



Global Compact
Network Japan

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://ungcn.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。



Global Compact
Network Japan

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

CSR調達入門

—サプライチェーンへのCSR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

CSR調達入門 サプライチェーンへのCSR浸透

この講義資料は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 通称GCNJが作成した資料「CSR調達入門書」に沿って説明し、CSR調達の大切さと難しさを学んでいただくものとなっております。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンは、1999年の世界経済フォーラム 通称 ダボス会議において、アナン国連事務総長が提唱し、翌年国連本部で正式に発足したイニシアチブである国連グローバル・コンパクトの日本におけるローカルネットワークとして2003年12月に発足しました。

「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を軸に活動を展開し、グローバリゼーションに起因する様々な課題に対処するための意見交換と実践の場、フォーラムとしての役割を果たしています。



1. 「CSR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CSR調達の話聞いた人の理解促進のために**
- ② **自社内においてCSR調達の理解や協力を得るために**
- ③ **取引先においてCSR調達の理解や協力を得るために**



「CSR調達入門書」は、サプライチェーンにおける顕在化していないリスクやCSR調達の世界的な潮流について理解が進んでいない企業が、CSR調達の必然性を感じていただくために、実際におきた事例も踏まえあるべき姿や重要プロセスをまとめた資料となります。

入門書の利用目的イメージは

- ① 初めてCSR調達に関わるようになったメンバーに、短時間で概要を理解してもらうため。
- ② 社内の上長、部下、チームメンバー、他部門、役員会などへの説明資料として。
- ③ 取引先へのCSR調達の説明、および協力を要請するため。

以上のように、短時間で基本的な知識を習得する目的のためにご活用いただけます。

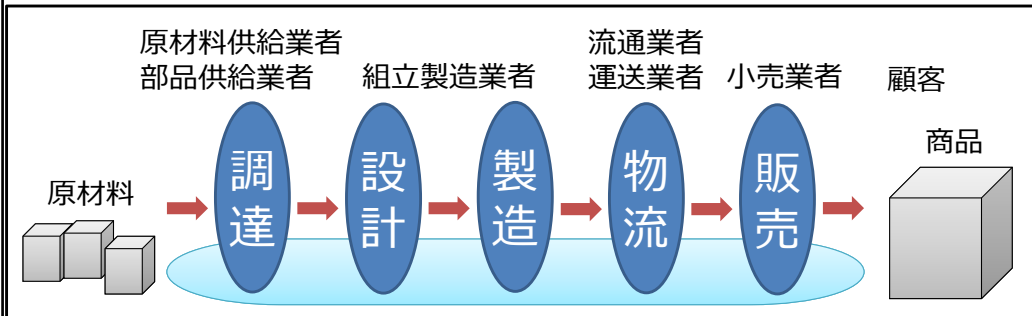
(次ページへ)



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。⁵

それではまずはじめに、「CSR調達とは何か」をご説明いたします。

CSRはCorporate Social Responsibilityの略で「企業の社会的責任」と日本語訳されます。

これからの企業は、自社の利益だけではなく、ビジネスを行うなかで自然環境や社会全体に与える影響にも責任を持つと同時に、これらに配慮しながらビジネスを行い、社会から信頼される企業にならなければなりません。

会社の利益を優先するあまり、有害物質を垂れ流したり、人権を無視した労働を課したりしてはいけません。

企業として、株主・投資家、お客様、お取引先、従業員、地域社会といった企業を取り巻く利害関係者（いわゆるステークホルダー）との、よりよい関係を維持することが求められ、さらに最近では、直接関係するステークホルダーだけでなく、サプライチェーンを通じて間接的に影響を及ぼすことができるステークホルダーにまでCSRの範囲を広げ、サプライチェーン全体を通じて「企業の社会的責任」を果たすべきであるという考え方が一般的となってきました。

この【サプライチェーンの概念図】は、原材料から商品になるまでの一連の流れを表したものです。

原材料の調達

商品の設計、製造

物流

販売。と、顧客に商品が渡るまでの流れの中で各部門ごとにおいて、それぞれにかかわりのある取引先などのステークホルダーに対しても活動の範囲を広げる必要があるということです。

つまり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加えて、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。

