、本年 10 月に、「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されました。この行動計画におきましては、「ビジネスと人権」に関して、今後、政府が取り組む各種施策が明記されている他、企業に対し、企業活動における人権への影響の特定、予防と軽減、対処、情報共有を行うこと、いわゆる人権デュー・ディリジェンスの導入・促進への期待が表明されています。

本日のシンポジウムでは、まず、SDG パートナーズの CEO である田瀬和夫さんから、SDGs および行動計画について、基調講演をいただきます。続きまして、SDGs と人権に関する取組を進めている二つの企業から、それぞれの取組を発表いただきます。そして、最後に、SDGs と行動計画にコミットすることで企業価値を向上させるための企業の取組について、行動計画の策定に携わってきた方々を交えたパネルディスカッションが予定されています。実は私は、茨城県の出身でございます。県北の日立市で、海水浴場の近くで生まれ育ちました。主催者の一人といたしまして、また、茨城県出身の一人といた

しまして、本日のシンポジウムが、皆様にとって「ビジネスと人権」について考える有意義な機会となれば、幸いに存じます。

最後になりましたが、本日のシンポジウムの開催に当たり、ご尽力いただきました多くの関係者の皆様方に、深く感謝の意を表しまして、私の挨拶といたします。ありがとうございました。

司会：

続きまして、基調講演に移らせていただきます。東京都の会場から、SDG パートナーズ有限会社代表取締役 CEO、田瀬和夫様による、「SDGs と人権」についてのご講演です。田瀬様の背景ですが、「西の富士、東の筑波」と並び称されてきた、筑波山とさせていただいております。田瀬様は、筑波山を間近でご覧になったことはありますか？

田瀬：

それが、私の自宅は神田明神なのですが、毎日、神田明神の自宅から見えています。

司会：

ご自宅にいる所から見えているということで、近くに来ていただいても、また美しい筑波山が見られますので、ぜひいらしてください。

田瀬：

ありがとうございます。

司会：

今回のオンラインシンポジウムでは、リモート会場からご登壇の皆様には、茨城県の景勝地を背景に、お話を伺ってまいります。視聴者の皆様には、茨城県を感じながら、お楽しみいただきたいと思います。それでは、田瀬様、よろしく願いいたします。

2. 基調講演

田瀬：

はい、ありがとうございます。ご紹介いただきました、SDG パートナーズの田瀬と申

します。これから 30 分ほど、SDGs の成立の背景と思想、それから、それと「人権とビジネス」がどのように関わっているかについて、私なりの解説を申し上げたいと思います。では、始めましょう。

まず、本論に入る前に、少し私の経験からお話し申し上げます。私は、2004 年から 2014 年まで、国連難民高等弁務官をされた緒方貞子先生の下で、国連において、人間の安全保障という政策に関わっておりました。このことが、SDGs にも非常に深く関わっておりますし、人権とも関わっております。そのような観点から、3 枚ほど写真をお見せします。まず一枚目ですが、これはコロンビアです。完全に、政府のコントロールの利いていない、ゲリラの支配地なのですが、ここでインディオの村が存亡の危機にあって、国連が生存支援を行っていたことがあります。2003 年頃なのですが、一番後ろの方に写っています、一番右が私です。あと 2 人は、緒方先生の難民高等弁務官事務所の極めて優秀な職員でした。子供たちは笑っていますけれども、笑っている場合ではないのです。月に一人ぐらい殺されてしまう、あるいは、児童兵になってしまう。そのような所で、人道支援というよりは、生存支援をさせていただいていたことがございます。

次の写真は、レバノンです。2008 年に私自身が撮った写真なのですが、2007 年、前の年にイスラエルが、レバノンに対してクラスター爆弾を使用しました。クラスター爆弾は、野球ボールぐらいの極めて強力な爆弾を、いっぺんに 1,000 個ほど落とされるのです。それによって、数百メートル四方、大人も子供も動物も完全に死んでしまうのですが、それだけではなく、後に不発弾で地雷原になってしまっています。これをまず爆破処理をしてから、農業支援に入るということをやっておりました。このお兄さんも、国連職員ではございません。ティールという村の農家のお兄さんです。このような人たちと共に、まずクラスター爆弾の処理を行ってから、農業支援に入るということをやっておりました。

もう一枚、お見せしたいと思います。カンボジアです。プノンペンの近くに、巨大なごみ捨て場がございました。2007 年の写真で、これも私が撮ったものなのですが、今、あるかどうか分かりません。このごみ捨て場の中に、農村から出てきた人たちが巨大なスラムを作って、プノンペン中から集まるごみを分別して売るか、分別して食べるという生活をしております。大変な臭いです。皆さん想像できないぐらいの、強烈な臭いがいたします。この子供たちは、そこで生まれていますので、その空気しか吸ったことがないのですね。それだけでも非人間的なのですが、さらに非人間的なことは、この年齢で字が読めない、あるいは計算ができないということです。この年齢で読み書き・そろばんができなければ、どのような人生の可能性があるか、考えていただきたいのです。こ

の段階で、人生のチャンスの大半を奪われているかもしれないわけです。

この写真を撮ってから 13 年たちます。生きていれば、もう全員成人しているはずで
す。まず生きていてほしいです。二番目に、読み書き・そろばんができるようになって
いてほしいです。そして、三番目に、働きがいのある仕事、やりがいのある仕事に就い
ていてほしいです。このような仕事を、緒方先生の下で、させていただいておりました。

このあたりから SDGs の話になるわけですが、国際社会の仕事は、戦後、基本的に人に
関する仕事か、地球に関する仕事であります。「平和・開発・人権」という流れが大きく
あり、私は、このカーブの上で、2000 年を過ぎてから仕事をさせていただいていたので
す。一方で、環境と持続可能性の流れがあります。ブルントラント委員会が 1987 年に報
告書を出しますが、ブルントラントさんはノルウェーの首相で、女性です。この方が、
今の世代のニーズを満たすために、我々の後に来る人たちが使うべきものを使わないよ
うにしよう。すなわち、「将来の世代から借金しないようにしよう」ということをおっし
ゃいます。これをもってサステナビリティと定義されて、これが大きな流れになってく
るわけです。

これを、2005 年、コフィー・アナン事務総長が「In Larger Freedom」という事務総長
報告を公表して以降、統合していこうという話になっていきます。違うようなことをや
っているけれども、目指すべき世界は一つなのではないかという仮定です。さらに 2012
年に、先ほど写真に出てきましたコロンビアが国連総会に提案し、3 年間交渉し、2015
年 9 月 25 日に採択されましたものが、この SDGs です。

この SDGs は、ごく簡単に私の解釈で申し上げますと、15 年後の 2030 年に、どのよ
うな社会を次の子供たちに引き継ぎたいのか、このような文書であります。非常に簡単な
目的を持っています。ただ、何が偉大かといいますと、当時の 193 の全加盟国の首脳
が、投票に付さずに、完全な全会一致で決定することができたということです。「国連憲
章」も人類の文書ですけども、国際連合は、英語で United Nations と申しますね。こ
の日本語訳をご存じですか。元々は、枢軸国・連合国の「連合国」です。すなわち、で
きた時は、戦勝国の合意だったわけです。それに対して SDGs は、初めから全ての加盟国
が、全く投票にも付さず、15 年後という短い期間ではありますが、その理想像に文書で
合意することができたという、極めて重要なものです。

中身については、皆さんもよくご存じだと思いますので、省略しますが、開発・経
済・地球・枠組といったことについて、17 のゴール、169 のターゲットが書いてありま

す。私の説明では、ターゲットについてはほとんど説明しないのです。しない代わりに、その後ろにある思想・背景を、少しご説明を申し上げます。SDGs が分かりにくいということがあるとすれば、それは、SDGs という文書が語りたい全体のストーリーが見えてこないからです。この「アジェンダ 2030」は、40 ページほどの英語の文書なのですが、169 のターゲットの部分はほんの一部です。言ってみれば、子供に 20 ページの絵本を読ませて聞かせるときに、16 ページから 18 ページしか読んであげない。これで絵本のストーリーが分かるかといいますと、分からないわけです。ゴールとターゲットだけを見ていると、このようなことになってしまいます。ストーリーに関係のある思想の部分は、前文と宣言の所にぎゅっと固まっているわけです。今日は、そこをいくつかご紹介いたします。

まず一つ目は、「誰一人取り残さない」。これは有名ですね。前文の第 2 段落の末尾にございます。どのような意味があるかと申しますと、ここ数十年、経済成長ばかりを追いかけてきた結果、大きく開いてしまった格差を、どのようにしてなくすか。経済の底辺になってしまった人たちが、いかに参加できる社会を作るか。さらに、それ以前から参加できていなかった、例えば障害を持っている方、民族的少数者、同性愛者、他にもたくさん、つまり全ての人々が参画できる社会を作らなければいけないということが、この「誰一人取り残さない」という大きな決意の背景でございます。

ただ、私にとってはもっと大きな意味を持つ言葉が、前文第 1 段落の最初の所に書いてあります。「in larger freedom」、一層大きな自由です。「この文書は、人間、地球および繁栄のための行動計画であり、これはまた、一層大きな自由における普遍的な平和の強化を追求するものでもある」と書いてあるのです。これは、先ほどのコフィー・アナンの 2005 年の事務総長報告のタイトルでもあるわけですが、これがいかに重要なものか。はっきり言わせて、戦後の国際社会を根底から支えている概念なのです。実はこの「in larger freedom」は、「国連憲章」の前文から取ってきていて、なおかつその基は、ルーズベルト大統領の 1941 年の一般教書演説にあります。

これがなぜこれほど重要なのかということを理解していただくために、一発で分かる方法が、一つあります。先ほど、カンボジアのごみ捨て場に住んでいる子供たちの写真をお見せしました。あの子たちは自由ですか。学校はないのです。試験もないのです。自由に見えるでしょう。しかし、全く自由ではないのです。あの子たちは、あの時点で、将来の可能性の幅を奪われています。この「in larger freedom」は、人間の将来における可能性の幅のことを言います。アマルティア・センさんという、天才的な経済学者でいらっしゃいますが、このような方が 100 年ぐらいかけて紡いできた、大きな概念

です。人間の可能性の幅が大きくなければいけない。人間は、多くの選択肢の中から、自分で人生を選べる存在でなければいけない。これが、「in larger freedom」の趣旨です。

すなわち SDGs は、最初のたった 2 段落において、人間というものは全て、すべからく将来の可能性の幅をより多く持てる、自分で人生を選べる、あるいは自分らしい人生を生きる存在であるのだ、存在であるべきだということを述べているわけです。

さらに、私の好きな「vision」という段落が、パラグラフ 7 にあります。これは「健康」ということの定義なのですが、全ての生命が栄え、全ての人々が身体的、精神的、社会的によく生きられる、ウェルビーイングである社会を、我々は思い描くと書いてあるのです。このウェルビーイングという言葉も、第 1 次世界大戦時から人類が温めて、大切にし、育ててきた言葉です。今や OECD を中心に、一人一人が「よく生きている」と感じられるかどうかということが、その人の人生も決定するけれども、さらには、マクロ経済、あるいは社会の枠組みまでにインパクトを与えるのだということが、今の国際社会の通念です。そのような意味で、ウェルビーイング、「よく生きる」ということが、非常に重要になってきています。

さらに、「Planet」という段落があります。前文の 2 ページ目にあるのですけれども、ブルントラントさんの言葉を取って、「現在のみならず、我々の次に来る世代」、それも、1 世代ではなく、「generations」と複数形になっています。次に来るたくさんの世代の人たちのニーズを満たさなければならない。そのために、地球環境を保全し、引き継がなければいけないということを言っております。

