

# JP-MIRAI会員フォーラム

## 「JP-MIRAI 3周年記念 ～JP-MIRAIの これまでとこれからの3年」 (2023年11月24日)

日本生活協同組合連合会  
サステナビリティ戦略室  
二宮 伸之



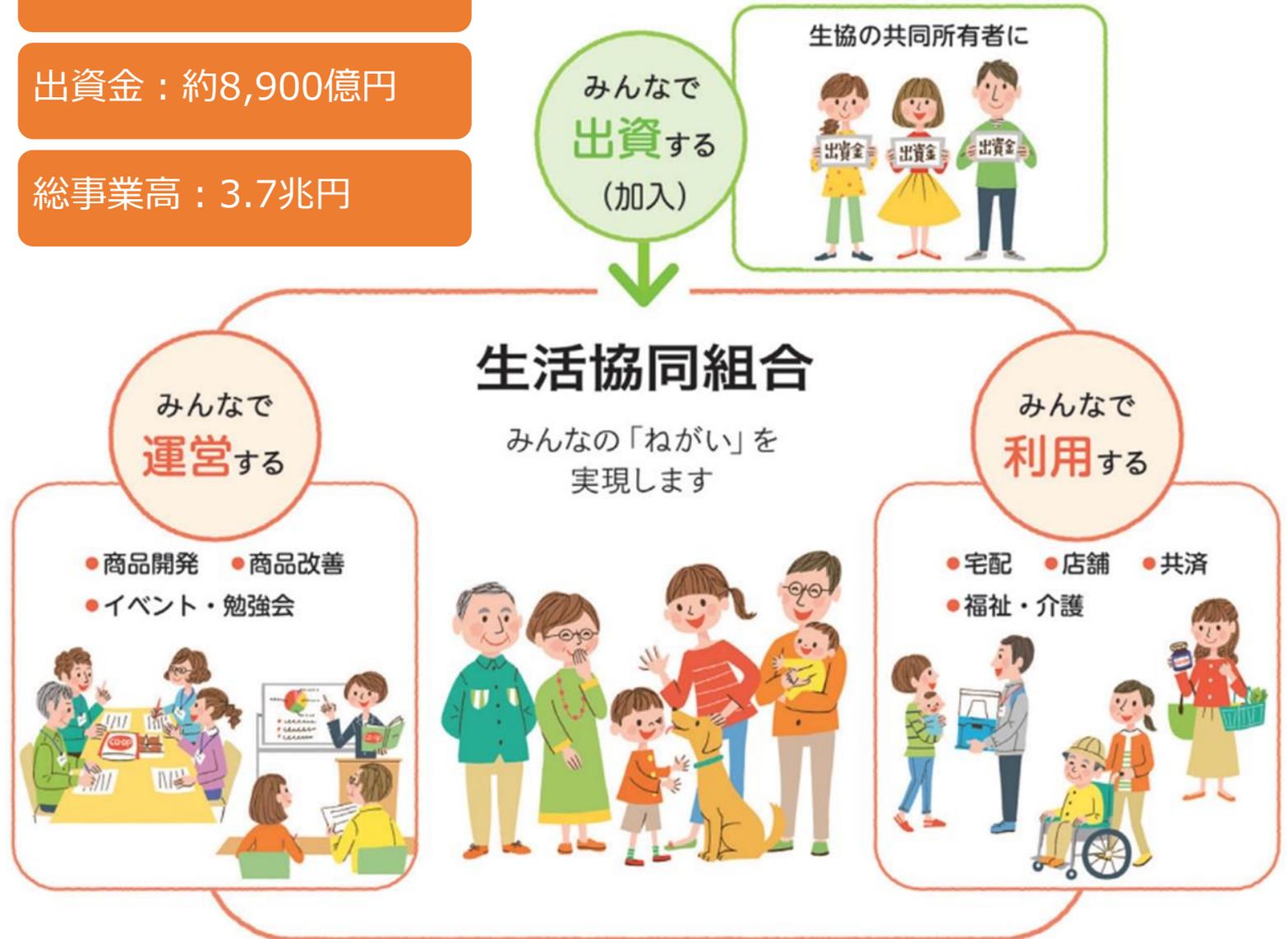
# 生協とは？

- ✓生活協同組合
- ✓Consumers'(消費者の) co-operative (協同組合)
- ✓出資者が**組合員**となり、**みんなの「ねがい」**（共通の経済的・社会的・文化的ニーズと願い）を実現するために、みんなで運営し利用する組織

