

## 講義を始める前に

- 本講義資料はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「CSR調達入門書」を基として制作されておりますので、「CSR調達入門書」を受講者各人に配布してください。
- 掲載アドレス  
<http://ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=270>
- 右下ページ番号11～20の資料は、「CSR調達入門書」に掲載されていない事例集や近年の動向となります。

# 講義を始める前に

- CSR調達研修では、講義のあと、体験ゲームを実施することで、理解が深まります。
- 当資料は講義のみの内容を説明しております。



Global Compact  
Network Japan

Corporate Social Responsibility

# C S R 調達入門

## — サプライチェーンへの C S R 浸透 —

---

一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン  
サプライチェーン分科会（2020年度）

注：本資料中に使用した写真・画像で出典を記載していないものは、映像フリー素材より使用し、資料の記載内容との関連性はありません

2021年5月版

## 1. 「C S R 調達入門書」について

- ・作成の背景と目的

- ・入門書の利用イメージ

- ①初めてC S R 調達の話を聞いた人の理解促進のために

- ②自社内においてC S R 調達の理解や協力を得るために

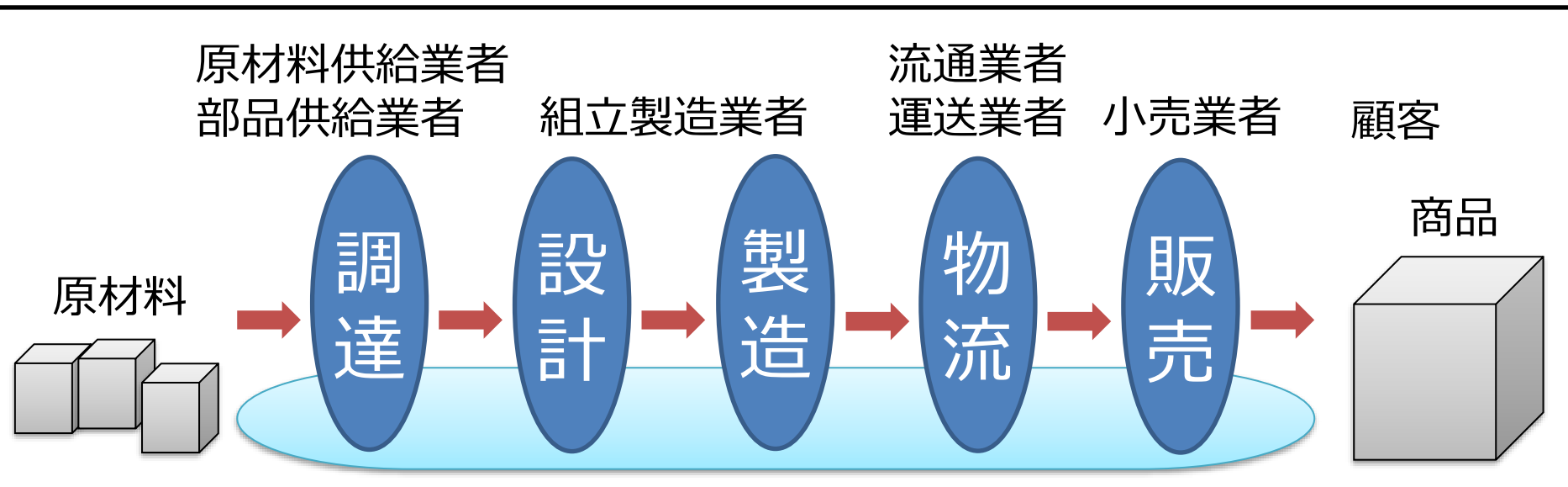
- ③取引先においてC S R 調達の理解や協力を得るために



## 2. CSR調達とは

### 2. 1 CSR調達とは何か

#### 【サプライチェーンの概念図】



CSR調達とは、「バイヤー（企業）が製品、資材および原料などを調達するにあたり、品質、性能、価格および納期といった従来からの項目に、環境、労働環境、人権などへの対応状況の観点から要求項目を追加することで、サプライチェーン全体で社会的責任を果たそうとする活動」です。

