

SDGsの概要と実現に向けた進捗状況

藤野 真也

ご紹介にあずかりました、麗澤大学助教の藤野と申します。本日は貴重な機会を賜りまして誠にありがとうございます。二〇分ほどお時間を頂きまして私から報告をさせていただきます。私の報告では「SDGsの概要と実現に向けた進捗状況」というタイトルを設定させていただいております。私の最近の研究領域の一つに、ビジネスと人権という分野がありますので、今回はとりわけSDGsの中でも重要性が強調されております人権という観点から、企業の取り組み状況というものを掘りしてみたいと思います。

皆さまご存じの通り、二〇一五年までに「MDGs（ミレニアム開発目標）」といわれる目標が設定されておりまして、途上国における貧困問題の解決を主眼に置きながら、各国の取り組みが進められてきました。二〇一五年以降、このMDGsに

おける未完の課題に取り組むことを主旨として設定されたのが、SDGsになります。それ以降の一五年間、二〇三〇年までに達成すべき一七の目標が設定されておりまして、新興国・途上国に限らず、先進国を含めたあらゆる国家、企業並びに個人の取り組みを推進することを目的にしております。一七の大きな目標は、一六九という膨大なターゲットに具体化されています。昨今、日本国内においてもSDGsに対する注目がものすごく高まっていることを、皆さん感じられていると思います。投資家に求められる責任への注目の高まりと相まって、大きなうねりとなっているというのは、疑うところのないことかと思えます。

ここで簡単にSDGsの達成状況を概観しておきたいと思えます。国連は『SDGsレポート』を公表しております、こ

の中に各ターゲットの達成状況がデータとともに公表されています。データはかなり細かいものに至っておりますが、それだけの目標に対するレポートのコメントを拾ってみると、概観する限り、例えば貧困に関しては「オフ・トラック (Off track)」、つまり達成に向けた軌道から外れてしまっている。食糧不足の増大、健康と福祉に関するさらなる加速が必要、教育の進捗が遅い、というような指摘があったりします。いずれもネガティブな表現で語られる部分が比較的に多いということが分かります。全体を総括してみると、目標達成に向けては進捗具合にはばらつきがあつて、少なくとも二〇三〇年までに当初の目標を達成するための軌道には乗っていないとされています。さらにいうと、昨年からの新型コロナウイルスの影響を受けて、目標の達成は以前よりも困難なものとなっているという評価がされております。そのような意味で、二〇三〇年までの目標達成に向けては企業にも実体の伴った取り組みが求められていると思います。とりわけ「SDGsウォッシュ」という言葉に象徴されるように、企業の形式的な取り組みが大きな問題として取り沙汰されております。こうした取り組みは現場の負担を増加させる一方で、しっかりとした成果に結び付かないという問題を生じさせます。社会的に見るとSDGsに対する企業の認識、社会の認識は非常に大きくなっている半面、具体的な取り組みについては、その内容とインパクトに、一層注目を

していく必要があるのではないかと思われれます。

そもそもSDGsの採択文書では人権という概念が非常に重要視されております。SDGsの主たるキーワードの一つに「誰一人取り残さない」というものがあります。これは言い換えば、全ての人々の人権を実現するということを意味しております。そのような意味で、SDGsで設定されている全てのゴールは実質的には人権に関連したものであるというような指摘もございます。ただしSDGsに設定されている個々の目標に注目すると、それらの目標がそれぞれのステークホルダーに、固有の権利に言及しているわけでありません。そのため、目標達成に向けた実体のある企業の取り組みを推進していくという観点に立つならば、SDGsの目標を権利レベルにまで落とし込んだ上で、人権の保護に向けた本格的な実践を求める必要があると考えられます。

とりわけ企業に求められる人権保護の取り組みについては、「ビジネスと人権 (Business and Human Rights)」という分野の中で非常に活発な議論が展開されています。この「ビジネスと人権」に関する企業の取り組みの中心には、グローバルスタンダードとして大きな注目を集める国連の指導原則があり、これはジョン・ラギー氏が提案する三つの柱(ラギー・フレームワーク)に基づいています。一つ目は、企業を含む第三者による人権侵害から人々を保護するという国家の義務です。二つ目

は、そうした人権を尊重するという企業の責任です。さらに三つ目として、犠牲者がどうしても生じた場合には、実効的な救済の手段に、容易にアクセスできるような仕組みです。

このうち、二つ目に挙げた「企業の責任」ですが、指導原則においては企業に「人権デューデリジェンス（人権DD）」という取り組みが求められています。人権DDは、いわゆる「リスクベースト・アプローチ」という考えに則っており、これは、企業が社会に対して負のインパクトを発生させている、つまり何らかの形で人権侵害を引き起こした可能性がある場合に、そのインパクトを「可能な限り」低減するということを主旨としております。つまり人権侵害をリスクと捉え、そのリスクをいかに低減するかということを主旨としています。これは同時に「企業や経営者が人権侵害を防止するための責任を果たした」ことを証明するための手段としても用いられることになります。人権DDに関しては非常に多くのインデックスやガイダンスが公表されています。こうしたインデックスやガイダンスの中身を見てもみると、自由権から社会権まで、あらゆる人権をカバーするものになっており、その多くはSDGsの目標と重複する部分も多いといえます。その意味で、SDGsの取り組みもこうした具体的権利をベースに情報開示を行っていくことで、より高い評価を得られると考えられます。