組合員数：約3,000万人

出資金：約8,900億円

総事業高：3.7兆円



# 日本生活協同組合連合会の活動とは？

1951年3月に設立、各地の生協や生協連合会が加入する全国連合会・・全国306生協が加盟

学習会や活動交流会  
の開催、情報誌や  
ツールの発行など



会員生協の組合員  
活動の支援

暮らしに関わるテー  
マへのパブコメ提出、  
政府審議会への参加  
など



消費者組織としての  
社会的役割発揮

農協、漁協や海外  
の他協同組合との  
連携や交流など



さまざまな団体と  
の交流と協同

生協は組合員の  
組織！様々なサ  
ポートなど



会員生協の組織運営サポート、  
全国の生協の方針づくり



## 日本の生協の2030年ビジョン

# つながる力で 未来をつくる — CO・OP 2030 —

日本生協連は2020年6月に開催した第70回通常総会で10年後に向けた「日本の生協の2030年ビジョン」を採択しました。組合員のくらしの変化に正面から向き合いながら、生協のめざすもの、果たすべき社会的役割を明らかにして新たな挑戦の10年へと踏み出しています。

### 1 生涯にわたる 心ゆたかなくらし

私たちは、食を中心に、一人ひとりのくらしへの役立ちを高め、誰もが生涯を通じて利用できる事業をつくりあげます

### 2 安心して くらし続けられる地域社会

私たちは、生活インフラのひとつとして、地域になくてはならない存在となり、地域のネットワークの一翼を担います

### 3 誰一人取り残さない、 持続可能な世界・日本

私たちは、世界の人々とともに、持続可能で、お互いを認め合う共生社会を実現していきます

### 4 組合員と生協で働く誰もが 生き活きと輝く生協

私たちは、未来へと続く健全な経営と、一人ひとりの組合員と働く誰もが生き活きと輝く生協を実現します

### 5 より多くの人々が つながる生協

私たちは、より多くの人々がつながる生協をつくりあげ、連帯と活動の基盤を強化します



## 会員生協における環境・サステナビリティ政策の把握と評価（抜粋）

〈目的〉「生協の2030環境・サステナビリティ政策」に基づく、2021年度の到達点を把握のため地域購買生協69生協を対象に2022年に実施

### 〈調査項目〉

- ① 〈モニタリング指標〉 持続可能な調達方針を策定・公表した生協数
- ② 生協におけるサプライチェーン上の人権・環境リスクの把握と評価
- ③ サプライチェーンにおける外国人労働者（技能実習生など）の把握状況
- ④ 外国人労働者や障がい者等への対応状況
- ⑤ 「ビジネスと人権」に関する取り組み状況

#### ダイバーシティの実践

##### ユーコープ

ユーコープは、ダイバーシティの取り組みをさらに加速させるために、「ユーコープダイバーシティ促進に関する方針」を策定しています。ベトナムなど外国籍職員の雇用を進めており、生活習慣の違いから職場で困ったことがあれば、外国人雇用推進担当が間に入り、相互理解に至るまでコミュニケーションを図ります。



### 〈会員生協で進めていること〉

- ① 日本生協連が会員生協のトップ向けに「ビジネスと人権」に関する学習会を実施
- ② その結果、各生協のなかでも学習が進み、人権方針の策定も始まった
- ③ 各生協では外国人労働者へ適切な対応をしている



# 生協における人権方針策定の動き

## いずみ市民生協グループの 人権方針

いずみ市民生協グループ(以下「当グループ」という。)は、人権の尊重は、事業や活動をすすめていく上で大切な要素であり、最も重要な責務だと考えます。

近年、企業による人権尊重の必要性が高まる中、2011年、国際連合の人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」という。)が採択されました。日本でも2020年10月に、この指導原則を受けた「ビジネスと人権に関する行動計画」(以下「行動計画」という。)が策定され、今後政府がとりもつ各種施策が示されるとともに、「企業への期待」が表明されています。

当グループは、これまでも、社会的責任基本方針のもと、人権を尊重した事業と活動を行ってまいりましたが、「行動計画」の「企業への期待」を受けて、国際規範に準拠した人権尊重のとらえをすすめていくこととします。