## 2. 2 CSR調達における課題とは何か

【国連グローバル・コンパクトが定める4分野「人権・労働・環境・腐敗防止」をベースに代表的な課題を整理】

人権・労働	環境	腐敗防止
<ul style="list-style-type: none"> <li>・強制労働の排除</li> <li>・児童労働の排除</li> <li>・長時間労働の排除</li> <li>・違法な賃金の排除</li> <li>・非人道的な扱いの排除</li> <li>・差別の禁止</li> <li>・従業員団結権の確保 (結社の自由)</li> <li>・職場の安全および衛生 環境の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・汚染防止</li> <li>・有害物質の管理</li> <li>・排水等の廃棄物の管理</li> <li>・大気汚染物質の管理</li> <li>・製品含有物質の管理</li> <li>・生物多様性への配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非倫理的な事業活動の排除</li> <li>・汚職賄賂の禁止</li> <li>・優越的地位の濫用禁止</li> <li>・不適切な利益の供与および 受領の禁止</li> <li>・競争制限的行為の禁止</li> <li>・正確な製品・サービス情報の 提供</li> </ul>

特に日本企業や日本人  
がイメージしやすい分野

### 3. CSR調達に取り組むメリット

#### 3. 1 サプライチェーンにおける社会・環境リスク

社会から糾弾を浴びるとはどんなことか？

«社会から糾弾を浴びるような形で企業の信用低下につながった代表的な事例»



#### 【人権・労働関連】

ウォールマート、ディズニー、ナイキ、イケア、Apple、スズキなど

#### 【環境関連】

アディダス、ナイキ、プーマ、H&M、ユニクロ、ラコステ、ラルフローレン、PVH など

#### 【腐敗防止関連】

グラクソ・スミス・クライン、FIFAなど

## 3. 2 CSR調達に取り組むメリット

メリット	メリットを感じられたケース
(A) 糾弾など 社会・環境リスクの回避	<b>A-1: NGO対応等</b> NGOなどの要請への迅速な対応によるリスク回避 <b>A-2: 調査対応等</b> 紛争鉱物など、評価機関や各種調査の適切な説明によるリスク回避
(B) 取引機会の獲得や取引の継続 および 信頼度の向上	<b>B-1: 取引先対応等</b> 取引先からの急な要望に対し適切な回答(改善計画含め)ができたことによる信頼向上や取引の確保・獲得 <b>B-2: 評価対応等</b> ESG等の第三者評価機関への適切な回答による評価向上
(C) 重大事故の発生や苦情の深刻化 の防止	<b>C: 手続整備等</b> 手続き・ルール等の整備を通じた事故の発生率低下や対応力の向上など

### 【CSR調達のメリット事例 抜粋】

A-1	パーム油	NGOがパーム油の大手消費財メーカーに対して激しいネガティブキャンペーンを行っている情報を入手し、自主対応を開始した。認証機関に加盟するとともに、認証油の購入を開始した結果、自社に対するネガティブキャンペーンは実施されていない。
B-2	ESG対応	ESGアンケートの質問数が大幅に増えていたが、CSR調達ガイドラインを新たに設定し取り組みを進めていたため、継続してESG銘柄に選定された。