実際に人権DDを実践している企業の例を一つ取り上げてみ

たいと思います。ワコールホールディングスというアパレル系のメーカーは、ミャンマーにおいて委託先の工場で人権侵害が行われているということがNGOによって告発されました。告発を受けてワコールは極めて迅速な対応を取りました。倫理規範の策定、CSR調達ガイドラインの設定をし、それらを早急に実施した上でモニタリング、フィードバック、改善措置やフォローアップを行うと、いわゆるリスクベースト・アプローチの模範とされている取り組みを短期間のうちに実行しました。このような取り組みは、当該NGOから非常にスピード感があり主体的に進められているという評価を受けています。

他方で日本のアパレル業界全体における人権DDの取り組みに関する調査報告を見てもみると、少なくとも多くの企業が人権方針を設定した上で、調達先、サプライヤーに対しても人権の尊重を求めていると主張していますが、実際には十分に行われていないという企業がまだまだたくさんあります。さらにいうと、人権DDの結果を外部に公表している企業はかなり数が減ってきます。この調査報告に鑑みると、人権の重要性は認識した上で取り組みの方針を開示している企業が多い一方、実効性のある人権DDの取り組みはまだまだ進んでいないという状況が見て取れます。

その原因の一つとして考えられるのは、人権保護を促進するような取り組みがコスト負担であると捉えられる側面です。N

GOのようなステークホルダーから人権保護の取り組みを推進すべきというプレッシャーを受ける反面、企業の事業活動から利益の分配を受けるようなステークホルダーからはそうしたコスト負担を強いられることに大きな抵抗が感じられる場合もあるわけです。その意味でいうと、多様なステークホルダーの理解を広く得るといいますが、SDGsの取り組みを推進する一つの鍵になるはずだといえます。ここで考えられる問題は「リスクベースト・アプローチ」を採用する人権DDが、負のインパクトを軽減するというところにとどまっているという点です。この限界がステークホルダー間の利害関係を深めてしまうのではないかと考えるわけです。

これを逆に捉えると、社会に対して正のインパクトを与える活動を、企業に対しても正のインパクトを与える活動へとつなげることができれば、ステークホルダー間の利害対立を解消することができるのではないのでしょうか。多くの企業が現状でも社会貢献活動を広く展開していますが、こうした活動は人権保護にも結び付くと考えられます。一部の取り組みはいわゆる権利保持者（ライツホルダー）のケイパビリティを向上させることによつて、それぞれが自立した生活を営めるようになる可能性を秘めています。しかし、多くの企業において、こうした社会貢献活動が人権保護と結び付けて理解がされていないため、ステークホルダー間の利害対立が解消されないままになっ

ています。そのため、ステークホルダー間の利害対立を解消するために、情報開示を通して各ステークホルダーの合意を得るような努力が必要ではないでしょうか。

現状、多くの企業が社会貢献活動について本業の製品やサービスと関連付けた取り組みをしている、という形で情報開示をしていることが多いです。ただ、「本業の製品・サービス」と単純に関連した社会貢献活動をしているという主張では、コスト負担の域を出ていないと判断される可能性があります。その意味では、ステークホルダー間の利害対立の解消を導くかという点、まだまだ十分ではないといえます。

他方で一部の企業においては、こうした社会貢献活動を長期的な観点から企業価値の向上へとつながるような取り組みとして理解し、また開示している企業もあります。代表的な事例は、ユニクロの取り組みです。ユニクロは難民の自立支援の取り組みをしており、特に職業訓練や起業サポート等々を通じて、難民が経済的に自立することを支援しています。ユニクロはここにとどまらず、自立支援を通じてライツホルダーである難民のケイパビリティの向上を図った上で、そうした人々の一部を自社の店舗において採用しています。この採用活動をユニクロは、社内のダイバーシティの向上につながるというように表現をしているわけです。特にスタッフや店長に対しても、難民の理解を深めるということにつながるということを、ユニク

口は明言しております。つまり、難民の支援という社会貢献活動が、少なくとも一部の難民という権利保持者の自立支援という意味において、長期的な人権保護の促進につながることを期待していると考えられます。

こうした活動は、人権の促進を望んでいるステークホルダーの要求に応えるものであることは、言うまでもありません。他方で、活動を通じたケイパビリティの向上は、社内のダイバーシティ経営を推進し、長期的な企業価値を向上させることも示唆されています。企業価値の向上は、株主、従業員、一部の別のステークホルダーの利益にもつながることが期待されます。その意味で、利害対立を生まないように、情報開示における配慮がなされているということも分かります。もう少し一般化するならば、社会貢献活動を通じたケイパビリティの開発や、経営資源を通じた企業価値の向上が、単なる社会貢献や利益重視の取り組みではなく、多様なステークホルダーの理解を広く得るといふ努力の表れではないかというふうに考えられます。

最後に簡単にまとめますと、まずSDGsの実現に向けては多くの課題が残されており、取り組みにはさらなる加速が求められております。本質は人権の保護にあるわけで、その意味でいうと、権利ベースの実践が求められております。ただ、そういった人権保護の活動がコスト負担だと考えられている以上、

利害対立が生じ、活動の足かせとなる可能性があります。利害対立を解消するためには、人権保護の活動を、ケイパビリティ向上を通じた、企業価値の向上へと結び付けていく必要があるのではないかとことです。この論理展開が可能であれば、人権の保護を主旨とする日本企業のSDGs達成に向けても、取り組みは加速するということが期待されると考えます。私の報告は以上になります。ありがとうございました。