このようなことを全て総合しますと、私は、SDGs が目指す世界観を、このように解釈しております。「世代を超えて、generations。すべての人が、leaving no one behind。自分らしく、in larger freedom。よく生きられる、ウェルビーイングである」という世界です。日本語で言うと簡単ですね。「世代を超えて、すべての人が、自分らしく、よく生きられる」。当たり前ではないですか。この国連の SDGs という文書は、人類が 100 年ぐらいかけて育ててきた大切な言葉を、ぎゅっと前の方に押し込んで、このような世界が理想であるということを明確に語っております。

ですから、特に企業の皆さんに私が申し上げたいことは、SDGs の 17 のゴール、169 のターゲットだけに拘泥してはならないということです。このターゲット自体は、2015 年の政治的な合意です。その結果、入っていないものがたくさんあります。例えば、少子高齢化は入っていません。そのような意味で、今、必要なことは、SDGs の世界観をきち

んと理解して、企業なり、人なりが、なぜ自分はこの社会に存在するのか、生かされているのかを考える。そして、このような社会を目指すために、自分が、あるいは自社が何ができるのかを考えることが、最も重要なことなのではないかと思います。

では、これに人権がどのように関わってくるかですけれども、意外なことに、169 のターゲットの中で「人権 (human rights)」という言葉は、4 の 7 に 1 回しか出てこないのです。それにもかかわらず、人権という概念は、SDGs 全体を支える極めて重要な概念の一つです。具体的には、実践手段とグローバル・パートナーシップの 67 という段落の中に、今日解説を申し上げる「ビジネスと人権に関する指導原則」も入っているわけですけれども、17 のゴールの中に人権はないのです。当たり前なのです。なぜかというのと、全ての 17 のゴールに対して、人権は、その基礎を成すからです。ですから、「人権保護をやってます。それは 5 番ですか、それとも 4 番ですか、8 番ですか」と聞かれる方がいるのですが、「どのアイコンでも間違いです」と申し上げています。あるとすれば、ホイール、輪の形をした SDGs のマークが、もしかしたら人権を表すかもしれないけれども、それだけ人権というものは、SDGs 全体を根底から支える概念であると申し上げればよろしいでしょうか。

では、その人権とは何か、そして、ビジネスと人権に関する指導原則とは何かということに移ってまいりましょう。まず、人権を説明するに当たって、お聴きになっている方の中で、「人間は生まれながらにして平等である」と本気で思っている人がいたら、相当おめでたいと申し上げなければいけません。一人一人が平等に生きる権利はあります。しかし、現実問題として人間が平等であるかといいますと、少しも平等ではありません。3 歳で死ぬ子もいます。とても裕福な家に生まれて、110 歳まで生きる人たちもいます。この世は、本当に不条理です。さらに申し上げますと、例えば平時には、人を殺すことは犯罪です。しかし、ひとたび戦時国際法のようなものが適用されると、場合によっては、人を殺すことが正義になってしまいます。人間の命でさえ、あるいは正義ということさえ、これだけ相対的なのです。

しかし、人間は、それでは嫌だと思ったのです。理不尽に命を奪われ、あるいは生きがいを奪われるといったことは、人間として許し難い。そのような動機から、約 1,000 年かけて、「マグナ・カルタ」に始まり、「権利の請願」、「権利の章典」などを歴史上、通す中で、最初は、「国王でさえも勝手に人を処刑してはならない、勝手に徴税してはならない」というところから始まって、「全ての人が生まれながらに等しく自由と独立性を持つ」と宣言したものが、「バージニア権利章典」です。さらに、1948 年の「世界人権宣言」では、これはアメリカのことだけではなく、世界全てがそうなのだと宣言するわ

けです。

さらに、それをより具体的に規定したものが「国際人権規約」なのですが、このコアにある思想を、私はこのように解釈しております。元々人権というものはなかったのかもしれませんが、全ての人に生まれながらにして人権が存在する、人権を持って生まれてきていると宣言することによって、その裏側に、その権利と全く同量の膨大な義務を作り出すのです。そして、その義務を、国家というものに押しつけるというとよくありませんが、「国家が義務を持つのだ」と定義したものが、人権という概念の正体だと私は考えています。

つまり、人々に権利があると宣言するだけで、その実現を果たさなければならない義務が、誰かに生じるわけです。これは、言ってみれば、ある意味でビジネスモデルです。私はこのようにビジネスの人には申し上げるのですが、人権という体系は、人類が発明した最も偉大なビジネスモデルの一つかもしれません。単に「権利がある」と言うだけでは、実現されないわけです。ですから、義務のありかをはっきりさせることが、人権という体系にとっては極めて重要であり、これまで、特に戦後 70 年にわたって国際社会は、国家に対して「国家に義務があるんですよ」ということをずっと言ってきたわけですね。それによって人権を実現しようとしてきたのが、国際社会であります。

一方で、残念ながら国家の中には、人権という概念に対して、完全に心から賛成しない国もあったのではないのでしょうか。あるいは、信じていても、実際にそれを実現するための財源や人材がなかった途上国も、たくさんあります。そのように人権が実現されない中で、特に 1990 年代は冷戦が終わり、一気にグローバル化が進んだ時代の中で、グローバル企業が、「各国の法律は守ってるから、いいじゃないか」という形で、いろいろな悪さといえますか、人権を尊重しないふるまいを世界中で行ったということがあります。ここに書いてある企業だけに責任があるわけではなく、この時代のグローバル企業のグローバルガバナンスの欠如といえますか、そのような枠組みのなさという状態から来たわけですが、特に途上国において、企業による人権に対する配慮が欠如しているということが、大きく問題となりました。

その課題を克服しようとして、コフィー・アナン国連事務総長が、事務総長特別代表として任命したのが、ジョン・ラギー先生です。任命当時はコロンビア大学の学長をされていましたが、2005 年から 2011 年までの 6 年間、徹底的に調査をお願いして、提言をしていただいたわけです。そして、ラギー先生が、2011 年に人権理事会に報告書を出します。その報告書が全会一致で採択されたものが、今回注目されている「ビジネスと人権に関する指導原則」、あるいは「ラギー原則」と言われているものです。

その何が新しいかということです。先ほど法務省の佐藤さんからもお話がありましたけれども、「ビジネスと人権に関する指導原則」は、たった 31 段落の文書です。解説が付いていて、結構長いことは長いのですが、コアとなるものは 31 段落です。その中で、最初の 10 段落は、国家に引き続き義務があるのだということを言っています。新しいことは、次の 11 段落から 24 段落です。それだけではなくて、経済力のある企業の皆さんにも、少なくとも責任はあるのだと言っています。そして、25 段落から 31 段落は、実際に人権が侵害されている人たちは、救済される必要がある、あるいは、救済に対するアクセスの権利を持たなければいけないということを言っています。

特に、企業の責任です。これは、英語で「corporate responsibility」といいます。義務の方は「state duty」という、duty という言葉を使うのですが、わざわざ言葉を変えて言っているのです。どのようなことかといいますと、先ほど申し上げたように、これまで人権という体系は、人々に人権があるのだと宣言することによって、そのコインの裏側に同量の義務が発生します。この義務を、国家に託すわけです。これは、ある意味で絶対だったわけです。主権は絶対である、「Sovereignty is absolute」という言葉が英語にあるのですが、例えば、バングラデシュの人たちの人権はバングラデシュ政府の専権事項である、インドの人たちの人権はインド政府の専権事項であるというところから、このラギー原則は、バングラデシュの人たちの経済に、あるいは人生に経済的影響を与えている企業の皆さんは、国家の義務とともに、その人たちの人権を実現する責任があるのだとしているわけです。

これは、はっきり言いまして、大きな国際法のパラダイムチェンジともいえるものです。2011 年に起きたラギー原則の採択は、主権が絶対であるというところから、「主権というものは絶対ではない」と。国家ももちろん義務を負いますけれども、企業も、その国の人たちの人権の実現に少なくとも責任を持つのだという、とてつもないことを宣言したのです。これが、大きな節目になったわけです。それが、今、各国によって実現されようとしています。

この「ビジネスと人権」で重要なことは、セクハラ、パワハラ、あるいは、その他の企業内の問題にとどまらないということです。経済的な影響力があれば責任があると申しあげましたけれども、たとえ契約が合法でも、その契約の外側、その先のサプライチェーンで、児童労働が生じていたり、先住民の木を勝手に切っているといったことがあった場合に、「それを知らずに買っているあなたの責任もあるんですよ」とするわけです。今まで企業がやってきた法務とは全く違う次元の責任が、これから求められることになってくるわけです。だから大変なのです。ですから、今回の NAP というものに、大

きな意味があるわけです。

今、NAP という言葉を使いましたが、国連の人権理事会は、指導原則を機能させる基盤として、各国がそれぞれに国別行動計画を策定して、それに基づいて必要な措置を執ることを、強く勧奨しています。これに呼応する形で、欧州をはじめとする主要国が、まず国別行動計画を策定し、それに基づいて立法するというようになってきているわけです。立法になってくると、corporate responsibility、企業の責任ということでは済まなくなってきました。だんだん義務になってくるわけです。このようなことが、今、多くの国で進んでいます。そして、日本でも、2020年10月に国別行動計画が発表されたという文脈があるわけです。ですから、今回、政府の皆さんが努力され、NGO や企業の皆さんもプロセスに参加される形で NAP が策定され、公表されたということは、今後の企業活動にとっても、今後のサプライチェーンのマネジメントに関しても、あるいは従業員の人たちの人生にとっても、極めて大きな転換点になる可能性があるわけです。

これは私の最後のスライドです。「放っておくと人権リスクを生じますよ」と言うわけですね。サプライチェーン・マネジメント等を行わないと、いろいろな人権に関するリスクが生じて、企業も非常に危ないことになるということなのですが、これは時々誤解されます。特に企業の人たちにとって、人権リスク、あるいは人権に関するリスクというと、まずは自社のリスクのことを思い浮かべるのですけれども、これは大きな間違いです。人権に関するリスクは、元々は侵害される人たちの人生に対するリスクです。皆さんの企業が活動する中で、そのサプライチェーンにおいて1人でも子供が働いていれば、その子は、その場において教育の機会を失うわけです。そうすると、その子の将来の可能性、先ほど申し上げた freedom の幅は、大きく制限されるわけです。これがリスクなのです。これが、持って回れば、人類にとって大きなリスクになるのです。

ただ、そのような人権が侵害されるリスクを放っておくと、確かに企業に対するリスクになります。オペレーショナルリスクにもなります。法務リスクにもなります。不買運動にも発展し得ます。あるいは、財務リスクにもなります。このような大きな人権に関する考え方と流れ、この時代に企業において求められていることを理解して、今後、日本での国別行動計画が最大限に活用され、人権が保護されて、人々の自由、すなわち将来に対する可能性が一層大きくなることを、私は願います。

最後に、必ずお見せしているのですけれども、これは私の娘です。今、5歳です。2015年、SDGs が採択された年に生まれております。ということは、人権も含めまして、「この子」ではなく「この子たち」が15歳になった時に、我々はどのような社会を用意しておけるか、引き継いであげられるか。それが、SDGs、あるいは「ビジネスと人権」

ということが、今、現役の我々社会人に対して突きつけてくる大きな課題であると思いつつ、私は仕事をさせていただいております。私の話は、ここで終わります。ありがとうございました。

司会：

田瀬様、ありがとうございました。実際にこちらの講演を聴かせていただいて、田瀬様が投げかけてくる疑問点を、私の中でもよく考えてみながら聴いていました。実際に田瀬様が経験されてきたコロンビアのことなど、写真を見せられたときには、輝く子供たちの笑顔が非常に印象的でしたが、その子供たちの住んでいる世界の話を聞くと、田瀬様の話の重さが、ぐっと伝わってきました。田瀬様の解釈ということで紹介されました、「世代を超えて、全ての人が、自分らしく、よく生きられる世界」がSDGsが目指すべき世界ということで、そこからさらにNAPの話になり、人権リスクから企業のリスクともなる流れもご説明いただきました。非常に分かりやすい講演でした。