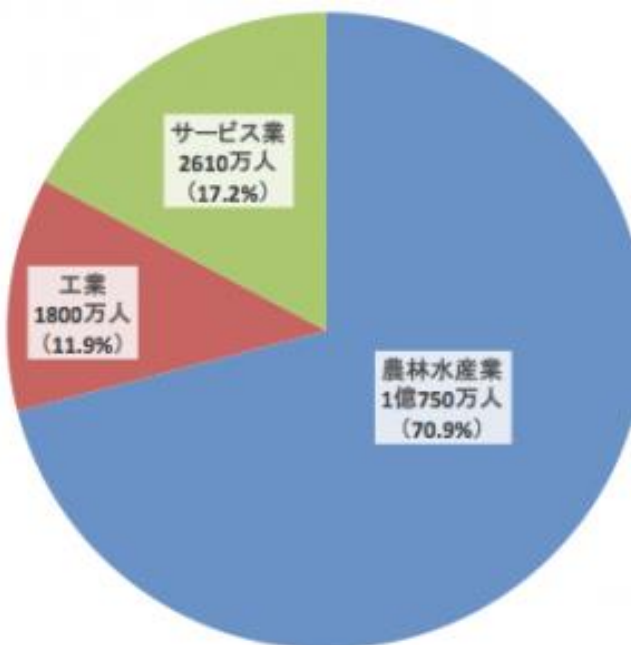
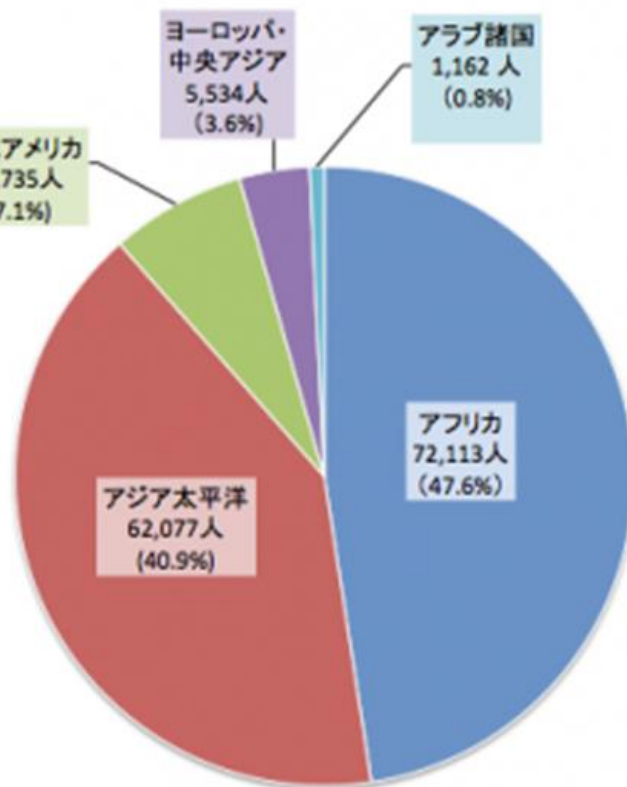
## 付録： 児童労働の実態とその影響

### ◇ 児童労働とはどのようなものなのでしょうか？

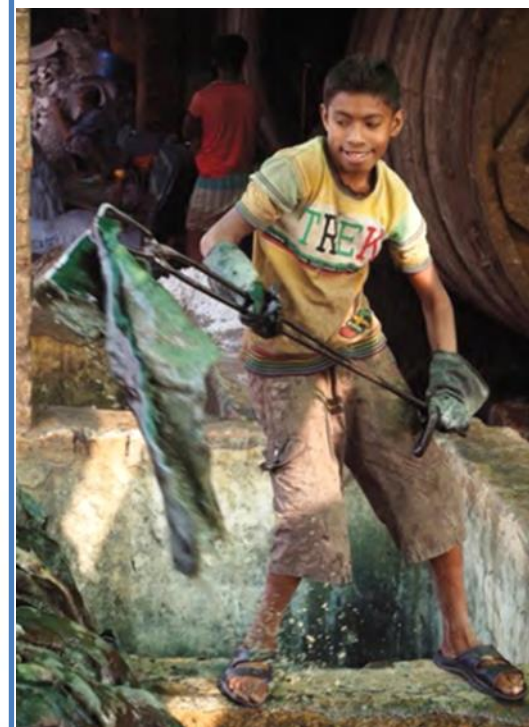
出所：Global Estimates of Child Labor:  
Results and trends, 2012-2016