4 ビジネスと人権に関する指導原則  
指導原則は、(a)人権を尊重する企業の責任、(b)人権を尊重する企業の責任、(c)権利へのアクセスの3つを柱として、あらゆる企業及び組織に、その活動、製品、サービス、関係の諸面を通じて、人権の尊重・確保への取り組みを促すものです。

- 1 本方針の位置づけと適用範囲**  
本方針は、社会的責任基本方針に基づいた人権に関する最上位の基本方針として制定します。本方針は、当グループの業務に適用しているすべての役員、社員に適用し、役員、社員には、雇用関係にある従業員(正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等)のみならず、取締役、執行役、理事、監査役、監事、派遣社員等も含みます。
- 2 事業と活動に関わるすべての皆様との対話**  
組合員、利用者、地域社会の管理、事業活動を支える取引先各種の管理にこの方針への賛同をお願いするとともに、管理との対話と協議を通じて、人権尊重への取組みをすすめます。
- 3 国際規範への準拠**  
法令と規制を遵守することは前提として、当グループの人権尊重は、国際的「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「国際人権宣言」と「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」にて規定された原則に準じます。また、「国際連合グローバルコンパクト」の10原則を支持します。
- 4 当グループは、事業と活動に関わるすべての人の人権を尊重します。**  
(1)差別の禁止  
事業と活動のあらゆる場面で、異なる人々を、民族、国籍、出身地、性別、年齢、障がい、宗教、信条、思想、性自認、性的傾向、雇用形態等のあらゆる差別をしません。  
(2)消費者の権利の保護  
すべての組合員、利用者に対して公平公正に接するとともに、消費者の権利を侵害しません。  
(3)地域社会での人権尊重の予防  
地域社会の皆様の人権を侵害しないよう、十分なコミュニケーションをはかります。  
(4)対等・公正な取引  
取引先や委託先と対等な立場で協力・共同の関係をつくり、公正な取引を行います。  
(5)労働者の保護とハラスメントの禁止  
役員、社員の人権と個人の尊厳を尊重し、あらゆるハラスメントやいじめ、差別のない職場環境を築き、働き続けられる職場をつります。  
(6)個人情報とプライバシーの保護  
個人情報の取扱いに当たって関連する法令その他の規範を遵守し、事業と活動に関わるすべての人々の個人情報の収集とプライバシーの尊重に取り組みます。
- 5 責任ある調達方針**  
商品や原材料、資材調達において、いかなる人権侵害にも起因しません。また、取引先には、当グループの「社会的責任に関する要求事項」の実現を求めます。
- 6 人権デュー・ディリジェンス\***  
当グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、事業や活動にかかわるすべての人の人権を守り、持続可能な事業と活動を推進します。  
事業や活動を通じた人権リスクを特定、人権リスクの防止・軽減に継続して取り組みます。  
当グループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。  
※企業が、事業活動における人権侵害リスクを特定、管理し、予防や軽減策といった措置を行うこと
- 7 相談・通報対応と救済措置**  
役員、社員、組合員、取引先、地域社会の皆様が人間関係に関する相談・通報ができるように、相談窓口を設置するとともに、その周知を図ります。  
相談・通報者のプライバシーを厳守し、匿名を希望した場合には秘密性を保ちながら、利害関係を持たない関係者による対応・調査を行い、問題の解決と是正に取り組めます。
- 8 教育・啓発の推進**  
役員、社員に対して、本方針の実践に必要な教育及び研修を継続的に進めます。また、取引先の管理に対してもこの方針を共有し、理解と協力を促します。
- 9 情報開示**  
当グループは、ホームページや情報誌、CSRレポートなどを通じて、人権への負の影響の管理に対するための方針の進捗状況について、透明をもって開示します。

2021年9月21日制定  
大阪いずみ市民生活協同組合 2021年第4回理事会で承認

## 日本生協連の人権方針

日本生活協同組合連合会(以下、「当会」)はコープSDGs行動宣言に基づき、当会の事業・活動を進める上で直接的・間接的に関わる「人」の人権尊重の責任を果たすために「人権方針」をここに定めます。