続きまして、事例発表に移らせていただきます。株式会社日立製作所サステナビリティ推進本部、企画部部長代理、岡田直子様。株式会社カスミ取締役執行役員、ビジネス変革本部マネジャー、満行光史郎様にお願いいたします。まずは東京都の会場から、岡田様にお願いいたします。岡田様の背景ですが、鹿島神宮、一之鳥居とさせていただいております。平安時代から水中にあったことが確認されており、船の運航の目印にもなったといわれています。この鳥居は、水中にある鳥居では日本最大級ということなのですが、岡田様、ご存じでしたか？

岡田：

いえ、存じませんでした。

司会：

そうですね。車で大きな橋を渡っているときに、下に大きな鳥居が見えてきますので、ぜひ落ち着いた時には、ドライブがてら見ていただきたい場所でもあります。それでは、岡田様、よろしくお願いいたします。

3. 事例発表「日立サステナビリティ戦略について」

岡田：

皆様、こんにちは。日立製作所サステナビリティ推進本部、企画部の岡田です。今日は、お時間を10分いただきまして、日立製作所、日立グループのサステナビリティ戦略について、ご説明申し上げます。目次は、このようになっております。

近年、日本でも、ゲリラ雷雨や大雨による被害、あるいは酷暑による作物被害などが頻発していますが、地球温暖化によると思われる異常気象の影響が、世界中に広がっています。これに加えて、エネルギー需要の増加に伴う資源不足や、過度な都市化の進行によるゆがみ、そして、貧困と教育の問題、あるいは、富める者と貧しい者の格差も拡大しています。このような状況を放置すれば、地球環境も、人間社会の生活も、やがて行き詰まって破綻してしまいます。まさにその危機感が、SDGsの背景です。そして、企業は、このSDGsの目標達成に積極的に貢献することが期待されています。

日立のサステナビリティ戦略の方針ですが、ここにありますように、「SDGsなどで示されるグローバルな社会・環境課題を解決することで、持続可能な社会を実現し、人々のQuality of Lifeの向上をめざすことが、社会イノベーション事業の目的であり、当社の収益と持続的成長の源泉である」としています。具体的には、事業を通じて、新たな社会・環境・経済価値を創出する。ネガティブインパクトを低減し、リスクを把握し、それに対する強靱性を高める。財務面だけでなく、ESGと組み合わせて企業価値を評価する傾向が強まっており、積極的に情報開示する。「2021中期経営計画」を踏まえた社会・環境・経済価値を重視する経営の具現化をするという方針で、取り組んでおります。

日立グループ内でのサステナビリティ推進の体制が、こちらです。2017年度から、サステナビリティの推進を強化しています。2017年4月に、社長を議長とした「サステナビリティ戦略会議」を立ち上げました。ここは、日立グループにおけるサステナビリティ戦略に関する最高意思決定機関となります。そして、実行部隊となるのが、「サステナビリティ推進委員会」のメンバーです。このメンバーは、各事業部門、いわゆるBU、主要グループ会社の事業企画セクションの本部長・部長です。いわゆるCSR担当部門ではなく、事業企画部門のメンバーにしているのは、サステナビリティが、経営のど真ん中に位置づけられているという要素になってきたからです。「エコマネジメント委員会」は環境部門の責任者の会議で、ここでは、環境に関する戦略を検討しています。

2017年に、SDGsへの向き合い方を検討し、日立が企業活動・事業戦略を通じて達成に貢献できるSDGsを、11個選びました。下の段は、事業で貢献できるものとして、3、6、7、9、11を挙げていますが、日立は幅広い事業を展開しております、ここに挙げているもの以外でも、貢献できうるものはたくさんあると考えております。日立グル

ープとして、企業活動全体で貢献するものを六つに特定したものが、こちらです。それぞれの重要な施策を、コーポレートの各部門で具体的な目標を作り、日立グループ内で推進しています。

この図は、2017年度からこれまでの歩みを、簡単に示したものです。2017年度は、まずはサステナビリティ、SDGs とは何か、なぜ企業に関係してくるのかといったことを理解していくフェーズと位置づけました。2018年度は、サステナビリティ推進委員が中心となり、各部門の事業が社会・環境へ与える価値と及ぼしうるリスクを洗い出して、明確化しました。リスクについては、その対策も併せて検討してもらいました。2019年度は、「2021 中期経営計画」を発表し、その中で、社会・環境・経済の三つの価値を重視する経営をしていくことをコミットしました。そして、三つの価値を具現化するために、各 BU、グループ会社に対して、社会・環境インパクトの見える化を推進しました。2017年度以降、現在は、社会課題起点での事業創生の追求、新規事業の検討、既存事業のインパクト評価への適用拡大に取り組んでおります。

日立の「2021 中期経営計画」のポイントは、五つの事業領域でのソリューションで、社会・環境・経済の三つの価値を同時に上げていく経営をするとコミットしたことです。経済価値については従来の中計でも説明してきましたが、新たに社会・環境という非財務価値についても、重要視して経営していくことを示しました。次のスライド以降、何枚かは、実際に中計の場で説明したスライドになります。まずモビリティソリューションでは、人々に安全、快適な移動サービスを提供し、例えば、世界中で年間のべ185億人の人々に、安全・安心・快適で環境に配慮した鉄道サービスを提供します。ライフソリューションでは、誰もが暮らしやすいまちづくりの実現をめざしています。例えば、粒子線がん治療システムにより、2021年までに累計8万人に貢献します。同様に、インダストリーソリューション、エネルギーソリューション、ITソリューションにおいても、日立の事業が、何人の人に、どのような社会価値を提供できるかという形で、事例紹介しました。

2020年度に入り、日立では、引き続き非財務価値の見える化に取り組んでいます。見える化の目的は、大きく三つあると考えています。(1) 日立の社会イノベーション事業のポジショニングの明確化です。これは、日立が社会イノベーション事業により、今後どのような、また、どれくらいのインパクトを社会・経済ともに創出していくかについて、経営戦略上の明確化を図るということです。

(2) 事業戦略・推進上の活用です。三つありまして、一つ目は、顧客への事業価値訴求の差別化です。これは、日立の製品、ソリューションサービスについて、スペッ

ク、価格を超えて、どのような具体的な社会価値・環境価値を顧客に提供し、それにより差別化を図ることができるか、価値創出のストーリーとして、ロジカルに訴求する仕掛けを構築するために使います。二つ目は、事業計画などの審議での活用。三つ目は、投融資判断での活用です。

そして、(3) IR、Investor Relations での活用です。M&A など、近年、投資家が注目することが多くなりましたけれども、投資家向けの説明会や、各事業部門での事業説明会などにおいて、事業が創出する社会価値・環境価値をストーリーで説明する際に、活用できるのではないかと考えています。

こちらは、「サステナビリティレポート 2020」に掲載している、社会インパクト特定の例です。インドなど、新興国による非現金決済サービスについて、インパクトの見える化をロジックモデルで整理しています。先ほど、三つの価値を具現化するために、各BU、グループ会社に対して社会・環境インパクトの見える化を推進すると言いましたが、このようなロジックモデルを使ってインパクトに関係するステークホルダーを特定し、まとめました。これにより、日立、もしくは日立のお客様が、どのようなインパクトを社会に与えているのかを見える化し、ポジティブなインパクトを伸ばし、ネガティブなインパクトを最小化する活動を進めることができます。

最後に、社会への情報発信のツールを幾つかご紹介します。「統合報告書」は、投資家向けに情報発信している媒体です。財務情報と非財務情報の両方を1冊に集約していることから、統合報告書という名称になっています。「サステナビリティレポート」は、統合報告書より詳細に、非財務情報を掲載しています。「日立 SDGs レポート」は、2018年4月に1回だけ発行しています。ここでは、日立のSDGsへの向き合い方や、事例を紹介しています。以上、簡単ではございますが、日立のサステナビリティ戦略について、お話しいたしました。ご清聴ありがとうございました。

司会：

岡田様、ありがとうございました。続いて、満行様にお願いいたします。満行様は、バーチャル背景というわけではなく、実際の会場の背景となっておりますが、挨拶も兼ねまして、満行様にも茨城についてお話を聞いていきたいと思っております。満行様、茨城の観光地で、行ってみたいところなどはありますか？

満行：

そうですね。茨城県は、週末、よく家族でひたちなかの海浜公園やミュージアムなどに行くのですけれども、今、行ってみたいところは、石岡市のパラグライダーに家族で一緒に行きたいなと考えています。

司会：

ご家族で、非常にアクティブなのですね。

満行：

そうですね。一緒に飛びたいなと思っています。

司会：

ぜひやっていただきたいと思います。それでは、満行様、よろしく願いいたします。

3. 事例発表 「USMH/カスミのデジタル変革と買い物弱者問題への取組」

満行：

はじめまして。茨城県を拠点にスーパーマーケット事業を行っておりますカスミで、ビジネス変革本部の本部マネジャーをしております、満行と申します。本日は、カスミでさまざまな SDGs の取組を行っている中で、一つ具体的な例として、買い物弱者問題への取組について、ご紹介させていただきたいと思います。なお、我々は、並行して事業のデジタル変革を行っております。このデジタル変革が、本日の買い物弱者問題に対する取組でも新たな取組の形になりつつありますので、そこも併せてご紹介させていただきたいと思います。

はじめに、我々カスミについてのご紹介です。カスミは、United Super Markets Holdings という、マルエツ、カスミ、マックスバリュ関東の3社のスーパーマーケットの共同持株会社でございます。この3社でイオングループに属しております、イオングループのスーパーマーケット事業の一翼を担っているところでございます。USMH は、現在、首都圏を中心に、500 店舗以上のスーパーマーケットを展開しております。関東で最大規模のスーパーマーケット事業となります。その中で、カスミは、茨城県に拠点を置く小売業でございます。1961年に創業しまして、来年で60周年を迎えます。長らく

地域の皆様にご愛顧を賜りまして、現在は 190 店舗で運営しております。

先ほど少し申し上げましたが、カスミでは 2020 年から、アフターコロナのニューノーマルに対応すべく、さまざまなデジタル変革に取り組んでおります。例えば、スライドにある「Scan&Go」は、ニューノーマルに対応した非接触・非対面の新しい決済手段として、各メディアに取り上げていただきましたし、ご好評いただいております。カスミは、お客様と時代に適応し続ける企業になることを企業理念としておりまして、これまでのスーパーマーケットを、時代の変化に合わせて、お客様により近いもの、より親しいものへと変化するために、デジタル化をはじめ、さまざまな取組をしております。

その中でも、SDGs への取組は特に力を入れておりまして、今年は、「地球・地域・ひとともに暮らそう」ということを、企業メッセージに設定しております。これまでカスミが実施していたさまざまな取組を、地球の環境、地域の経済、そして、人々の暮らしの 3 要素に整理し、それぞれの要素に対して 2030 年までの到達目標を設定し、鋭意取り組んでおります。また、SDGs への取組を強化するために、SDGs を専門に推進する部門を社内に設置しております。経験豊かな役員を専任として任命しまして、社員一丸となって、SDGs の推進に取り組んでいるところでございます。

カスミの SDGs の取組は、事業サプライチェーンに沿って、非常に多岐にわたるところでございますが、本日は時間の限りもありますので、よりお客様に近いというところで、買い物弱者問題への取組に絞って説明させていただきます。

カスミおよび USMH は、「あらゆる人に食を届けること」を目指して、地域社会に欠かすことのできない存在になりたいと考えております。買い物弱者問題への取組も、その一例となります。ここで言う買い物弱者とは、流通機能や交通網の弱体化によって、お住まいの地域で日常の買い物が困難な状態に置かれている方々を指します。そのような方々が、そうではない方々と同じように楽しい買い物体験をするためには、カスミとして何ができるかということ、取組として進めております。

こちらはカスミの推計でございますが、現在、65 歳以上で買い物弱者に該当される方は、全国でおよそ 900 万人程度。その中で、今、カスミが事業の展開を行っている茨城・千葉・埼玉の 3 県では、およそ 100 万人程度のお客様が、お住まいの近くに買い物できる場所がなく、日々の買い物に困難を感じていると考えております。