（次ページへ）



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

特に日本企業や日本人
がイメージしやすい分野

では、CSR調達における課題にはどのようなものがあるのかを考えていきましょう。

この表は、国連グローバル・コンパクトが定める4分野の人権、労働、環境、腐敗防止をベースに代表的な課題を分類・整理したものです。

例えば企業が、途上国の労働力が安価に確保できることに目をつけ、現地労働者の人権や労働環境、自然環境などに十分配慮せず生産を委託している場合があります。

それを人権や環境に対する意識の高い欧米の消費者が知ると、その企業は社会問題の対応が「不適切」と判断され、不買運動に発展するケースがあります。

また、世の中のトレンドとして、サプライチェーン全体にかかわる強制労働や児童労働などの人権に関し、人権デュー・ディリジェンスを実施するよう定めた法規制の動きがあります。例えば英国やオーストラリアの『現代奴隷法』、『オランダ児童労働デュー・ディリジェンス法』、人権・環境リスクに対する『フランス注意義務法』、『米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法』...等があります

これらに加え、日本国内で起こっている問題や各社または業界特有の課題などを加味したものが私たちにとっての課題といえます。

これらの実情を認識した上で、課題の解決、これから起こり得る課題の未然防止に調達面からアプローチすることが、これからの企業に求められています。

(次ページへ)



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

つぎにCSR調達に取り組むメリットや重要性について、考えてまいりましょう。こちらは、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です。

人権・労働関連では、

2005年にウォールマートは児童労働違反で罰金を支払っています。また、ディズニーやナイキも児童労働が問題化しています。

環境関連では、

2011年にアディダス、ナイキ、プーマ、H&M、ユニクロなどと取引実績のある繊維加工工場の排水から有害化学物質が検出され問題化しています。

腐敗防止関連では、

2014年にイギリス製薬大手グラクソ・スミスクラインは中国の政府高官の接待など、不正行為を繰り返したとのことで、賄賂罪で罰金刑となっています。

また、2015年FIFA(フィファ)の幹部が汚職容疑で逮捕されています。

これらの企業の多くは課題に対してまったく無防備であったわけではなく、むしろ先進的であった企業もあります。

しかし、一旦マスコミなど社会から糾弾を浴びると甚大な痛手を受けることになり、このことから、CSR調達に向けた体制の整備がいかに重要であるかがわかります。

なお、これらの企業の多くは、その後、体制整備に従来以上に積極的に取り組み、現在では世界的な模範企業となっています。

(次ページへ)



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	A-1: NGO対応等 NGOなどの要請への迅速な対応によるリスク回避 A-2: 調査対応等 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-1: 取引先対応等 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-2: 評価対応等 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	C: 手続整備等 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増えつつあったが、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。

8

このような事をふまえ、人権や労働を含むCSR調達の課題に積極的に企業が取り組むことは、様々なメリットが考えられます。ここでは、GCNJで実施したアンケートを基にメリットを3つの視点から説明いたします。

(A)は、先程ご説明した「糾弾など社会・環境リスクの回避」です。CSR調達のメリット事例にあるパーム油(ゆ)のように、自社以外の企業が社会的に糾弾されている中、適切な対処をしていた、もしくは対処中であったことから強い糾弾を受けなかった、もしくは先進的と評価されることがありました。

(B)は、「取引機会の獲得・継続や信頼度向上」への寄与です。取引先や調査機関から調査依頼・取引条件の提示を受け、これに迅速かつ適切に対処したことで取引先からの信頼度向上、新規の受注獲得や取引継続の確保など、事業の拡大や維持に役立ちます。

企業として取り組む上で、メリット事例のようなESG対応にもかかせないでしょう。

(C)は、「重大事故の発生や苦情の深刻化の防止」です。直接メリットを計測できるわけではありませんが、他企業の事例などを鑑みて中長期的に振り返った場合、エラーや事故の削減やコスト低減に役立っているという事例などがありました。

このようにサプライチェーン上のリスク把握に努め、先回りして対策を考えておくことは、問題発生や深刻化を防ぐという、メリットの大きい有効なリスク管理の手段なのです。

(次ページへ)

