



公正な移行

人権を尊重し、
人々の生活を向上させる、
ネットゼロで、
気候変動に対するレジリエンスがある
ネイチャーポジティブな経済へ

BCTI The Business
Commission to
Tackle Inequality

Powered by



エグゼクティブアクション ブリーフ

持続可能性や社会的進歩を
事業価値や競争力と結びつけ、
サステナブルな市場の実現を目指す、
すべての企業経営者に向けて

企業活動における公正な移行とは

企業活動における公正な移行とは、企業が以下に関連する人への影響、リスクおよび機会をプロアクティブに特定し、対応するための戦略とプロセスを指します。

- 事業活動および市場に提供するサービスや製品における**ネットゼロへの移行**
- 事業活動および市場に提供するサービスや製品における**ネイチャーポジティブへの移行**
- 事業活動および市場に提供するサービスや製品における**気候変動への適応策**

また、これらの取組みにおいては、自社の事業活動およびバリューチェーンに関連する**労働者、コミュニティ、最終消費者（エンドユーザー）**が考慮される必要があります。

なぜ公正な移行を取締役会アジェンダに取上げるべきか



1. 人を中心に据えた戦略的なアプローチを採用することで、公正な移行への投資価値を最大限に実現、保護する — 従業員のリスクリングと変革に投資します。ビジネスの将来にとって重要なコミュニティと最終消費者（エンドユーザー）を考慮し、支援することに注力します。



2. 人に関連するリスクを予測し、危険な盲点を回避する — 事業継続への支障、負債、市場損失を軽減するために、ステークホルダーの安全、セキュリティ、生活に関連する物理的リスクおよび移行リスクを把握します。



3. 誰かに責任を問われる前に、自社の影響に対する責任を果たす — 自社のバリューチェーンと事業が展開する地域全体で、移行計画に関連する人への影響を軽減または補償するために行動することで、事業運営のためのライセンス（License to Operate）を確かなものにします。



4. 公正な移行から生じる市場機会を掴む — 企業の顧客、最終消費者、エンドユーザーに新たなサービスや製品を提供するための市場機会として捉えます。



5. 選ばれる存在になる — あなたのビジネスの将来にとって重要な資本市場、パートナーエコシステム、コミュニティ、顧客セグメントにおいて、競合他社よりも優先される存在になり得ます。

エネルギーの移行により、2030年までに3,000万人の雇用の創出が見込まれます。これは、高炭素セクターにおいて失われると推定される500万人の雇用をはるかに上回る数値です¹。

人を中心に据えたネイチャーポジティブな移行から生じるビジネス機会は、**年間最大で10兆米ドルの価値があり、3億9,500万人の新たな雇道を創出することが見込まれます**²。

大手保険会社スイス・リーは、何も対策が講じられない場合、**気候変動により、世界のGDPは2050年までに最大18%減少する可能性がある**と予測しています³。

ケーススタディ：スペインにおける公平なエネルギー移行を実現するために、Iberdrolaが採用したマルチステークホルダーアプローチ

Iberdrolaがアストゥリアス州とバレンシア州に保有する最後の2つの石炭火力発電所を閉鎖する際、影響を受ける地域の産業活動を活性化するため、再生可能エネルギープロジェクトへの大規模な投資が行われました。同社は、自社の「オープンイノベーションプラットフォーム」を通じて、市民、企業、公共機関（マドリード工科大学やバスク州立大学を含む）との連携を促進・支援しました。

アストゥリアス州では、地域の設備容量を3倍に拡大する4つの風力発電所が建設され、バレンシア州では、400 MVの太陽光発電所が設置されました。これらのプロジェクトへの投資額は1億ユーロを超え、推定2,000人の雇用を創出しました。風力発電所

は、10万世帯以上に供給するのに十分なエネルギーを産出し、毎年65,500トンのCO₂排出を防いでいます。

さらに、太陽光パネルメーカーのExiom社とのアライアンスの一環として、スペイン初の太陽光モジュール製造工場が2024年に稼働しました。この工場は100人以上の直接雇用を創出するとともに、再生可能エネルギーのバリューチェーンにおける供給の安定性を高め、地域の産業発展を推進する役割を果たしています。

Iberdrolaは、スペインのビルバオに本拠を置く多国籍の電力会社で、42,000人の従業員を擁し、1億人以上の顧客にサービスを提供しています。

組織で公正な移行を推進するためには

人とプロセスをつなぐ

- **取締役会レベルで明確なコミットメントを設定し、人を中心に据えた移行戦略とプログラムを推進する** — 公正な移行を明確な企業目標として設定し、社内で共有することで、経営陣の支援、進捗速度、およびROIを向上させます。
- **統合的で全社的なアプローチを推進するために、公正な移行を推進するリーダーを全社レベルで擁立する** — 経営陣の支援を受け、公正な移行を推進するリーダーは、会社の機能と地域の垣根を超えた統合的なアプローチを推進します。同時に、地域に適した実効性の高いプログラムを実施するために、各拠点の責任者が重要な局面で動員されるよう監督します。
- **既存の専門家チームを活用し、連携を築く** — 公正な移行を計画し、実行するために利用できる既存のチームやプロセスを最大限に活用するうえで、会社の主要な機能がどのように役立つのかを確認します。例えば、以下のような分野が考えられます。
 - 戦略的な人員計画
 - 健康と安全
 - リスクと危機管理
 - [国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」](#)に沿った人権デュー・ディリジェンス
 - コミュニティ投資およびステークホルダー・エンゲージメント
- **外部とのパートナーシップを最大限に活用することで、リソースのギャップを埋める** — 社会的な側面を考慮した移行計画の推進に協力的な同業他社やステークホルダーを特定します。