Q. 児童労働はどの地域  
に多いの？  
(児童労働の地域分布)

Q. どの産業で一番多く  
働いているの？  
(児童労働の産業別人  
数と主な労働タイプ)



皮革工場の染色現場

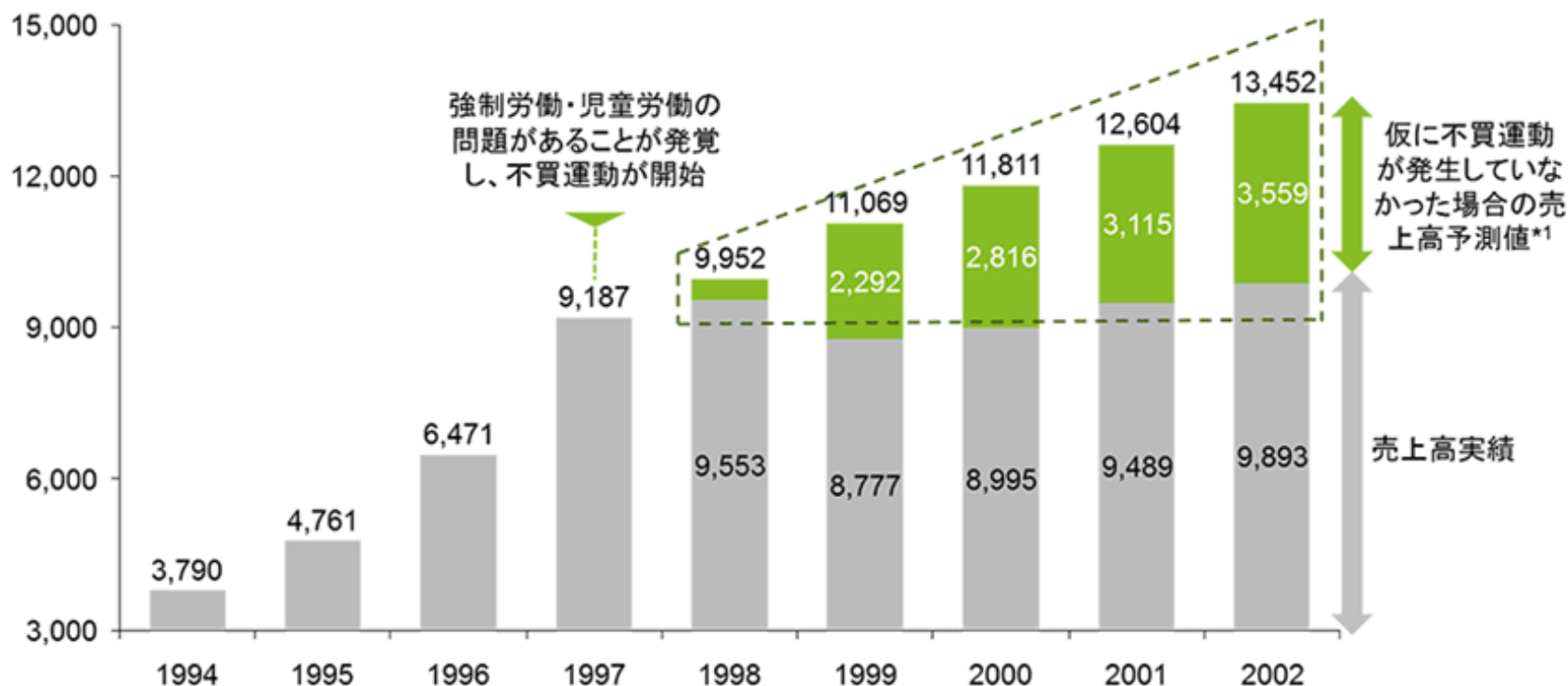


Photograph by Larry C. Price /  
Pulitzer Center on Crisis Reporting

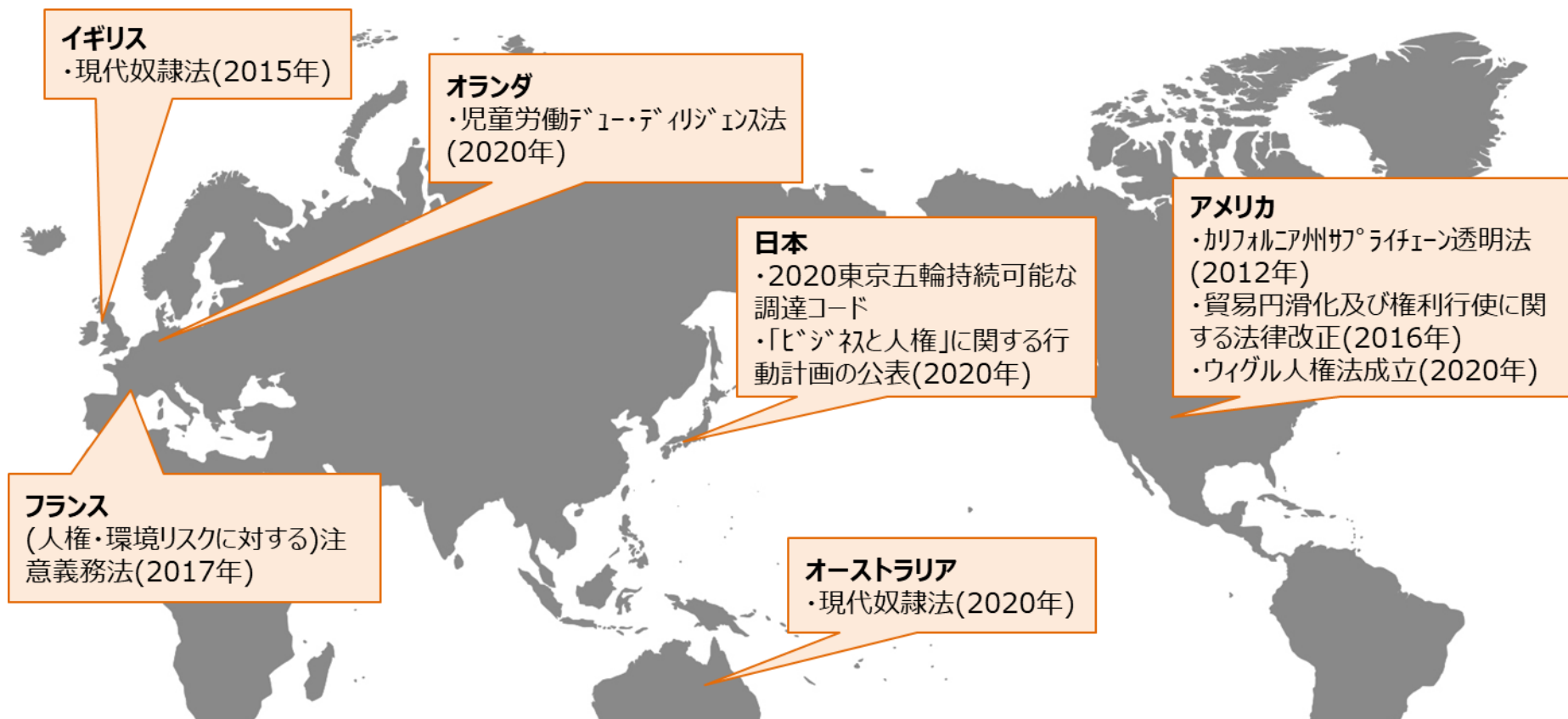
## ◇ 児童労働などの人権侵害が企業業績に与える影響とは？

人権侵害のビジネスインパクト試算  
米国系アパレル企業の場合  
(million USD)

人権侵害のインパクト(1998-2002年)  
約1兆3,764億円 (約12,180百万USD)\*2  
≡ 連結売上高の約26.1%に相当



# 講義「CSR調達入門書」 人権に関する各国の法規制動向



- ・フィンランド、イタリア、ドイツ、ルクセンブルク、スウェーデンなどでも法規制整備を検討中。
- ・EUレベルでの人権・環境に関するディー・デ・リジエンス義務化の検討開始。
- ※2020年9月に、欧州議会の Committee of Legal Affairs がDraftレポートを発行
- ・英国政府は2021年1月、新疆ウイグル自治区でウイグル族の強制労働関与が疑われる製品の英国への流入の阻止を強化することを発表、カナダ政府も同様の施策を取る旨発表。