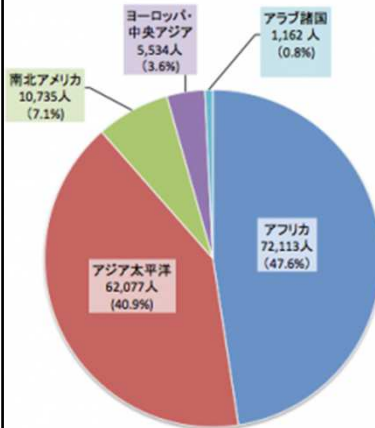


付録： 児童労働の実態とその影響

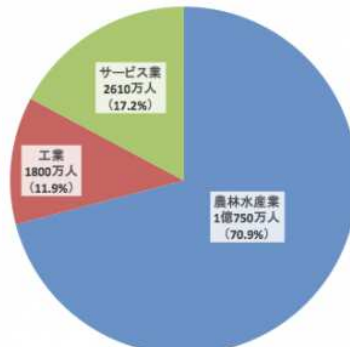
◇ 児童労働とはどのようなものなのでしょうか？

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

次に、CSR調達における課題の一つである「児童労働」について触れます。

国際労働機関の発表によると2016年時点で全世界に約1億5200万人、うち、男の子8800万人、女の子6400万人が児童労働と推計されています。

児童労働はどの地域に多いのでしょうか。

世界の児童労働者の約半分は、アフリカに存在します。この地域ではおよそ5人に1人が児童労働者と言われています。

2013年の発表で最も児童労働者が多かったのはアジア太平洋地域でした。最近の動向としては、アジア・太平洋地域で児童労働が急速に減少しており、逆にアフリカは増加しています。

では、どの産業で一番多く働いているのでしょうか。

農林水産業が70.9%と最も多くなっています。

コーヒーや紅茶、ゴム、タバコ、カカオ、コットンなどです。鉱山労働や漁業なども含みます。

次に、サービス業が17.2%です。

路上でのモノ売り、車の窓ふき、市場でモノを運ぶ仕事、廃棄された電気製品の解体作業、他人の家で家事使用人として働く場合などです。

最後に、工業・製造業が11.9%となっています。

縫製工場やマッチ製造工場、エビ加工工場などです。家庭内での洋服のビーズ縫いつけ、サッカーボール縫いの児童労働などもあります。

入門書にはこれらについても触れていますのでご参照ください。

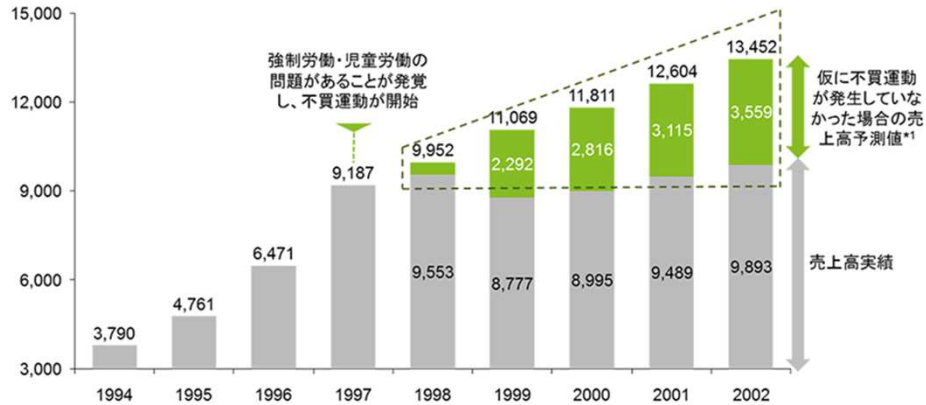
(次ページへ)



◇ 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



© 2017. For information, contact Deloitte Tohmatsu Consulting LLC.

「児童労働などの人権侵害が企業業績に与える影響」についてお話しします。
人権問題が不買運動に発展し多大な売上減少が生じた事例を試算したのがあります。
そのインパクトの大きさを確認してください。

1997年、米国系アパレル企業のインドネシアやベトナムの委託先工場において児童労働をはじめ、低賃金労働、長時間労働、強制労働などの問題をNGO団体が摘発しました。それをきっかけに、この企業は社会的責任を果たしていないとしてインターネット上で批判され、多くの消費者が不買運動を起し、売上高は急激に落ち込みました。