こちらは、農林水産省が 2015 年に実施した買い物弱者に関する調査報告書の中から、茨城県・千葉県・埼玉県の 3 県について、どのエリアに買い物弱者の方々が多くいるかという、その度合いを可視化したマップでございます。濃い色ほど、買い物弱者に該当

する方々が多くいるエリアということになります。見てお分かりのとおり、3県全域で日々のお買い物に困難を感じている方々が非常に多くいるということと、特に首都圏の近辺エリアで、その傾向が強いことが分かるかと思えます。首都圏の近郊エリアでは、ベッドタウンでの急速な高齢化が課題となっております。1950年から60年にかけての高度経済成長期に、東京のベッドタウンとして、近隣のエリアの人口増加率が急増いたしました。その当時、同世代だったご夫婦が一斉に入居された結果、現在は、そのような方々の高齢化が急速に進んでいるという状況です。また、ベッドタウンにある団地では、ここに記載のような問題点が顕在化しておりまして、これが、買い物弱者問題をより深刻化させている要因となっております。

カスミでは、このような買い物弱者問題への取組策としまして、2013年から、移動スーパー事業を運営しております。地域自治体の皆様にご支援いただきまして、当事業を運営しているのですが、特に今回の一連のコロナ禍以降は、お問い合わせが増えている状況でございます。カスミとして、あらゆる人に食を届けることを実現するために、現在、急ピッチで移動スーパー事業の体制を強化しています。

さらに、先ほど冒頭で申し上げましたが、現在我々は、デジタルを活用した新たな顧客接点を創出することを推進しております。これらのデジタルサービスは、やり方を工夫することで、買い物弱者問題への新たな取組施策になると考えております。具体的な例ですが、これまでの買い物弱者難民の支援施策としましては、カスミでは移動販売の分野でのみ取組を続けてきたわけですが、今、進めているデジタルサービスを活用して、それぞれを組み合わせることで、移動販売以外のアプローチを取ることができると考えております。今年の秋口から、複数のエリアで複合的なサービスの実証実験を行っておりまして、実際に手応えを感じているところでございます。

このような取組の目標にあるものとしては、リテールにおける Society 5.0 の実現です。全ての人々が快適に、活力に満ちあふれ、質の高い生活を送れる社会を実現することでございます。私たちは、これまでお客様へ提供していた企業価値に加えまして、現在の最新技術の活用によって新たな価値を創造することで、地域の経済発展と社会的な課題の解決を両立させたいと考えております。

そして、遠くない将来、AI 技術の発展や5Gの普及により、カスミの移動スーパー事業は、次世代の事業として、さらなる発展を遂げると考えております。冒頭に申し上げたとおり、カスミは、「お客様と時代に適応し続ける会社になる」ということを企業理念にしておりますが、この企業理念に基づき、無人自動車による自動走行ができるといった社会に合わせて移動スーパー事業も進化し、ご利用者皆様のお好みに合わせたお買い

物体験が提供できるような形にしたいと考えております。いつの時代でも、あらゆる人に食を届けること。これを実現する企業を目指し、これからも、ご利用者にとって楽しく、豊かな買い物体験の創出を行ってまいります。以上をもって、私の説明を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

司会：

満行様、ありがとうございました。このあとは、パネルディスカッションに移らせていただきます。本日は、ここ茨城県の会場と東京都の会場をつないで、オンラインシンポジウムをお送りしています。ここで、開催地である茨城県の紹介 VTR をご覧ください。

4. パネルディスカッション

司会：

続いては、SDGs と NAP に取り組むことで、企業価値および国際競争力を向上させるための企業の取組について、パネルディスカッションを行ってまいります。まずは、パネリストの皆様からご紹介させていただきます。東京都の会場から、経団連常務理事・SDGs 本部長、NAP 作業部会構成員、長谷川知子様。長谷川様の背景ですが、1842 年に造園された偕楽園とさせていただきます。梅の名所として有名ですが、ツツジやハギなどが咲き、四季折々の花を楽しめます。長谷川様、実は私、秋の紅葉シーズンに、偕楽園公園の中にあるもみじ谷という所でもみじを楽しんできましたが、長谷川様は、偕楽園へいらしたことはありますか？

長谷川：

はい。数年前に、家族で梅の時期に行ったことがあります。今、コロナ感染の関係で、なかなか外出が難しいですけれども、今度は、ぜひ紅葉の時期に行きたいと思えます。

司会：

はい。ぜひお越しく下さい。続きまして、東京都の会場から、ILO 駐日代表、NAP 第 3 回諮問委員、高崎真一様。高崎様の背景ですが、橋の長さ 375m で、歩行者専用の橋としては日本最大級の長さを誇る、竜神大吊橋とさせていただきます。橋の上から

の眺めは絶景で、四季折々のパノラマが広がります。高崎様は、高い所は大丈夫でしょうか？

高崎：

ええ、大丈夫です。四季折々の美しい景色ということですので、紅葉の時期に、ぜひ行ってみたいですね。

司会：

はい。ぜひお越しく下さい。同じく東京都の会場から、日本弁護士連合会国際人権問題委員会弁護士、大村恵実様。大村様の背景ですが、日本三名瀑、袋田の滝とさせていただきます。日本三名瀑に数えられ、滝の流れが4段に落下することや、四季に一度ずつ訪れてみなければ本当のよさは分からないといわれていることから、別名、「四度の滝」と書いて、「よどのたき」と呼ばれています。大村様は、好きな季節はいつでしょうか？

大村：

私は、秋が一番好きです。

司会：

秋のシーズン、大子町という所に袋田の滝はあるのですが、紅葉の絶景の中、かなり迫力満点な滝の姿を見ることができますので、また来年、ぜひ紅葉のシーズンにもいらしてください。

大村：

はい。素晴らしい滝を、ぜひ堪能したいと思います。

司会：

はい。そして、事例報告にご登壇いただきました、株式会社カスミ取締役執行役員、ビジネス変革本部マネジャー、満行光史郎様。引き続き、よろしく願いいたします。

満行：

よろしくお願いします。

司会：

なお、株式会社日立製作所の岡田様は、ご都合により途中退席されており、パネルディスカッションにはご参加いただいておりますので、ご留意ください。最後に、ファシリテーターをお務めいただきますのは、ご講演をいただきました、SDG パートナーズ有限会社代表取締役 CEO、田瀬和夫様です。それでは、田瀬様、よろしくお願いいたします。

田瀬：

はい。菊地さん、どうもありがとうございます。では、ここからパネルディスカッションということで、「SDGs と NAP に取り組むことで企業価値および国際競争力を向上させるためのディスカッション」という、非常に難しいお題をいただいておりますが、素晴らしいパネリストの方々がいらっしゃいますので、まず皆さんから基調報告を伺ったうえで、ディスカッションに入ってまいりたいと思います。NAP についての説明ということで、経団連の長谷川様、ILO の高崎様、弁護士の大村様と、この順番で伺っていきたいと思います。それでは、長谷川さん、よろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

長谷川：

経団連常務理事の長谷川です。本日は、貴重な機会をありがとうございます。私からは、「ビジネスと人権」の促進に向けた経済団体、経団連の取組について、ご説明させていただきます。

経団連では、会員として入会する企業に、会員が遵守すべき企業行動原則である「企業行動憲章」への署名を求めています。この企業行動憲章ですが、2017 年 11 月に、Society 5.0 の実現を通じた SDGs の達成に貢献することを柱に、全面的に改定いたしました。前文で、企業の役割について「企業は持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う」という決意表明をしております。

企業行動憲章は 10 条の行動原則から成るのですが、その第 4 条として、初めて人権に関する条文を独立して入れることにいたしました。「企業は、すべての人々の人権を尊重

する経営を行う」ことをうたっております。また、会員企業が企業行動憲章を実践する際に参考にしていただくガイダンス文書である「実行の手引き」において、国際的に認められた人権を理解し尊重すること、人権尊重の方針を明確化すること、人権デュー・ディリジェンスを行うこと、多様なステークホルダーと連携して社会的に弱い立場の方々の自立支援を通じて包摂的な社会づくりに貢献することを示しています。

さらに、第6条の「働き方の改革と職場環境の充実」では、「従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する職場を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する」ことを掲げ、具体的には、ダイバーシティ・インクルージョンやワーク・ライフ・バランスの推進などを提示しています。

そして、経団連では、会員企業が企業行動憲章をどの程度実践しているかを把握するため、定期的にアンケート調査を行っております。2020年夏に、改定後2回目のアンケート調査を行いました。その結果の一部を紹介させていただきます。まず、コロナ拡大という局面において経営理念・方針に関して実施したアクションとしては、経営トップによる社内やグループ企業へのメッセージ発信が一番多く、その内容は「コロナ禍のピンチをチャンスに変えて、より持続可能な社会を実現していこう」という、非常に前向きなものになっています。

また、先ほどの法務省のビデオでもご紹介いただいた、人権方針の策定状況は「既に策定している」「策定予定」「策定を検討している」という回答を合わせると、7割から8割に上っております。それから、人権を尊重する社内制度ですが、担当部門の設置や人権を扱う社内横断的な委員会の設置などの体制整備を行っている企業は、5割から6割となっております。さらに、人権相談窓口を設置している、苦情処理・救済メカニズムを構築している企業も、6割から7割。また、人権に関する教育・研修を行っている企業は、7割以上に達しております。他方、国連「ビジネスと人権」の指導原則に関する取組状況について聞いたところ、指導原則に基づいて取組を進めていると回答した企業は、全体の36%にとどまっており、さらなる周知活動が必要だという状況であることが分かりました。

それに向けた経団連の活動ですが、「ビジネスと人権」に関する会員企業への周知・情報提供して、2019年11月にはNAPに対する意見を出しております。また、ILOやUNDPと共催して、「ビジネスと人権」に関するセミナー、シンポジウムなども多数開催しております。また、先ほどご紹介した会員企業に対するアンケート調査では「ビジネスと人権」に関連する取組について60社から102件に上る事例を集め、ウェブサイト上で共有しております。今後も経団連としては、日本企業の自主的な「ビジネスと人権」に関す

る取組を、国際的に発信していきたいと思っております。ありがとうございました。

田瀬：

長谷川さん、ありがとうございました。2017 年末に企業行動憲章を改定されて、SDGs を支えていく、あるいは人権をお進めになるということを決められて、私も非常に大きいことだと思っております。これによって、SDGs ないしは「人権とビジネス」に対する取組が、日本の経済界全体で一気に進みましたね。影響力のある経団連という団体が、このように前向きに取り組んでいただいていることに非常に感謝申し上げるとともに、今後も期待したいと思います。

次に、国際連合から、ILO の駐日事務局長でいらっしゃる高崎さん、お願いいたします。

高崎：

ありがとうございます。ILO 駐日事務所の高崎です。私からは、ILO の視点から見ました「ビジネスと人権」について、ご説明したいと思います。

最初に、私ども ILO について、少し紹介させていただきたいと思っております。ILO は、1919 年に設立されまして、昨年 100 周年を迎えました、労働問題を専門に扱う国連の専門機関でございます。政府・企業・労働者代表の 3 者構成を基本としておりまして、SDGs、特に 8 番の達成に向けて、いろいろな取組をしています。「ビジネスと人権」の関係ですけれども、これにつきましては、ご案内のとおり、国際的な枠組みの整備が進んできています。これは、冒頭の田瀬様の基調講演の中でも触れられていたところでございます。そのような中にありまして、グローバルに展開する企業、あるいは国内だけで活動されている企業も含めまして、国際基準に合わせた人権デュー・ディリジェンスへの取組が求められているところでございます。