日本政府は、2020年10月16日に国内行動計画(NAP: National Action Plan)を公表。

### ◆行動計画の位置づけ

- ・「指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。
- ・SDGsの実現に向けた取組の一つと位置付け

### ◆行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

- ・国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- ・「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
- ・日本企業の国際的な競争力及び持続可能性確保・向上
- ・SDGsの達成への貢献

### ◆政府から企業への期待

- ・政府は、その規模業種等にかかわらず日本企業が国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することを期待。

### ◆行動計画の実施・見直しに関する枠組み

- ・行動計画期間は5年。
- ・毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。
- ・3年後に中間レビュー、5年後に改訂。

※外務省HP：

「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）の概要」より抜粋。



- ・日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)
- ・2020年10月公表
- ・外務省HP：

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>



## 1. 本事例の概要

- ・2013年、Bangladeshの首都ダッカ近郊の縫製工場が入った商業ビル「ラナ・プラザ」が崩落。死者1,000人以上、負傷者2,500人以上



## 2. 対応

### ①政府

- ・安全面に問題のある工場の廃止、また国内全工場に検査命令

### ②企業

生産委託の欧米アパレル企業が支援組織を立ち上げ

- ・欧州系220社による火災および建設物の安全に関する協定（アコード）  
⇒建物構造、防火、電気系統等を検査したうちの約1,600工場を管理、継続的に安全性の検査と指導を行う
- ・米系29社によるBangladesh労働者安全連合（アライアンス）  
⇒縫製産業における労働者の安全改善、従業員教育などに取り組む

### 3. 問題の背景

- ①従業員は事前に建物の亀裂を発見し、マネージャーに報告
- ②地元警察から検査のため避難勧告が出されるも、ビルのオーナーは無視
- ③工場側は安全や労働条件の懸念を表す権利(組合活動等)を否定、政府も労働者の権利を護るための取締り等が欠如

### 4. 発注元企業に求められること

- ①現地政府、NPOやNGOなどの団体、消費者など、官民を含むステークホルダーと関与した問題解決の必要がある。
- ②アパレル産業をはじめ、CSR調達に対する意識の高まりもあり、サプライチェーンを通じた生産背景の透明性を高める必要がある。

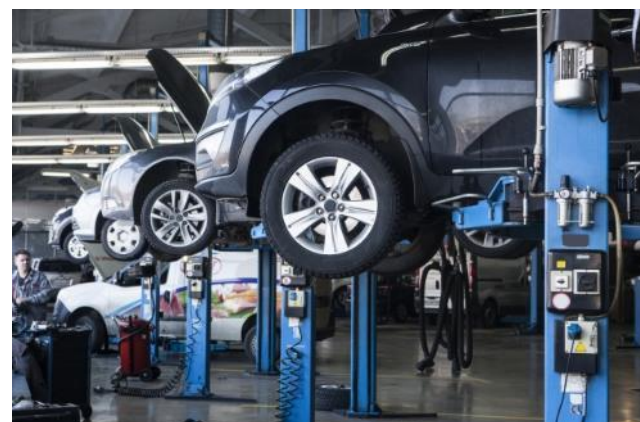


## **1. 本事例の概要**

- ① 2015年7月、ロイターが群馬県太田市の自動車メーカーS社のサプライヤー関連工場で働く外国人労働者の労働環境について調査報告
- ② 難民申請者や外国人技能実習生を中心とする外国人労働者は太田市の労働者の30%を占め、多くは債務労働や強制労働の状態にあると報道
- ③ S社は当初「取引先の労働環境管理は基本的に各取引先の責任で行っており、当社が直接的に関与することはない」との立場