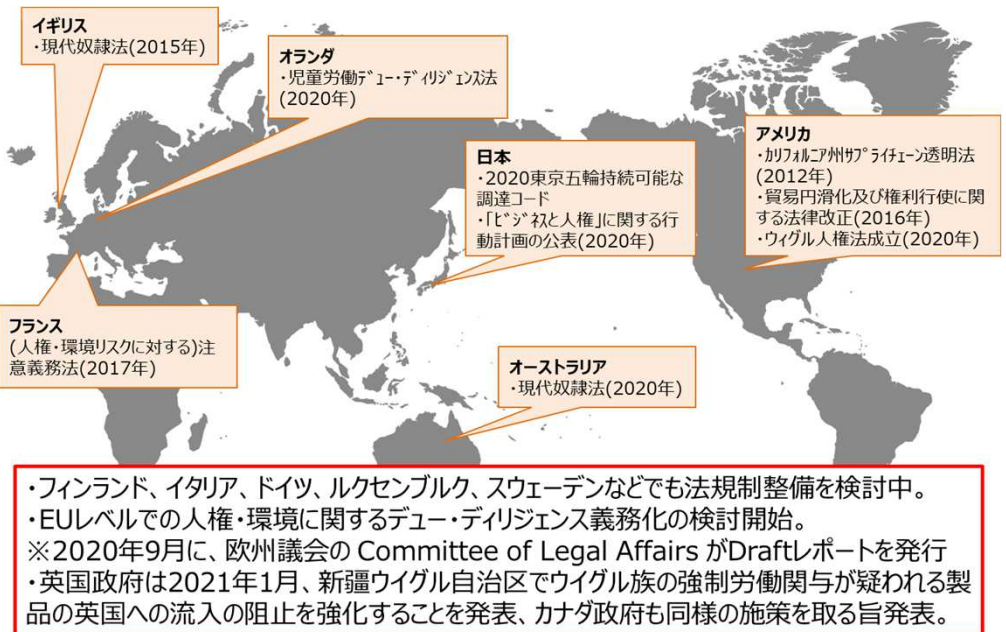
デロイトーマツ社の試算によりますと、この企業が人権侵害によって失った5年間の売上高累計は約121億8千万ドル、日本円で約1兆3千億円以上に及ぶことが分かりました。

棒グラフでは緑色箇所合計となります。これは同企業の連結売上高の約26%に相当し、企業経営にとって致命的な規模といえます。

(次ページへ)



講義「CSR調達入門書」 人権に関する各国の法規制動向



企業におけるCSR調達の取り組み強化を後押しするもう一つの理由として人権関連の法規制の急速な増加があります。

法律は企業が人権ディー・デ・リジエンスを実施し、どのように取り組んでいるかを開示することを求めています。欧米を中心に、イギリスの現代奴隷法やアメリカのウイグル人権法のように、特定の人権問題に焦点を当てたものからディー・デ・リジエンスを義務付けるものまで新しい法規制が多数成立しています。

最近では、EUレベルでの人権および環境に関するディー・デ・リジエンスの義務化が検討されており、そこでは取締役の責任などが議論されています。

また、ウイグル族の強制労働問題に対応する法規制などのように、今後も新たな人権問題が発生したり深刻化する度に、法規制が導入される可能性もあります。企業としては、今まで以上に世の中の人権リスクに敏感になり、先んじてそのリスクを把握・特定し、低減するような人権リスクの管理強化が必要になってくるでしょう。

(次ページへ)



Global Compact
Network Japan

講義 「CSR調達入門書」 日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)

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>

12

次に、2020年10月に公表された日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画に触れたいと思います。本計画はNAPと書いて「ナップ」とも呼ばれています。NAPは、2011年に国連で採択された「ビジネスと人権」に関する指導原則に基づき、各国ごとの策定が推奨されている行動計画です。

日本の行動計画も、国連の指導原則やOECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言などの国際基準を踏まえ作成されており、SDGs実現に向けた取組の一つと位置付けられています。策定にあたっては、関係省庁に加え、経団連、日弁連、連合などもステークホルダー委員として関わっており、GCNJも委員を務めています。

本計画では、政府から企業への期待として、その規模や業種に関わらず、企業活動における人権への影響を特定し、予防・軽減、対処し、情報共有を行うこと、すなわち、人権デュー・ディリジェンスプロセスを導入することが明記されています。この人権デュー・ディリジェンスは、自社だけではなく、国内外のサプライチェーンにおける取り組みが求められています。

(次ページへ)