そのような中で、コロナ禍の中におきまして、更に企業の人権への取組が求められてきているところでございますけれども、その中でも特に注目すべき点として、本日は、ESG 投資についてご説明したいと思います。環境・社会・ガバナンスに取り組む企業に対して投資をしていこうというムーブメントですが、これについては更に拡大しております。2020 年は、「投資責任原則」というものに署名している投資の資産総額が、過去最高の 100 兆ドルに到達しています。ただ、日本で見ますと、環境部門への企業の意識は相当向上していますが、ESG の「S」ですね。特に人権についての関心は、環境に

比べますと、まだまだ低調な状況にあるということでございます。その中で ILO は、労働に関する国際専門機関として、最新の状況を踏まえた必要かつ有益な情報を発信していますし、そのような発信ができるかと自負しているところでございます。

「ビジネスと人権」における ILO の役割は、そこにあるとおりです。「21 世紀の新ビジネスモデル」と書いてございますけれども、非常に極端な例で言いますと、例えば海外に進出した場合に、その国において仮に児童労働が合法的であったとして、合法だからといって子供を働かせるのかということでございます。そのような意味で、21 世紀におきましては、人権デュー・ディリジェンスの実施とともに、事業活動を通じた社会課題への積極的な貢献が求められています。そのような取組を通じて、企業が国際競争力を向上させたり、労働生産性を向上させることができるわけでございます。

他方で、そのようなことをせずに放置しておきますと、顧客が離れていったり、投資家から敬遠されたり、中小企業の場合には親企業からの発注を受けられなくなるというようなりスクが生じるということでございます。そのようなことにならないように、ILO としましては、企業の皆さんに対して周知・啓発、助言、あるいは人権・監査などの支援を提供しているところでございます。その中身は、大きく分けて二つございます。ここにありますようなビジネスネットワークへの参加を呼びかけたり、あるいは、ユニクロさんの例を掲げておりますが、個別のプロジェクトという形に参加いただきまして、「ビジネスと人権」という課題に貢献するお手伝いをさせていただいているところでございます。

最後に「NAP への期待」ということで、NAP の中にあります行動計画の周知、あるいは「ビジネスと人権」に関する啓発において、国際機関と協力していくということがありますけれども、まさに国民の意識改革こそが、企業の行動を促します。一般啓発に関する国際機関との連携が重要と考えておりますので、私どもとして、精いっぱい努力させていただきたいと思っております。2 点目に、「業界団体を通じた、企業に対する行動計画の周知・人権デュー・ディリジェンスに関する啓発」とございますけれども、これについても、私どもが持つております必要な情報、あるいは人材育成の面におきまして、政府や企業をサポートできる体制になっております。NAP が、これらを通じて SDGs の達成に貢献することを期待しているところでございます。以上です。ありがとうございます。

田瀬：

高崎さん、どうもありがとうございます。ILO は、今、ご案内がありましたけれども、1919 年にできているのですね。国際連合ができる前から、第 1 次世界大戦後すぐくらいにできています。これまでさまざまな活動をなさっていますけれども、地味なのですが、非常に意味のある活動をなさってきています。特に、高崎さんがおっしゃったとおり、ESG 投資が日本においても極めて重要になってきて、今月は、くしくもパリ協定からちょうど 5 年になりますが、「E（環境）」に対する要請が非常に高まっている中で、「S（社会）」が低調だとおっしゃいましたけれども、これから非常に重要になってくることは間違いないと思います。特にジェンダー、多様性、そして、人権ですね。企業にとって避けて通れない必須事項になってくると思っております。高崎さん、また後でこのようなことを議論いたしましょう。

それでは、次に、日弁連の大村さんから、特に救済へのアクセスについて語ってくださるのではないかと思います。大村さん、よろしくお願いします。

大村：

ありがとうございます。大村恵実と申します。このたび策定された行動計画のベースとなる「ビジネスと人権指導原則」は、三つの柱の一つとして救済へのアクセスというものを掲げておりますので、その重要性和、私たち弁護士がどのようにそれに関与したかということ、簡単にご紹介させていただきます。

日本弁護士連合会は、弁護士の強制加入団体ですが、この行動計画の策定のプロセスには、2018 年の当初から関わっております。そして、今般、行動計画の公表を歓迎する日弁連会長の声明も、12 月 2 日に公表いたしました。サプライチェーンにおける人権侵害防止の具体的施策が十分に示されていないという問題点を指摘しつつも、これから、関係省庁や他のステークホルダーの皆様との対話継続により、日弁連もフォローアップを効果的に進める決意を、会長声明の中で表明しております。

それから、日弁連は、本日ご登壇の経団連さんや ILO 駐日事務所様と連携しながら、策定プロセスに関与したステークホルダーの懇談会を開催し、ステークホルダー間の協調にも努めてまいりました。これまでに 25 か国が行動計画を策定していますが、ステークホルダー相互が定期的に意見交換をするフォーラムが形成され、また、私たちのような法律家団体が行動計画の策定に携わった例は、珍しいとお聞きしております。なぜ私たち法律家に関与したのかということですが、我々は、弁護士の日々の実務の中で、企業のリスクマネジメントの観点から、どのようなリスクを重要と評価し、それを

予防し、軽減するための体制を作るかということについて、アドバイスをしております。また、企業内のルール、例えば人権基準や就業規則などの策定や改定に当たり、国際基準を組み入れるということについても、アドバイスをしております。

このたび我々が、弁護士として特に行動計画の策定の中で注力したことは、海外の被害者を含む人権侵害の被害者の救済へのアクセスの確保・改善でした。その手段として、司法的救済、例えば裁判所による救済があるのですが、そこに関しては、時間の問題、コストの問題、言語の問題といった司法制度の障壁を除去することに関して、提言をしております。また、非司法的救済については、企業の皆様が企業の内部で苦情処理機関を設置する場合に、そのガイドラインを作成することや、これは今般の法改正によって一部実現しておりますけれども、公益通報者保護制度の拡充などを提言しております。

企業の皆様に期待することを、僭越ながら申し上げたいのですが、苦情処理メカニズムの構築・運用について、好事例を共有していただくとともに、ぜひ私ども弁護士の知見も活用していただきたいと思っております。また、人権に配慮した行動が本日のテーマでございますが、これを実効化していくためには、救済メカニズムの実効性をどのように担保するかということが非常に重要です。そのためには、既存の内部通報制度を拡充することや、新しい苦情処理メカニズムを構築すること。そのために業界横断的な協力をしていくといったような、企業が果たす役割は、非常に大きいものと期待しております。そして、そのために私たち弁護士も尽力したいと思っております。私からは以上です。ありがとうございました。

田瀬：

大村さん、ありがとうございました。苦情処理メカニズムや救済は、結構難しい概念だったりします。救済といったときに、単に「残業代が払われていないから、払おう」ということだけでもないわけですね。例えば、子供が働いている、取り返しのつかない状況が生じている場合に、それが再度発生しないためにはどうすればいいかというところまで含めて、救済というものが考えられますし、苦情処理メカニズムについても、日本には、内部通報制度という法律に基づいた制度がございます。これに対して、グリーバンスメカニズム、苦情処理は、まだ法律でもないわけですね。そこで、何をどのようにすればいいのかということについて、粒感や定義も含めて経済界の中で完全に固まっているわけでもなく、まさに大村さんがおっしゃったように、まだ好事例さえたくさん

出てきていない状況です。その中で模索していくことが、これから状況をよくしていく、ないしは、今日のパネルのテーマでありますとおり、最終的には企業を強くすることにもつながっていくと思うのですね。そのような観点から、このシンポジウムをお聴きの皆さん、ぜひこれからの議論についても注視していただきたいと思います。

本日は、あと 55 分ほどディスカッションの時間がございます。この中で、特に四つの分野を取り上げまして、パネリストの皆さんのご意見を伺っていかうと思います。今、発表していただいた 3 人の方に加えて、先ほど事例を紹介していただいたカスミの満行さんにも加わっていただきたいと思います。四つの分野は何かといいますと、一つが、「ハラスメント対策の強化」です。多くの会社、企業において、根強く残る問題かもしれません。二つ目に、「ユニバーサルデザイン、心のバリアフリーの推進」。よりインクルーシブな職場にしていく、あるいは、よりインクルーシブな製品・サービスを提供していくという観点からの課題です。三つ目は、「女性活躍の推進」です。これにもいろいろな側面があるかと思いますが、今日パネリストとして来ていただいた方のそれぞれの見地から、お話を伺えればと思います。四つ目が、「国内外のサプライチェーンにおける取組と、指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進」。人権デュー・ディリジェンスは、言いにくいですね。日本語で言いますと、「相当の注意」、「相当の考慮」といったことになります。難しい概念ではありますが、これがなければ、サプライチェーン上で、あるいはバリューチェーン上で、何が起きているか分からないということになってくるわけですね。ここに関して、今、それぞれの観点からお持ちの問題意識を、開陳していただければと思っております。

それでは、まず一つ目の話題ですけれども、「ハラスメント対策の強化」です。生産性という意味でも、権利という観点からも非常に重要なことだと思います。まず経団連の長谷川さんにお伺いしたいと思うのですが、パワハラ、セクハラを含めたハラスメントに対する経団連の中でのご議論や論点、皆さんの中で「こういう方向にもっていききたい」という議論には、どのようなことがありますでしょうか。お教えいただければ幸いです。

長谷川：

ありがとうございます。先ほどご紹介させていただきました企業行動憲章の第 6 条、働き方改革のところで、パワハラ、セクハラといったことは取り扱っております。具体的なガイダンス文書においても、「差別や不合理な格差のない雇用管理および処遇の推

進」の中で、パワハラやセクハラに対して具体的に企業がどのような体制を整備するか。また、もしそのようなことが起こってしまった場合に、どのような救済・解決策を執るかということ、事例もしくは法律の紹介などもしながら、経団連としても推進しているところであります。

他方で、先ほどの企業行動憲章に関するアンケート調査の中で、人権を尊重する社内の仕組みの導入状況についてご紹介いたしましたけれども、苦情処理・救済メカニズムを構築している企業は全体の71%。また、人権相談窓口の設置をしている企業も72%という回答でしたが、先ほど田瀬様がおっしゃったとおり、どの程度の救済メカニズムのことを言っているのか、内部通報制度なのか、単なる人権相談窓口なのか、はっきりしないところがあります。「ビジネスと人権」の指導原則で求められているようなグリーンバンスメカニズムを本当に構築している企業がどの程度あるのかということについては、今後、経団連でも、もう少し精査していかなければいけないと考えています。

田瀬：

ありがとうございます。こちら、経団連で議論が動き出すということが、数年後、非常に現場に影響を与えてくると思うのです。ですから、大いに期待しているところでございます。よろしくお願いいたします。

それでは、次に満行さんに伺いたいのですが、先ほど190店舗と伺って、素晴らしいなと思ったのですが、実際の職場の中でセクシャルハラスメント、パワーハラスメントのようなことが起こりうるのかどうか。あるいは、それを未然に防ぐために、どのようなお考え、ないしは対策をお執りになっているのかというあたりをお聞かせいただけますか。よろしくお願いいたします。

満行：

ありがとうございます。セクシャルハラスメントやパワハラが起こりうるのかということにつきましては、「全く起こりません」と言いたいのですが、残念ながら、そのような相談は日々ございます。いわゆるパワハラ、セクハラ、マタニティーハラスメントなど、ハラスメントの相談体制といったものは、企業として、カスミとしてしっかりと構築しておりますので、そのようなことが起こった際には、プライバシーがしっかりと保護された状態で連絡があって、それが議題に上がるということになります。

一方で、別の観点からは、190店舗もございますので、誰もが自分らしく輝けるダイ

バーシティ企業になろうということで、企業として従業員の仕事と家庭を両立させる支援をしようということで、2019年の7月からカスミ本社の敷地内に、「カスミいいねの森保育園」という企業主導型の保育施設を運営しています。その中で、従業員の子育て支援や、つくば市の待機児童対策といったものも、一緒に取組を行っております。