そして、全国の生協、組合員と協力しながらコープSDGs行動宣言で掲げた取り組み等より一層推進し、人権が尊重される持続可能な社会の実現に貢献します。

### 1. 人権方針の策定にあたって

当会は「平和とよりよい生活のために」を創立宣言で掲げ、核兵器廃絶や平和に関する取り組み、環境に配慮した商品の開発、消費者の権利を守る運動などの取り組みを組合員とともに進めてきました。そして、2015年9月の国連サミットで採択された持続可能な開発目標(SDGs)に対して、生協もその一環を担うべく2018年6月の日本生協連第68回通常総会の特別アピールで「コープSDGs行動宣言」を採択しました。コープSDGs行動宣言を通じて、エシカル消費、地球温暖化対策、子どもの貧困対策、ジェンダー平等、地域社会づくり、健康・福祉・助け合いなど、人と社会を大切する取り組みをさらに広げています。

こうした事業・活動には多くの「人」が関わっています。当会では持続可能な社会を実現する上で、当会の事業・活動に関わる人権を尊重します。そのために、当会の役員は人権尊重を理解し、対応を進めていきます。そして、会員生協や組合員、取引先などのステークホルダーと協働して、人権が尊重される持続可能な社会の実現に貢献する取り組みを広げていきます。

### 2. 人権方針

#### ① 人権の尊重

当会では、国際人権宣言や労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILC)宣言に規定された人権を尊重し、国連のビジネスと人権に関する指導原則に基づき、人権尊重の取り組みを進め、適用していく中で定期的に見直しを図ります。

#### ② 適用範囲、周知浸透・教育

商品調達に関係する取引先や生産者、商品加工業者、当会グループで働く役員、商品を実際に供給する会員生協役員、商品を利用する組合員など、当会の事業・活動に直接的・間接的に関係するステークホルダーの人権に負の影響を与えないよう、人権尊重の取り組みを進めます。そのために、当会グループの役員(出向受入職員・派遣職員、子会社役員を含む)に対して人権尊重に関する理解を広げ、継続的に適切な教育を実施します。また、ステークホルダーと協働して人権の尊重を推進できるよう、人権尊重の理解・認識の共有を働きかけます。

#### ③ 推進体制

人権の尊重に関する取り組みを有効かつ効率的に組織全体で推進するよう、代表理事専務を責任者とした組織横断の推進体制を構築します。

#### ④ 人権デュー・ディリジェンスの実施

日本生協連グループの役員のみならず、当会の事業・活動に関わりのあるステークホルダー全体を視野に入れた人権デュー・ディリジェンス(当会の事業・活動における人権への影響評価・重点課題の特定、予防・軽減策等の実施、活動調査、外部への情報発信・コミュニケーション)を実施します。

#### ⑤ 是正・救済の仕組みづくり

当会の事業・活動によって人権侵害に遭われたステークホルダーからの相談・通報を広く受けられるよう、相談・通報窓口等を組織の内部・外部にそれぞれ準備します。相談・通報窓口等で寄せられた内容や人権デュー・ディリジェンスの実施によって発見された課題等の解決を図る体制を整えます。

#### ⑥ 情報開示・対話

当会の事業・活動における人権尊重の取り組みの進捗や課題をコーポレートサイト等で適切に開示し、ステークホルダーとのさらなる対話に努めます。

#### ⑦ 持続可能な社会の実現に向けた取り組み

人権が尊重され、誰もが笑顔でくらす持続可能な社会の実現に向けて全国の生協、組合員とともに学び合い、取引先などステークホルダーとも協力しながらコープSDGs行動宣言の実践を進めます。