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

13

ここからは、具体的な人権問題の事例を紹介していきます。

まず最初に、2013年におきた「ラナ・プラザ」崩壊事故を紹介いたします。これは、職場の安全衛生、結社の自由の事例となります。

ご記憶にある方もいらっしゃると思いますが、Bangladesh において、アパレル企業の生産委託先の縫製工場が多数入るビルが崩壊し、死者1000人以上、負傷者2500人以上の惨事となりました。

事故後の対応として、政府は、安全面に問題のある工場の廃止と全工場の検査を命令しました。

また、企業側の対応としては、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や米系29社によるBangladesh 労働者安全連合を通じて労働者の安全改善などに取り組んでいます。

(次ページへ)



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組み等が欠如

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。



この事件の問題点としては、崩壊前に建物に亀裂が入っており、地元警察からも避難勧告が出されていたにもかかわらず、ビルのオーナーがそれを無視していたことです。

もともと、商業施設として建てられた建物を工場として使用していたこともあり、ミシンの振動が積み重なって建物を傷めて崩壊にいたったとされています。

また、「従業員団結権の確保(結社の自由)」も問題で、従業員が、工場の安全や労働条件について工場側に問題提起したにもかかわらず、それを拒否したとも言われています。

発注元企業としても、ステークホルダーと一緒に問題解決が必要です。

また、サプライチェーンの生産体制の透明性を高める必要があります。

(次ページへ)



1. 本事例の概要

- ①2015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
- ③S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

- ①S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)



つぎに、強制労働、長時間労働、非人道的な扱いの事例を紹介します。

本事例ではロイター社が2015年に日本の自動車メーカーのサプライヤーである国内の関連工場で働く外国人の労働環境について調査した結果、多くの外国人労働者が強制労働などの状態にあると報道しました。

自動車会社S社は「外国人労働者を派遣社員として受け入れているだけで直接雇用ではない。」「取引先に、ガイドラインで定める差別撤廃・人権尊重・法令順守に沿った対応をお願いしている。」と説明しましたが、再度、各サプライヤーに対し、従業員の人権と国際的な基準を守るよう要請したとの声明文を発表しました。

(次ページへ)



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。

こんにちの日本の製造業において、外国人労働者に頼らざるを得ないところですが、この事例の問題点は、その外国人労働者に強制労働などを行っていたこと、企業としては、サプライヤーに法令遵守を求めているにもかかわらず、チェックできていなかったことが挙げられます。

強制労働を行っているのはサプライヤーであるとしても、発注元である企業にも責任が問われる時代であることを認識し、サプライヤーに法令遵守を呼びかけるだけでなく、強制労働や長時間労働がないかの実態チェックを行うことが重要となります。

(次ページへ)



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



こちらは強制労働、長時間労働、違法な賃金、職場の安全および衛生環境の整備の事例です。

米国企業のサプライヤーである中国工場において、長時間労働など過酷な労働条件から自殺者が多発したことがありました。

また、過酷な労働条件に加え、低賃金も表面化し、従業員1000人規模のストライキがおき、企業商品の不買運動もおこりました。

それを受け、工場では、賃金の引き上げ、ロボット導入など労働環境の改善を図りました。

また、企業としては、サプライヤーの監査を実施し、労働条件など改善策を指導しました。

(次ページへ)



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。

この事例の問題点は、工場での長時間労働や違法な低賃金などです。

企業は、サプライヤー責任に関する報告は発行していましたが、個々のサプライヤーの具体的な情報は把握していませんでした。また、業界全体で行動規範を策定していましたが、実効性に欠けていたことが考えられます。

ここで企業に求められることは、単にサプライヤーにアンケート等の書面上で法令遵守を求めるだけでなく、CSR監査などを行い実態把握に努めることです。

(次ページへ)



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出すというもの。
- 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



最後は、差別の禁止の事例です。

最近「人工知能 AI」の話題が多くなっていますが、そのAIを利用することにより陥った悪い事例となります。

この企業は、優秀な人材を採用するためにAIを活用した人材採用システムを導入しました。その仕組みは、過去の採用情報をデータ化し、どういった人を採用すべきかをAIにより導くものですが、驚くべきことに、結果は男性を採用し、女性を採用しないとシステムが判断しました。

企業の対応として、採用プログラムの修正を行いました改善されず、最終的にはAIを活用した採用プロジェクトは解散してしまいました。

(次ページへ)