田瀬：

ありがとうございます。今、非常に重要なことをおっしゃったような気がしております。ハラスメントをなくすためには、ペナルティーと申しますか、懲戒のようなことは、一つの方法論です。しかし、それだけではないと思うのです。お一人お一人が自分らしく働ける職場であるという安心感、一人一人の余裕、先ほど私が申し上げたウェルビーイングというようなことがなければ、人々の心の中は、なかなか変わっていかないと思います。恐らくハラスメントを生む何らかの土壌があるわけです。ここの根源的なところは、ペナルティーだけではなくて、満行さんがおっしゃった子供たちと接する場の確保のようなことが「急がば回れ」的にハラスメント対策になる可能性が、私は十分あると思うのです。このようなことも併せて、経営として考える必要があるのではないかと感じました。

では、同じような観点ですけれども、ハラスメント対策の強化について、さらに大村さんにも伺いたいと思います。大村さんは弁護士でもおありですので、最近の法律の動向といったことにもお詳しいと思いますが、ハラスメント対策の強化に関しては、今、どのような動きがありますか。

大村：

ありがとうございます。法律的な観点からは、今般の法改正によって、ハラスメントの被害者が訴えやすくなりました。それは、「不利益取扱いの禁止」ということがきちんと法律上に明記されたことが、非常に重要だと思っています。これは、ハラスメントについて相談したことや、ハラスメントに関する調査で協力して事実を述べたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないということが、きちんと規定されています。そこが保障されているということは、先ほどの救済へのアクセスという観点からも、非常に重要だと思っています。

田瀬：

ありがとうございます。ハラスメント対策の強化に関して、いくつかの非常に貴重なご知見をいただきました。私から一つ加えるとしますと、最近、ハラスメント強化に関して、現状をいかにきちんと正確に把握するかということが、非常に重要になってきているのです。これに、DX、すなわちデジタルトランスフォーメーション、デジタルテクノロジーを組み合わせた方法も、今、開発されつつあります。サプライチェーンや職場を含めて、従業員の人たちの心持ちがどうであるか、あるいは、何らかハラスメントに通じるようなリスクがないかということ、例えばスマートフォンを通じて定期的にデータを収集し、これをAIで解析します。そこで起こりそうなところを特定していくという試みも、いろいろな企業がしています。

そのような意味で、先ほど申し上げたように、ルールで制御する方法、懲戒で戒めていくという方法、あるいは、人間のマインドセット、心の問題ですね、根源となるような原因の所をたたいていく方法、さらには、デジタル技術との混合・融合によって、正確な状況を把握していく方法、いろいろな方法が、今、試みられていると感じております。これは非常に重要です。何度も言いますが、人権を守るという意味からも重要ですし、その人たちが本当に可能性を実現させるという意味でも重要です。企業にとっては、最終的に生産性にも十分つながるわけですね。その意味で、ここは、経営者として絶対に顔を背けず、しっかりと対処して取り組んでいかなければいけない課題だと思っております。ありがとうございます。

それでは、次に、「ユニバーサルデザイン、心のバリアフリーの推進」という話題に移りたいと思います。ユニバーサルデザインとは、どのような方にも使いやすいデザインや意匠、あるいは作りということを示しますね。ユニバーサルアクセスということもあるでしょうし、広く言うと、インクルーシブネス、包摂ですね。「誰ひとり取り残さない」という思想を、どのように職場や製品・サービスに反映させるかという観点ではないかと思えます。これについては、詳細な情報というよりは、これらについてどのような考え方がありうるか、あるいは、今、ご自身が取り組まれている中で、「こういうことがありうるのではないか」ということについて伺ってみようと思います。まずは高崎さんにお伺いできればと思います。ILOでお仕事をなさっていて、その他でもけっこうですが、ユニバーサルデザイン、心のバリアフリーといったことに関して、どのような考慮がありうるのでしょうか。お願いいたします。

高崎：

ありがとうございます。心のバリアフリーという問題は、重要な問題でもありますし、なかなか難しい問題だと思います。先ほど議題になっておりましたハラスメントともつながってくる問題だと思うのですが、私の冒頭の説明の中で、20 世紀的なビジネスモデルと、21 世紀的なビジネスモデルを比較する資料を示しました。簡単に言ってしまうと、20 世紀は、とにかく企業はお金を儲ければいいと。儲ける企業が、価値のある企業なのだというモデルだったと思います。そのような潮目が、21 世紀になっていろいろなところで変わってきたものが、今般の Covid-19 禍の中で、更に一気に加速しているのではないかと思うのですね。

そのビジネスモデルは、単に収益が高い、お金が儲かるということではなくて、ウェルビーイングというお話もございましたけれども、多様性、あるいは柔軟性を持った企業こそが価値が高い企業だという時代に突入してきている、パラダイムシフトしているのではないかと考えております。障害を持っている方も、持たれない方も、いろいろな方が多様性の中で働ける社会を目指し、企業もそのようになっていくということが、これからの時代に求められている姿ではないかと思っております。ILO 駐日事務所としては、それを一生懸命サポートしていきたいと考えているところでございます。

田瀬：

素晴らしいですね。ILO という非常に昔からある機関が、ESG ということと、新しい価値観、新しい資本主義にもきちんと傾倒していただいていることに感謝したいと思います。今、高崎さんがおっしゃったことは、日本のビジネスの中で大きく受け取られていると思います。これまでは、きれいごとでは勝てなかった時代だったわけですね。それが、きれいごとでないと勝たせない、あるいは、そのような社会や経済にしていかなければいけないのだということが、今の大きな流れなのではないかと思えます。

この点、経団連の長谷川さんに伺いたいのですが、経団連でいろいろな議論をお聞きになっている中で、今、高崎さんがおっしゃったことですね。今までは、サステナビリティやインクルーシブに配慮することと、経済価値ということがばらばらに議論されていたような気がするのですが、特に今年、高崎さんは「加速している」という言い方をされましたけれども、社会価値と経済価値を両立するということが非常に大きなテーマになっているような気がするのですね。このあたりは、どのようにお感じでしょうか。教えてください。

長谷川：

はい。実はそれは、まさに今、経団連で、非常に熱く議論しているテーマです。この11月に経団連では、「新成長戦略」という、新しい経済成長戦略を公表しております。この「(ピリオド)」の意味なのですが、これまでの新自由主義的、グローバル競争重視といった成長戦略に一旦終止符を打って、よりサステナブルな資本主義を目指すということを宣言しております。

サステナブルな資本主義とは何かというと、日本には「三方よし」といった考え方が元々ありましたが、その考え方をもう一度21世紀という社会に基づいて考え直して、企業も多様なステークホルダーのニーズに耳を傾け、そのニーズを反映させるために、それもマルチステークホルダー、オープンコラボレーションで課題解決、ソリューションを目指して、新たな価値を社会にもたらす。それによって企業も成長できるという考え方です。これは、アメリカのビジネス・ラウンドテーブルや、ワールド・エコノミック・フォーラムなどでも近年盛んに議論されていることではございますが、経団連でも、そのような形で、資本主義の在り方を新たに定義しているところです。

田瀬：

長谷川さん、もう一つ伺っていいですか。

長谷川：

はい。

田瀬：

Society 5.0ですね。このデジタル社会、IoTが、新しい資本主義、今おっしゃったような理想へ向かうときに、どのような役割を果たすとお考えでしょうか。

長谷川：

基本的に経団連は、「Society 5.0 for SDGs」というものを活動の柱にしていると申し上げましたが、IoTや、いわゆるデジタル革新技術、DXは一つの手段なのですが、それを、多様な人々の二つの「ソウゾウカ」。英語で言えばクリエイティビティとイマジネーションなのですが、それを掛け合わせることによって、新たな価値を生み出すことがで

きると考えています。ですから、Society 5.0の中心はあくまで人間だ、人間中心の社会だと言っています。多様な人々の多様な幸福の姿や、まさにウェルビーイングを実現するために、DXを最大限活用して、オプティマルなソリューションを目指していくという考え方です。

田瀬：

ありがとうございました。では、次に大村さん、ユニバーサルデザイン、心のバリアフリーについて、今、取り組んでいらっしゃる観点からは、どのように捉えられますか。お願いします。

大村：

ありがとうございます。満行さんからは、先ほどハラスメントの文脈で、働きやすい環境の整備。そして、今、長谷川さんがおっしゃって、田瀬さんが整理してくださった、DXの活用からこのような課題を考えるということはもちろんなのですが、私が何よりも大事だと思っていることは、ユニバーサルデザイン、心のバリアフリーの推進ということも、社内のルールとして規定していくということも重要ではないかと思っています。ルールとすることによって、社内に考え方が周知・浸透していくということもあります。さらに、障がいのある方に対して合理的配慮をするということにとどまらず、差別をしない、ハラスメントをしないということに関しては、きちんと服務規律で規定し、かつ懲戒事由として規定するといったような対応。そのために、法改正に従って、いろいろな規程類を常にアップデートしていくということが大事ではないかと思っています。

田瀬：

ありがとうございます。私も同感です。ルールで決まるということと、人々がそのように信じるということは、実は鶏と卵ですよ。人々が信じたからルールになる場合もありますし、ルールが社会通念を形成する場合もあります。もう一度聞いていいですか。少し意地悪な質問ですが、大村さんは、そのあたりをどのように思われますか。

大村：

そうですね。おっしゃるとおり、鶏と卵の関係であると思います。ただ、やはり私

は、会社のトップのコミットメントとしてきちんとルールを策定し、それを社員の方たちに浸透させていくという、そのリーダーシップは必ず必要だと思っております。

田瀬：

私も、全くそのとおりだと思います。ありがとうございました。では、満行さん、ユニバーサルデザイン、心のバリアフリーということは、スーパーの経営をしていらっしゃるという非常に重要なことなのではないかと思うのですが、どのようにお考えでしょうか。よろしく申し上げます。

満行：

そうですね。スーパーマーケットという特性もあり、多様な方々が店舗をご利用されますので、そのようなことを前提としたお店づくりや企業活動を行っています。先ほど私の紹介で説明した移動スーパーも、その一環ではありますが、その他にも、いわゆる社会の貢献事業や、地域のスポーツ団体とのコラボレーション・支援。また、自治体との連携、先ほどの移動スーパーですね。それから、東日本大震災の被災地の支援といったものも、震災以降ずっと続けております。

先ほど田瀬さんからお話のあった DX に関係するところで言いますと、まさに我々は、去年からグループ総動員でリテールのデジタル革新を進めております。その中で、デジタルトランスフォーメーションや DX という話をしますが、つまり何のためにやるのかというところでは、お客様の買い物体験、顧客体験を感動させることなのだと。「輪を実現することなのだ」ということのみ注目しているのです。DX の話をすると、小売りの場合は、メディアの方からコストや労働力の削減といった話での効果について聞かれることが多いのですが、そのような質問に対しても、私としては「そこは見ていません」と。そうではなくて、DX の活用によって、お客様だけではなく、従業員の皆さんも楽しんで、やりがいを持ってロイヤリティあふれる仕事ができるようにすることなのだということで、顧客体験、いわゆる UX と言いますが、そのようなものを前提に活動しております。

田瀬：

ありがとうございます。これも、全くご賛同申し上げるということを申し上げたうえで、一つ非常に重要な論点があります。それは、今、満行さんがおっしゃった、顧客に

とってのワクワクや興奮、感動ですね。このようなことが、人権にとっても非常に重要なことなのではないかと思うのです。ラギー原則、国連の指導原則の中では、人権に関しては、専ら「保護」という文脈で語られております。確かに、人権を構成する非常に重要な部分は保護なのです。人権侵害を行わない、ノー・ハームということが非常に重要なのですが、では、人権というものが単に侵害されないということにとどまるかという、そうでもないと思っています。先ほどの私の講演で申し上げましたように、人間として可能性を追求できる、あるいは潜在力を開花できるということについても、広義の人権の一つなのではないかと思います。