## **2. 対応**

- ① S社及びその米国子会社は、サプライヤー各社に対し、従業員の人権と国際的な行動基準を守るよう要請  
(2015年7月31日付けで声明文を発表)



### **3. 問題の背景**

- ①少子化による人口縮小で労働力を外国人に頼るしかない現状に対し、移民労働者に対する法律の壁が高い日本社会の矛盾（入管法で在留資格を厳しく制限）
- ②違法な派遣業者の蔓延と、それを黙認してきたメーカーの姿勢が問われている。



### **4. 発注元企業に求められること**

- ①サプライヤーの労働環境でも発注元の責任が問われている。
- ②サプライヤーに対し労働者の人権尊重を求めるとともに、実効ある手段で人権侵害の防止を図る必要がある。
- ③新出入国管理法により、日本における外国人労働者の受入れ拡大が見込まれるため、サプライチェーン上の状況をより注視していく必要がある。



## **1. 本事例の概要**

- ①2010年ごろより、米国A社のサプライヤーであるF社の中国工場で、過酷な労働条件から自殺者が多発
- ②1ヶ月の残業80時間超で、月収わずか5000元弱(当時のレートで約65,000円)の勤務体系が表面化
- ③従業員数千人によるストライキや消費者によるA社製品の不買運動発生

## **2. 対応**

### **【F社（工場）の対応】**

- ①賃金の引き上げや労働ロボットを導入
- ②カウンセラー雇用や自殺防止用ネット設置

### **【A社（企業）の対応】**

- ① F社の監査を実施
- ②労働条件改善や残業制限などの改善策を指導



### **3. 問題の背景**

- ①長時間労働に加え、F社工場の違法な低賃金、健康や安全上の問題が発覚
- ②A社は2006年からサプライヤーに対する責任報告を公開してきたが、具体的な個々のサプライヤーの情報は把握していなかった。
- ③2004年、電子部品業界のサプライチェーン全体の行動規範EICC：Electrics Industry Code of Conduct(現RBA：Responsible Business Alliance)を策定したが、実効性に欠けていた。



### **4. 発注元企業に求められること**

- ①サプライヤーの労働環境の把握(監査、SAQ：Self Assessment Questionnaire)に努め、そこで挙げた問題点については、サプライヤーと協働して解決にあたる。
- ②個社で対応が難しい問題については、業界団体、国際的なイニシアティブ参加などを通じて業界横断的な対策も検討する。

## **1. 本事例の概要**

- ①米国のECサイト大手A社は、優秀な人材をコンピューターを駆使して探すAIを活用した採用システムを構築
- ②機械学習をベースに、コンピューターが採用希望者の履歴書等にかかれた約5万個のキーワードを抽出・分析し自社に適した人材を選びだすというもの。
- ③AIは、「女性」の評価を下げ「男性」を採用すべき候補として選び出した。