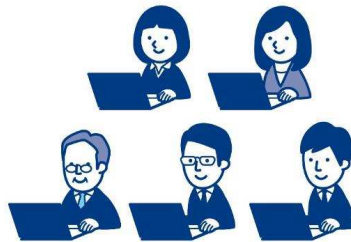


3. 問題の背景

- ①AIに過去10年間分の応募者の履歴書を分析させたが、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。



この事例の問題は、この企業において過去10年間は技術者の多くが男性からの応募であり、必然的に男性が多く採用されていました。そのデータによりAIが導き出したのが、女性より男性を採用するべきとした判断です。

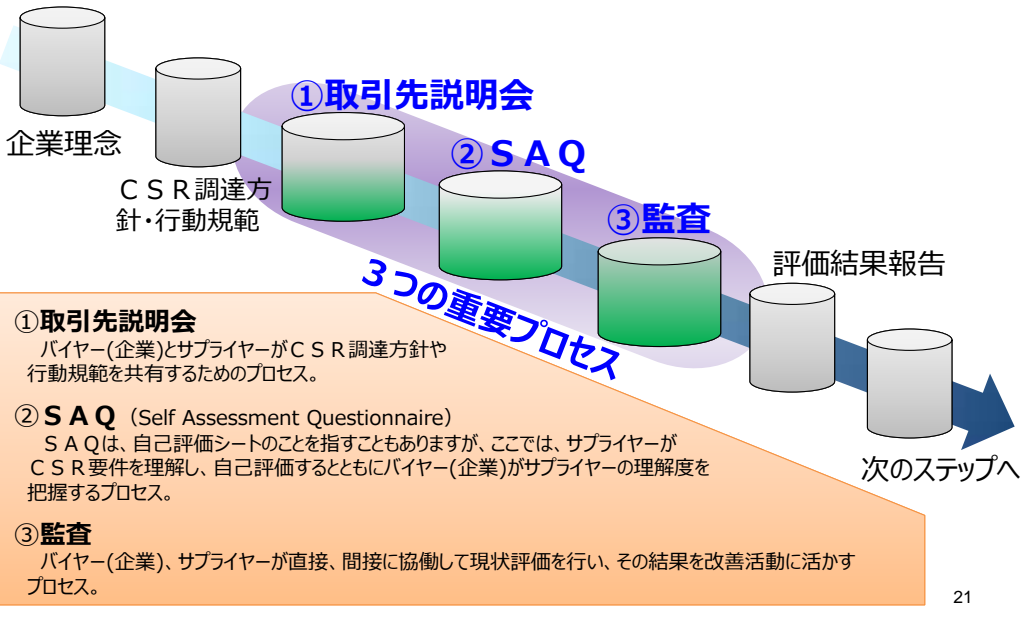
また、システム開発者がAIによる偏向や差別などの人権リスクの可能性を事前に理解できていなかった可能性もあります。

AIなど新たな技術によって生産性向上を図ることは有益ですが、ひとつ前の事例同様、現時点では必ずしも万能ではなく、それを頼りすぎることでの弊害がないかを検証することが重要となります。

(次ページへ)



4. CSR調達整備のためにこれからすべきこと



「CSR調達整備のためにこれからすべきこと」ですが、ここでは、CSR調達を進める際の手順についてまとめています。

(クリック)

まず、企業理念のもとに、企業としてのCSR調達方針や行動規範を策定し、そのCSR調達方針や行動規範をサプライヤーと共有する場として取引先説明会などを設けます。

次に、サプライヤーがCSRの理解度を確認するために、サプライヤーに自己評価 Self Assessment Questionnaire 略してSAQをしていただきます。GCNJではSAQのツールを作成し、広く公表しています。

次に、監査ということで、SAQの結果などを基に、企業とサプライヤーが共同し、改善に生かす場を設けます。

3つの重要プロセスとしていますが、①の取引先説明会から③の監査までを行い、サプライチェーン全体での社会的責任を果たしていくことが重要となります。

あとは、企業内で評価結果報告等を行い、次のステップへととなりますが、

①から③までのプロセスは、1回で終わりではなく、1～2年に1度や、サプライヤーが多い場合はグループ分けで隔年で実施するなど、継続して実施することが大切です。

(次ページへ)



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。

さて、

講義は、以上となりますが、

この講義の後に、CSR調達の実践の場において直面する可能性のある状況を、Game of Choiceという、皆さまに体感していただくゲームを用意しました。

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。

以上、ご清聴有難うございました。

(終了)