そのような意味で、満行さんがなさっている買い物弱者に対する活動は、単に侵害しないということを超えた大きな価値があるのではないかと思うのですが、大村さん、もう一度すみません。この人権の考え方ですね。私は常々、保護だけが人権ではない。その先も併せて人権と考えていいのではないかと思っているのですが、どのように思われますか。

大村：

はい。私も田瀬さんのおっしゃるとおりだと思います。特に、田瀬さんがおっしゃった可能性を追求できる、潜在力を開花できるということは非常に重要でして、駐日事務所の方がいらっしゃるのに、私から申し上げることは僭越なのですが、ILOの雇用と職業に関する差別待遇条約、「111号条約」と言いますが、中核的労働基準に位置づけられているもの。この中でも、それが大事なものとして考えられています。差別をしなければならないということの前提として、きちんと雇用や職業へのアクセスが保障されることや、可能性を追求できるということまでやっていくことが重要であるという考え方を示しているものだと思いますので、田瀬さんの考え方には賛同いたしております。

田瀬：

よかったです。ありがとうございます。今の話をしたのは、次の話題に直結しているからなのです。女性活躍の推進です。これも、権利という側面と可能性という側面、さらに言うと、経済的合理性、強さという側面もあるのですね。ですから、女性活躍の推進については、「何をどう思いますか」ということは申し上げません。パネルの皆さんに好きなことを何でも言っていただきたいと思いますと思うのですが、どの順番でいきましょうか。

それでは、大村さん、何度もすみませんけれども、女性活躍の推進について、人権という観点から何が一番重要でしょうか。お願いします。

大村：

ありがとうございます。私は、企業の中でどのような仕事を与えられているのかということ、きちんと見直す機会を企業が作るべきだと思っております。ILO の条約で言いますと、同一価値労働同一賃金条約など、いろいろなことがあるのですが、男性と女性がどのような職業に就いて、どのような機会を与えられているかを見直す機会を作ることが、非常に重要だと思います。「こういうポストだから、この人はこういう仕事をします」ということにとらわれていると、潜在能力を開花できる、機会を与えるということが、できなくなってしまうのです。ですから、このような職務の見直しや、それがどのように報酬として反映されているかということの見直しも含めてやっていくこと。そして、いろいろな OJT です。トレーニングの機会も、平等に与えていくことが重要だと思っています。

それから、もう一つだけ申し上げたいのですが、女性活躍というときに、取締役会に女性を増やすなど、トップに入れていくということは、もちろん重要だと思っています。他方で、それだけでは足りずに、もちろん管理職になっていくことは重要なのですが、その前提として、多くの女性たちの状況に目を向けていくことが重要ではないかと考えております。

田瀬：

ありがとうございます。女性活躍ということに関して、「1分、2分でコメントしてください」ということがどだい無理な話でございまして、大村さん、ごめんなさいね。皆さんにも申し訳ないのですが、1分、2分でお願いできれば幸いです。長谷川さん、経団連においても、女性の活躍は大きな取組の分野ではないかと思うのですが、今、何が重要だとお考えでしょうか。

長谷川：

はい。経団連では、女性の活躍推進ということが、いわゆる経済成長の面からも非常に重要だと思っています。「ウーマノミクス」という言葉を使っているのですが、女性が活躍することによって、多様性、ダイバーシティの視点から新たなイノベーションがで

きたり、製品・サービスにおいても、新たな女性の視点を活用して企業の成長のチャンスがあります。そのようなことを中心に、まず、「ウーマノミクス」という「ビジネスインパクト先進事例集」を作っております。そのようなものを、各企業にも参考にしてもらうようにしています。

また、大村さんがおっしゃったような女性管理職、特に役員に女性比率を増やすということは非常に重要で、先ほど申し上げた新成長戦略で、2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にするという目標を掲げております。実態としましては、先の長いといえますか、高い目標ではあるのですが、「30% Club Japan」というものも作りました。元々は欧米にある組織なのですが、女性役員を30%にすることにコミットする企業の組織です。その他、女性の人的ネットワークを構築するための女性チャレンジ支援講座や、管理職を対象とした管理職ステップアップ講座。それから、やはり女性の場合、ロールモデルが少ないことが大きな課題になっていますので、役員の方を中心とした「経団連女性エグゼクティブ・ネットワーク」というものも作って、定期的に会合するというのもやっております。

将来的なことを考えますと、経団連の場合はメーカーさんが多いのですが、どうしても理工系の採用が多いということがあります。女性の場合は、どうしても人文社会科学系の大学を卒業されることが多いというところで、そもそもミスマッチが起きてしまうということがありますので、これは文部科学省と協力してなのですが、いわゆる「リコチャレ」ですね。理工系チャレンジに経団連も協力して、女子の中学生・高校生に、なるべく理工系の進路を選択してもらうという取組もしています。

田瀬：

ありがとうございます。長谷川さん、すみません。一つ、意地悪な質問をさせていただきます。ご覧になっていて、特に男性リーダーのマインドセットといえますか、考え方のようなものは、接しておられて、最近変わってきたとお思いになりますか。

長谷川：

若干、年代的なものはあるのではないかと考えています。どうしても50代、60代の方ですと、女性活躍というところのマインドで、まだまだというところもあるのですが、希望が持てるのは、若い世代の方ですね。20代、30代の方は、ダイバーシティでずっと育っていらっしゃっていますので、心のマインドバリアのようなものも、だんだんなく

なっていると感じています。

田瀬：

ありがとうございます。答えにくい質問をさせていただいて、申し訳ありませんでした。では、次に満行さん、スーパーの経営の中での女性の活躍は、経営という観点からも、従業員の観点からも、あるいは顧客の観点からも非常に重要だと思うのですが、どのようなことに重点を置かれていますでしょうか。

満行：

スーパーマーケットは、特に従業員としては、女性の比率が高い職業になります。先ほど田瀬さんから、どのような仕組みが女性活躍推進のために必要か、企業として求めるべきかという話がありましたが、企業としては二つあると思っています。一つは、さまざまな境遇やキャリアなどを築かれた女性が、弊害なくといいますか、制限なくしっかりと働ける環境を、そもそも企業として体制を整えているかどうか。もう一つは、そのような女性に対して、例えば管理職や役員など、仕事の面でのキャリアを築けるようなチャンスをしっかりと用意しているかという、この2点ではないかと思っています。

カスミにおいては、女性活躍の推進には早くから取組をしておりますし、子育て支援であれば、「プラチナくるみん」取得の企業でございますし、茨城県で初めて、えるぼしマークの3段階目を取得した企業でもございます。ただ、そうは言いながらも、先ほど大村さんの話もありましたし、長谷川さんの話もそうですが、女性の管理職や役員の登用はまだまだ課題があるところでございますので、2023年までに明確な数字を作り、委員会をしっかりと立ち上げて、そこで我々の目標数値に到達するように、女性が仕事の面でのキャリアを築けるような機会を用意しようということで、社長も入って定期的に議論しているところでございます。

田瀬：

ありがとうございます。今、「スーパーくるみん」という言葉と、えるぼしの第3段階とおっしゃっていただきましたけれども、これがどのくらいのことを意味するのか、知らない人は知らないと思うのですが、相当なものです。大変なインパクトがあります。実際にこれだけお取りになることは、大変なことだと思います。つまり、きちんとやっとなければ取れないということですね。そのような意味で、本当になさっているのだ

なという感じがしますし、管理職にしても、現場にしても、女性の声を聞き、男性もこれによって変わっていくという取組をされているのだろうということが、よく分かりました。ありがとうございます。

それでは、高崎さん、国際機関の目から見まして、特に日本の女性活躍の推進を、どのようにご覧になっていますでしょうか。

高崎：

ありがとうございます。国際機関としてということですが、ILO の立場ということは、もちろん女性活躍推進については、いろいろな指標で見まして、日本はまだまだ世界基準とはいえない部分もありますので、それについて、積極的に取り組んでいただくように企業にお願いするということになるのですが、その前提として、先ほどの長谷川常務の意見に全く同感といいますか、むしろ非常に心強く聞いていたのですけれども、女性の活躍こそが、今後の経済成長の要だという捉え方だと思います。

以前のビジネスモデルは、どちらかというと男性前提、男性型のビジネスモデルになっていて、そこにおける女性活躍というと、グラスシーリングの議論にしましても、転勤できるのか、残業できるのかというような議論に終始していたのではないかと思います。

今後のことを考えますと、愛情深さやしなやかさ、非常にコミュニケーション能力に長けているというような資質が、その企業の質や価値を高めていく、あるいは経済成長につながっていく。そのような意味で、対立的な概念ではなく、企業としてそのようなものを使わないこと自体、「何ともったいないことをしてるんですか」というような社会が到来しているのではないかと私は考えています。以上です。

田瀬：

ありがとうございます。ずっと議論してきたいような話題なのですが、次がありますので、次に移りたいと思いますが、女性の活躍にはいろいろな側面があります。人権・権利という側面もありますし、今、おっしゃっていただいたように、強さ、経済的合理性という側面もあるわけですね。さらに申し上げますと、女性の活躍ばかりを後押ししていいかということ、違うと思います。日本の男性も、大きく変わらなければいけないと思っています。そのようなことが相まって、私はよく言うのですけれども、SDGs 全体を進めるための、日本における最も大きなたこの力点ですね。「レバレッジ・ポイント

ト」という言葉を使います。これは、女性の活躍、ジェンダー平等が起点になるのではないかと、常々思っております。SDGs のゴール5、日本全体をよくするための明らかな起点になるところなのではないかと考えます。

では、最後の話題に参りましょう。「国内外のサプライチェーンにおける取組及び『指導原則』に基づく人権デュー・ディリジェンス」。難しい話題ですね。これは何かと申しますと、我々が使っている生活用品や、企業でお作りになっている製品・サービスを含めて、たくさんのサプライチェーンがあります。国内にある場合もありますし、海外まで伸びている場合もありますし、上流も下流も、生産の現場から廃棄まで、全てをサプライチェーン、バリューチェーンと言うわけですね。そこまできちんと人権に関する配慮をしていこうということが、人権デュー・ディリジェンスという言葉です。これについては、日本においては比較的新しい概念です。今、多くの会社が、これを取り入れることに関して、頑張っております。頑張りながらも、なかなか大きな課題を感じているところもあります。

最初に長谷川さんにお聞きしたいのですけれども、先ほどいろいろと統計も示していただいたのですが、人権デュー・ディリジェンス、あるいはサプライチェーンにおける取組に関して、今、経団連の中でどのように捉えられているのか、課題感としてどのようなことがおありなのか、教えていただけますでしょうか。

長谷川：

はい。最初のプレゼンテーションでご説明があったとおり、そもそも日本における「人権」という概念が、非常に狭く捉えられてきたという歴史的な経緯があると思います。「ビジネスと人権」、いわゆる国際的に認められた人権について、一般的には、きちんと教わらなければ理解できないので、指導原則が求めている、国際的に認められている人権はどのようなもので、どのような取組が必要なのかということについて、きめ細かく周知徹底していく、研修していく必要があると思います。

先ほどアンケート結果をご紹介いたしました。現時点でも、国連の「ビジネスと人権の指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスをやっている企業はまだ3割強でございますし、他のアンケート結果でも、体制や相談窓口の整備や一般的な教育研修については取組があっても、内外のサプライチェーンを通じた人権リスクを洗い出して、その影響をどのように評価して、その影響に対処する方針を作って解決策を提供していくという部分に関する取組は3割強になっていまして、7割の企業はやっていないとい

う状況があります。

経団連としては、今回のアンケート調査で、60社から102件の人権デュー・ディリジェンスに関する取組事例を集めています。いろいろな事例がありますが、特に「いいな」と思ったのは、外国人技能実習生を含む外国人労働者をめぐる問題について、JICAとASSCという団体の共同で「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」が設立されているのですけれども、このような取組に経団連も側面的にご協力しながら、国内においてもある人権問題について、啓発といいますか、取組を推奨する活動を続けていきたいと思っています。