戦略的で計画的なアプローチを行う

- **先進的なフレームワークを活用する**
 - Council for Inclusive Capitalism (CIC) [Just Transition Framework for Company Action](#)
 - Environmental Resources Management (ERM) [Just Transition Framework for Corporate Climate Action](#)
- **移行計画に紐づく、人に関連する影響およびリスクと機会を把握する** — これには、従業員、コミュニティ、エンドユーザーが直面する移行リスクと物理的リスクに加え、新たな雇用、サービスおよび社会にとって重要な機会が含まれます。
- **人に関連するコストを理解し、最適な資金調達戦略を選択する** — 自社のニーズに最も適した資金調達戦略やオプションを特定し、活用します。
- **公正な移行計画を積極的に発信し、進捗状況を主要なステークホルダーと共有する** — 具体的なデータ等を示しながら、対象に合ったコミュニケーションを定期的実施することで、ターゲット層の信頼と支持を得ます。

システムレベルで公正な移行に貢献するためには

1. **自社が最も影響を与え、利益を得られる地域やセクターのイニシアチブに参加します。**特に、以下に関連するイニシアチブへの参加が推奨されます。
 - 労働力の進化
 - 地域経済の発展とステークホルダー・エンゲージメント
 - 低炭素および再生可能エネルギーに関する政策
 - セクター横断のエネルギー移行
 - 気候および自然に関する政策と資金調達
2. **人を中心に据えた移行戦略を推進するアンバサダーになり、公の場バリューチェーン内でその役割を果たす。**
3. **以下を含む、グローバルに先行する基準を尊重し、順守します。**
 - 国連SDGsおよび国連グローバル・コンパクト [「Climate Action | Forward Faster」](#)
 - [国連「ビジネスと人権に関する指導原則」](#) (UNGPs)：事業活動に関連する人権への負の影響のリスクを防止し、対処するための国際基準
 - [OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」](#)：多国籍企業に向けた各国政府による、責任ある企業行動に関する勧告
 - TISFD [「不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース」](#)

“テクノロジーの変化、生成AI、グリーン・トランジションがもたらす大きな成長機会は、企業が変革を加速させるために必要なスキルを持つ人材を獲得し、人々が自身の成長につながる仕事を得ることで初めて実現します。

不平等に取り組むためのビジネス委員会 (BCTI) の活動は、企業や政府が直面している核心的な課題 — 急速に進化する労働市場にあわせて自分のスキルをどのように適合させるかといった、多くの市場で労働者が直面している課題を克服するための実践的な解決策の開発 — を前進させるための重要な一歩です。労働力は依然として企業の最も重要な資源であり、成長を加速させ、適応を促し、ポテンシャルを引き出すためには、対象を絞ったアップスキリングが必要です。”

Jonas Prising, Chair & CEO, ManpowerGroup

謝辞

本プロジェクトに直接的または間接的にご貢献いただいたすべての方々、特にBCTIワーキンググループのメンバーの皆様にご心より感謝申し上げます。また、BCTI、WBCSDメンバー、ERM、Iberdrola、ManpowerGroupおよびBCTIパートナーであるCouncil for Inclusive Capitalismの皆様には、貴重なご意見やレビューを通じて多大なご協力をいただきましたことを、ここに深く御礼申し上げます。

脚注

- 1 International Energy Agency (2021). The Importance of Focusing on Jobs and Fairness in Clean Energy Transitions. Retrieved from: <https://www.iea.org/commentaries/the-importance-of-focusing-on-jobs-and-fairness-in-clean-energy-transitions>.
- 2 World Economic Forum (2024). How to unlock \$10.1 trillion from the nature-positive transition. Retrieved from: <https://www.weforum.org/stories/2024/07/theres-10-1-trillion-in-nature-positive-transition-heres-how-we-unlock-it/>.
- 3 Swiss Re (2021). Economics of Climate Change Risks. Retrieved from: <https://www.swissre.com/media/press-release/nr-20210422-economics-of-climate-change-risks.html>

本稿は、BCTIが2025年に公表した「Executive Action Brief for A Just Transition」を日本語に翻訳したものです。日本語訳の作成は、有限責任 あずさ監査法人が担当しました。原文（英語）と日本語訳に差異が生じた場合は、原文が優先するものとします。

不平等に取り組むためのビジネス委員会 (BCTI) は、業界や立場を超えたさまざまな組織とそのリーダーたちによる連合体であり、民間セクターの力を活用して不平等の解消に取り組み、すべての人が恩恵を受けられる豊かさを実現することを使命としています。

詳しい情報や、不平等に取り組むためのその他の重要な企業行動分野に関する詳細については、BCTIの代表的な報告書である、「**不平等に取り組む：企業行動に関する指針**」をご覧ください。

参考資料

Just Transition | UN Global Compact

国連グローバル・コンパクト

2030アジェンダの達成に向けて参考となる用語の定義、具体的な取組み例、主要業績評価指標 (KPI)、中間目標やリソース等を掲載した資料

Forward Faster Target 2 – Climate Action

国連グローバル・コンパクト

気候変動の軽減策や適応策が及ぼす社会的インパクトに対する明確なアクションを実施するための目標

Just Transition Framework for Company Action

Council for Inclusive Capitalism (CIC)

Just Transition Framework for Corporate Climate Action

ERM

Just Transition Resource Platform

We Mean Business Coalition

Just Transition Finance Tool for banking and investing activities

ILO (国際労働機関)

Executive Action Brief on Human Rights

不平等に取り組むためのビジネス委員会 (BCTI)

Executive Action Brief on Living Wages

不平等に取り組むためのビジネス委員会 (BCTI)

BCTI The Business Council Commission to Tackle Inequality

Powered by  WBCSD World Business Council for Sustainable Development