代表理事専務 嶋田 裕之

## 大阪いずみ市民生協

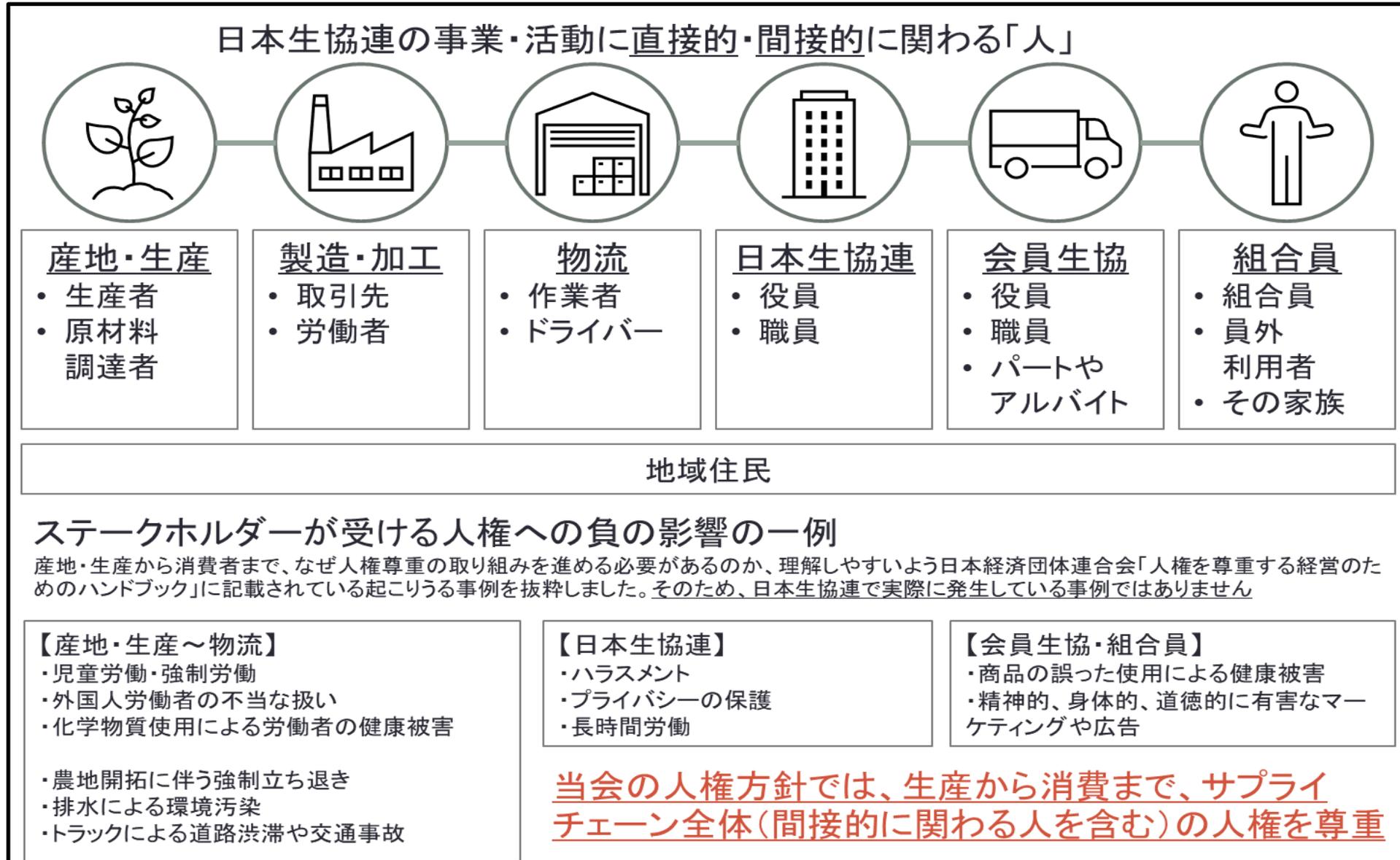
これまでの事業と活動における人権尊重の取り組みのうえに、あらためて国際的に認められた人権等を尊重し、適切に事業と活動を行う姿勢を内外に示すために2021年度に策定。

## 日本生協連

「コープSDGs行動宣言」に基づき、事業・活動を進める上で直接的・間接的に関わる「人」の人権尊重の責任を果たすために、人権方針を2022年度に策定。



# コープ商品におけるサプライチェーンにおける人権課題



# コープ商品におけるサプライチェーン上の人権・環境リスクの把握と評価（抜粋）

〈調査〉 2016年度より毎年、コープ商品を製造する国内外の取引先、約1200社を対象に「取引先CSRアンケート」を実施

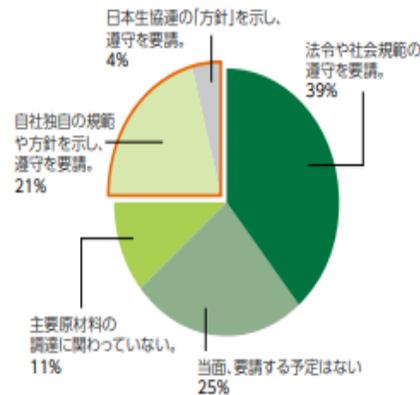
## 〈目的〉

- ① 「責任ある調達」や環境・サステナビリティ政策をお知らせすること
- ② サプライチェーンにおける取り組み状況を確認・共有すること
- ③ 今後の取り組み課題を発見することを目的にCSRアンケートを実施