田瀬：

ありがとうございます。長谷川さんの課題意識を受けて、高崎さん、ILOでも今、日本でどのように人権デュー・ディリジェンスというプロセスが進むかということに注視なさっているかと思うのですが、どのような点が重要だと思われますか。

高崎：

ありがとうございます。田瀬先生のおっしゃったとおり、元々は欧米の宗教的な倫理観から来たような概念ではないかと思うのですけれども、日本になじみにくい部分があって、なぜサプライチェーンの元企業が、その先のサプライチェーンの人権問題まで目配せしなければならないのかということで、その議論についてここで話すことは、少し時間も足りませんし、難しいと思いますので、側面的に見方を変えて申します。

先ほどの私の冒頭資料にもありましたとおり、ヨーロッパなどを中心にそのようなことを規制していこうという動きがありまして、具体的に、イギリス、オランダ、フランス、オーストラリアのような国々では、そのような義務が課せられているのですね。それは、ヨーロッパ籍の企業だけではなく、そこで企業活動をしようとしている日本の企業にも適用があるわけですから、そのようなことをきちんと守らなければ、その企業はそこで営業活動ができなくなるという時代にまさに到達しているという意味において、中身の議論とは別に、そのようなものにしっかり対応しなければ、本業である企業活動にも制約を受けかねない面が出てきているということは、きちんと押さえておかなければならないと思います。

二つ目としまして、まさに ESG 投資ですね。そのようなことをきちんとやっている企

業でないと、世界の機関投資家が投資しないという時代にもなっているわけです。それについては、ここに来ていろいろな評価機関が、日本の企業をスコアリングしているのですね。日本の企業は、世界の一流企業に比べると、総じて点が低いのです。そのような意味で、世界の投資家から、あるいは日本の GPIF もそうですが、そのような巨大な機関投資家から、まだまだ取組が不十分だと見られているわけです。これは、企業としても、コアな戦略上、非常に問題になりつつあるということで、「ビジネスと人権」という理念や考え方そのものを理解していただくことはもちろん大事なのですが、プラス、いろいろな状況が変わってきているのだということを併せて ILO としては企業の皆さんに情報提供し、あるいはパートナーシップを結ばせていただいて、ご支援していきたいと考えています。

田瀬：

ありがとうございます。今、おっしゃったとおり、ルール形成を含めて、非常に大きいことが、非常に速い速度でなされているのですね。大村さん、このような大きな変化と日本企業の対応をご覧になって、課題感、あるいは目指すべき方向性といったことについては、どのようにお考えでしょうか。

大村：

ありがとうございます。課題については、個々の企業にサプライチェーンに関する管理や人権デュー・ディリジェンスの実施を求めても、よほどのリソースのある企業でなければ、実際にどのようにやっていくのか、難しいところだと思います。そこに関しては、やはり国がガイドラインを示すなどという形でリードしていくことが望ましいと思いますし、今回の行動計画には、残念ながらガイドラインの策定というところまでは入っていないのですが、今後、そのような動きが出てくると思います。

私たち弁護士が取組も簡単にご紹介させていただきたいのですが、これは日弁連ではなく、任意の団体である「ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク」では、サプライチェーンの外国人労働者の労働環境改善のためのガイドラインを策定し、公表しております。これは、サプライチェーンを有する日本の国内企業向けに、特に技能実習生などを抱えているサプライチェーンを念頭に、調達に関する基準や、事実調査やダイアログをどのようにやっていくかということについてガイドラインを示しておりますので、ぜひご参照いただければと思っています。先ほど長谷川さんから、JICA の受け入れプラット

フォームのご紹介もありましたけれども、どんどんこのような動きを作っていくことが、今後の課題ではないかと思えます。

田瀬：

ありがとうございます。まさに今回の NAP の策定を受けて、民間企業も、それぞれ切磋琢磨しながら人権デュー・ディリジェンスの形を作っていくプロセスのまっただ中にあるのではないかと思うのですね。満行さんは、このようなことをスーパーマーケットに落としていくと、商材もたくさん扱っていらっしゃるし、実際にデュー・ディリジェンスをやっていくとなると、相当大変なことなのではないかと思えますが、どのように受け取っておられますか。

満行：

そうですね。今、皆様からお話のあった、例えば人権デュー・ディリジェンスの中の外国人労働雇用について申し上げますと、カスミでは、2017 年からベトナムの技能実習生の受け入れを行っておりまして、帰国後に母国でキャリアを形成できるようにという支援を行っております。今年で言いますと、半分くらいの方が帰られるという意思表示をされて、母国でキャリアを形成されるというところになっています。

それ以外でも、昨今の高齢化に伴いまして、労働人口がどんどん減っていますので、通常の業務の中でカスミの従業員として外国籍の方が働かれるシーンは、非常に多くなってきております。一方で、そのような方々の宗教観や風土・文化などについて、その方々と一緒に仕事をした経験のない方々がよく分かっているかということ、そのようなことはなくて、「そういった宗教があるんですよ。そういう宗教は、こういうことですよ」ということを教えられるトレーニング体系は、残念ながら、まだないので、そのようなところは課題ではないかと考えています。

他方で、元来から話のあった DX においても、デジタルトランスフォーメーションというのは、日本は残念ながらデジタルの側面は後進国でございまして、私は直近までインドネシアで仕事をしていましたのですけれども、デジタルの側面で言いますと、インドネシアやタイ、ベトナムの方が、よほど先進国だったりします。その中で我々がデジタル化を図るとなりますと、日本国内ではなく、インドネシアやベトナム、台湾、中国の方々と一緒に仕事をしながら作っていくこととなります。その中でも、宗教や国の違いで、例えば休暇が宗教上で全く違うなど、そのようなことを理解している、していないとい

う大きな違いがありますので、そのようなものも含めて、我々日本企業としても、実質的な人権の取組を進めなければいけないと考えています。

田瀬：

ありがとうございます。だんだん時間がなくなってまいりましたので、最後に、今の議論をまとめまして、お一人お一人から、30秒以内ぐらいで、「これだけはもう1回言いたい」でもいいですし、「これを言い忘れた」でも、何でも結構です。これからの決意でも結構ですが、まず長谷川さんから、これから一番重要なことは何かを含めて、30秒以内で伺えますでしょうか。

長谷川：

はい。本日、皆様のご説明を聞いて、経団連が推進している「Society 5.0 for SDGs」、つまりデジタルトランスフォーメーションを通じてSDGsを達成し、多様な人々の人権を尊重し、多様な方々の多様な形の幸福やウェルビーイングを達成していくという取組は間違っていないということで、非常に心強く思ったところです。以上です。ありがとうございます。

田瀬：

本当に間違いないと思います。ぜひいろいろとご一緒できればと思います。では、高崎さん、いかがでしょうか。お願いいたします。

高崎：

ありがとうございます。私も長谷川さんのご意見に同感なのですが、多様性が企業の価値を高めるという、ポスト資本主義といいますか、そのような時代になっていると思っています。そのような観点からしますと、若干辛口のコメントになりますが、企業の皆さんが取り組んでいくときに、「本業の中で」、あるいは「本業の範囲で」ということをよく言われるのですけれども、そこで言う本業とは何かということで、よりアクティブな、ポジティブな「ビジネスと人権」に関する取組をぜひ期待したいと思いますし、それについて、ILOとして貢献していきたいと考えております。

田瀬：

ありがとうございます。ぜひ、引き続き辛口でお願いします。大村さん、いかがでしょうか。

大村：

ありがとうございます。今、ESGの中でも「S」の社会のところで、特に労働者ということが注目されるようになってきていると思います。これは、コロナ禍において、特にそのような傾向が強まっていると思っています。「企業に求められる人権に配慮した行動」ということで、「人権」というときに、やはり労働者の権利や雇用の平等が非常に重要な部分であり、そこが今、コロナ禍で特に強まっているということを意識しながら、行動していくことが重要ではないかと思っております。本日は、大変ありがとうございました。

田瀬：

ありがとうございました。それでは、満行さん、お願いいたします。

満行：

本日、さまざまな分野の専門家の方々からのお話を伺いまして、カスミが、今、取り組んでいることは、間違いない方向なのだなどと改めて思えたとともに、さらに深めて、お客様と従業員の皆様の輪といいますか、感動体験を作りにいこうと改めて思いました。本日は、どうもありがとうございました。

田瀬：

ありがとうございました。それでは、ファシリテーターとして、総括をさせていただきたいと思います。冒頭に申し上げたとおり、パリ協定5年ということで、脱炭素という大きな波が来ていますが、同時に人権ということも、企業にとって、経営あるいは超長期的なビジョンにとっても、極めて重要なことになっていくと思います。政府、企業、市民社会、学术界、みんなが手を携えてこれを進めていくことが、一人一人のウェルビーイングのためにも、経済のためにも、確実に貢献することであると思います。皆さん、ぜひ引き続き一緒に考えてまいりましょう。

パネリストの皆さん、本当に素晴らしい知見と貢献に、心から感謝いたします。ありがとうございました。それでは、司会の菊地さん、お返しします。これでパネルディスカッションを終了します。ありがとうございます。

司会：

SDGs と NAP に取り組むことで、企業価値および国際競争力を向上させるためのパネルディスカッションを、皆様にお話しいただきました。私もお話をずっと聴かせていただいて、四つのトークテーマに対し、リモートという形ではありますが、さまざまな分野、さまざまなお立場にいらっしゃる皆様が一つのトークテーマに対してそれぞれのお考えを述べられ、それを聴くことができたことは、非常に貴重だと感じました。今後のビジネスの流れがどのようになっていくのか、注目していきたいと思います。改めて、ご登壇いただきました皆様、ありがとうございました。

それでは、最後に、このシンポジウムの閉会に当たり、東京都の会場から、法務省人権擁護局人権啓発課長、江口幹太より、閉会の挨拶をさせていただきます。江口課長、よろしく願いいたします。

5. 閉会挨拶

江口：

法務省人権啓発課長の江口でございます。本日は、ご多用の中、最後までご視聴いただき、誠にありがとうございました。また、本日ご登壇いただきました、茨城つくば会場の満行様、東京からリモート出演の田瀬様、高崎様、長谷川様、大村様、岡田様、大変ありがとうございました。本シンポジウムを通じて、ご視聴いただきました皆様におかれましては、「ビジネスと人権」に関する国内行動計画を踏まえ、各企業の人権尊重について果たすべき役割について、理解を深めていただくことができたのではないかと思っております。

法務省としましても、本日のシンポジウムで触れられ、かつ、国内行動計画にも掲げられております人権啓発と救済についても、今後とも引き続き取り組んでまいります。人権啓発に関しましては、企業の関係者様向けのDVDの貸し出しや講師派遣を無料で行っておりますので、お近くの法務局まで、お気軽にお問い合わせください。また、救済に関しましては、今、画面に表示しておりますとおり、電話やメールにより相談を受け付けております。また、10か国の言語での相談にも応じております。特に英語と中国

語につきましては、インターネット人権相談受付窓口を開設しておりますので、併せてご利用いただければと思います。これらの相談窓口につきましても、広く周知いただければ幸いです。

最後に、この場をお借りしまして、本日から始まりました人権週間のイベントをご紹介します。今、画面に表示していますとおり、人権週間の最終日であり、来週10日の木曜日、午後5時半から、東京スカイツリーと東京タワーを、SDGsの目標を表した17色にライトアップいたします。東京近郊の皆様におかれましては、ぜひご覧いただき、各色の持つ目標の意味合いや人権について、いま一度考えていただければ幸いです。当方の活動のPRになってしまいましたが、以上をもちまして、閉会の挨拶に代えさせていただきます。本日は、誠にありがとうございました。

司会：

以上をもちまして、「ビジネスと人権～企業に求められる人権に配慮した行動～」のオンラインシンポジウムを終了とさせていただきます。ご視聴いただき、ありがとうございました。

以上