## **2. 対応**

- ①A社は採用システムのプログラムの修正を実施したものの、最終的な原因や理由を特定できなかった。
- ②最終的にAIを活用した採用プロジェクトは解散



### **3. 問題の背景**

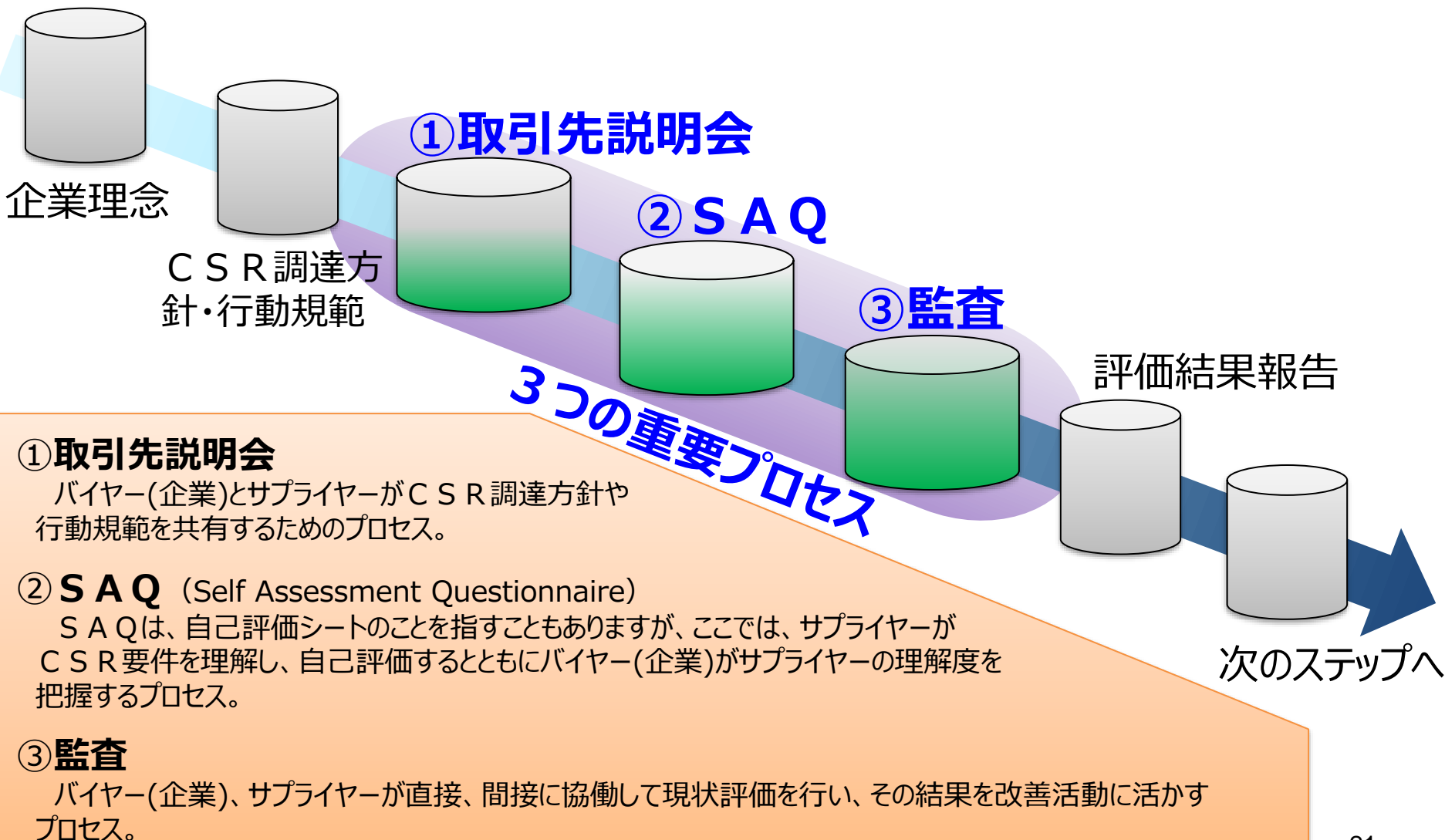
- ①AIに過去10年間分の応募者の履歴書进行分析させたが、技術職の多くが男性からの応募だったため、システムは男性を採用するのが好ましいと認識
- ②システム開発者が、AIによる偏向や差別などの人権リスクの発生可能性を事前に理解/評価できていなかった可能性もある。

### **4. 発注元企業に求められること**

- ①AIやIoTなどの新たな技術を用いたビジネス/生産現場等で新たな人権リスクが発生する可能性がある。
- ②「テクノロジーと人権」などの、新しい課題についてグローバルなトレンドの把握に努める。



## 4. C S R 調達整備のためにこれからすべきこと





**突如、人権問題が発生し、社会から糾弾されたケースを企業や様々なステークホルダーの役を演じる事で、リアルに体験していただきます。**

**あなたが、企業の代表者だったら、どう動くか？**

**ステークホルダーだったら、どのような行動をとるか？**

**それぞれの役になりきり、企業とステークホルダー間の激しいやり取りを通じて、CSR調達の重要性が理解できます。**