### 日本生協連 取引先CSRアンケートより(抜粋)

#### 日本生協連の取引先の状況

- 特徴① 取引先の68%が経営方針にCSRを明記しており、45%がホームページ等に公開している。
- 特徴② 92%の取引先が、法律違反を知ったり、権利侵害を受けた従業員のための相談・救済窓口を設置している。
- 特徴③ 主要な原材料のサプライヤーに対し、人権や環境に関して、自社独自の基準・規範を提示している取引先は25%。法令や社会規範の範囲での要請は39%。(右のグラフ参照)



## 〈日本生協連事業で行っていること〉

- ① 「外国人労働者」に関する設問を追加
- ② 取引先を対象に「ビジネスと人権」ウェブ学習会を開催（2023年度）
- ③ 人権方針の作成



# 人権デュー・デリジェンスの取り組み状況

【生協の21世紀理念】  
「自立した市民の協同の力で人間らしくらしの創造と持続可能な社会の実現を」

## <日本生協連 人権尊重の取り組み>

23年度全本部・部署でSDGs課題を設定し、実践中

人権DDの実施状況や相談窓口の内容から人権方針を見直していく

事業系、管理系、運営組織系で構成する推進体制で情報連携しながら施策等を検討  
(会議は4回/年程度を予定)

・人権尊重の実践に向け、23年度はアンケート回答を通じて方針を周知  
・結果を分析し、次年度以降の取り組みに反映

内部・外部からの相談内容で人権尊重の観点で対応すべきことを連携

コープSDGs行動宣言

日本生協連「人権方針」

人権デューデリジェンス

- 事業
  - ・人権方針に基づき3事業共通の人権問題対応の考え方を整理済み
- ↓
- 管理
  - ・CO・OP商品、キャロット
- ↓
- 運営組織
  - ・通販のCSRアンケート項目を共有

【土台】方針の周知・教育

相談窓口

ステークホルダーとの対話

- ・環境・サステナビリティレポートの公表
- ・対象のステークホルダーとの対話は検討中

## JP-MIRAIへの期待

- ①外国人労働者の人権を守り、働く仲間として迎え入れようとする姿勢が鮮明で、日本の対外イメージ改善も志向していること。
- ②マルチステークホルダーでの取り組み推進の中心的存在であること（個々の企業では問題解決が難しい）。
- ③以上の考え方は、生協の方針とも整合し、組合員（消費者）が望むこととも合致していること。



# 参考資料：

① 日本生活協同組合連合会ウェブサイト <https://jccu.coop/>

② 日本生活協同組合連合会サステナビリティレポート2022

[https://jccu.coop/jccu/data/sustainability/book/#target/page\\_no=1](https://jccu.coop/jccu/data/sustainability/book/#target/page_no=1)



## 環境・サステナビリティの取り組み

生協は2021年5月に「生協の2030環境・サステナビリティ政策」を策定しました。これは持続可能な社会を実現するために、全国の生協の事業と活動で推進する2030年までの政策であり、「日本の生協の2030年ビジョン」や「コープSDGs行動宣言」で掲げたサステナビリティの精神を具体化するための政策です。本政策は、「すべての人々が人間らしく生きられる豊かな地球を、未来のこどもたちへ」というスローガンのもと、「10の行動指針」と「5つの数値目標」、そして「18のモニタリング指標」で構成されています。

2022年に「生協の2030環境・サステナビリティ政策」に基づく2021年度の到達点を把握するために、地域購買生協69生協に対して調査を行いました。下記はその調査結果に基づいています（エシカル消費を除く）。

- ✔ エシカル
- ✔ 気候変動
- ✔ 省資源・資源循環
- ✔ 生物多様性と人権尊重



ホーム > 日本生協連からのお知らせ・ニュースリリース > お知らせ > 日本生協連は人権方針を策定しました

## 日本生協連は人権方針を策定しました

2023年04月28日

日本生協連は2023年2月、コープSDGs行動宣言に基づき、人権尊重の責任を果たすために「人権方針」を策定しました。具体的には、以下の7つの方針を掲げています。

- 人権の尊重
- 適用範囲、周知浸透・教育
- 推進体制
- 人権デュー・ディリジェンスの実施
- 是正・救済の仕組みづくり
- 情報開示・対話
- 持続可能な社会の実現に向けた取り組み



CO-OP

ご清聴ありがとうございました。

