

JPEAの人権問題対応取組のこれまでと今後について

一般社団法人 太陽光発電協会

2023年11月10日 SOLAR WEEK 2023 CSRセミナー

2011年：国連において「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で支持

国家の人権保護義務・企業の人権尊重責任・救済へのアクセスという3本柱3を規定しており、国家と企業とが相互に補完し合いながらそれぞれの役割を果たしていくことが求められた

2011年：OECDによる「OECD 多国籍企業行動指針」改訂

2017年：ILOによる「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(ILO 多国籍企業宣言)」改訂

2020年：日本政府は「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定

企業による権デューディリジェンス実施についての期待と共に、国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、日本政府に期待される役割を果たしていくことを表明

2021～2022年、米欧では法規制によって企業に人権尊重を義務付ける動きが活発化

2022年1月21日：JPEA「持続可能な社会の実現に向けた行動指針」発表

会員企業が太陽光発電産業における社会的責任を果たすと共に、人権の尊重、持続可能なサプライチェーンの構築に向けて、中立・公平を遵守した事業活動の規範となる指針

2022年9月：日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」発表

(ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議)

2022年10月：JPEA「太陽光発電産業の人権問題に関する取り組み宣言」発表

政府が策定した人権ガイドライン等を尊重し取り組む旨を宣言

政府が策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を踏まえた事業活動の重要性を改めて示すとともに、企業に求められる人権尊重の取組促進を目的として

2023年4月：「太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイダンス～実践の手引～Ver 1.0」を策定・公表

2023年8月：英語版ガイダンス「Guidance on Efforts Related to Respect for Human Rights in the photovoltaic Industry Supply Chain, etc. ~ Guidance on Practice ~ Ver 1.0」を策定・公表

CSR委員会発足の背景について

企業は、労働者の人権はもちろんのこと、地域社会やその他の利害関係者の権利を尊重し、事業運営を安全で環境に配慮したものにする等、社会と環境に与えるあらゆる影響を緩和し、管理する責任を負っている。

太陽光発電業界全体でサプライチェーン等における人権問題の防止・軽減等に取り組んでいくため、政府が策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を踏まえた事業活動の重要性を改めて示すとともに、企業に求められる人権尊重の取組促進を目的として4/28に『太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイダンス～実践の手引～』を公表した。

人権尊重への取組促進のためには継続的な働きかけが必要

今後、本取組ガイダンスの実効性を担保・強化するため、以下の活動が重要と考えられる。

- ①各企業での人権デューディリジェンス実施促進のため施策実施（進捗状況把握等）
- ②会員企業やそのサプライヤー等が本取組ガイダンスを参考に進めていくうえで疑問が生じたり新たな課題やニーズが生じた場合の対応
- ③太陽光発電産業に係る企業は、日本国内のみならず世界各地における自社・グループ会社のサプライチェーン等における人権に対する負の影響に注意を払わなければならない、政府方針や国際的な太陽光発電業界の動向等を踏まえた見直し
- ④研修会やセミナー等を通じて企業における、より具体的な行動変容の促進
- ⑤政府およびCSR関連団体・機関との連携

太陽光発電業界における人権尊重の取組の推進に向けて積極的な役割を果たしていく事を目的として、JPEA内に専門の委員会を組成し継続的な活動を継続して行かなければならないと考え、**2023年9月にCSR委員会を立ち上げた。**

そもそもCSRとは

〔根本思想はサステナビリティ〕

究極の到達目標であるサステナビリティをすべての根底にある「根本思想」と位置付け。サステナビリティを阻害する要因である社会的課題を解決するには、企業の立場から見れば、CSR(経営リスク的側面)とCSV(ビジネスチャンスの側面)の両面がある。

ESG : UNPRI(国連責任投資原則)公表(2006年)

CSR : ISO26000「社会的責任の手引き」の発行(2010年)

CSV : (共有価値の創造)はマイケル・ポーター教授の提唱(2011年)

SDGs : 国連総会での採択(2015年)

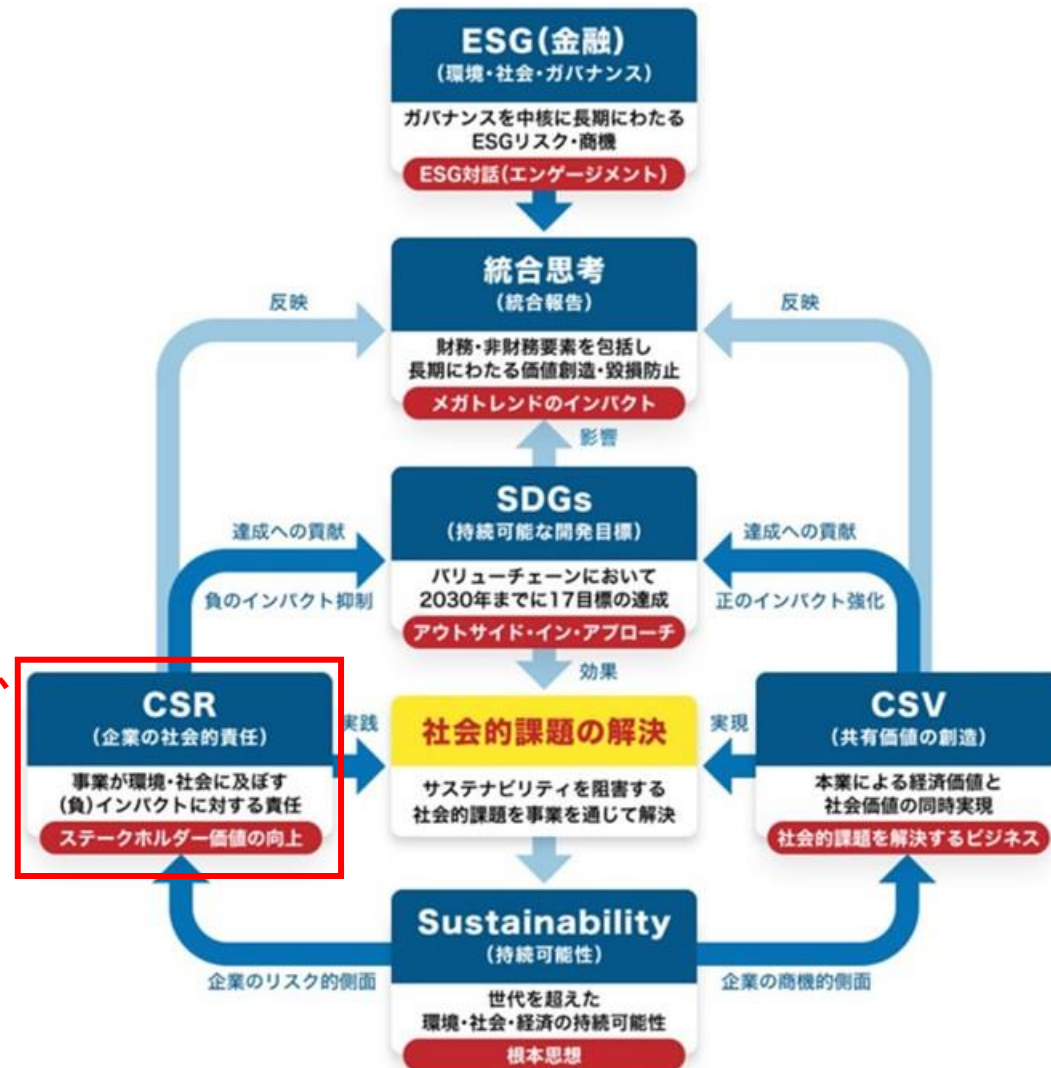
統合報告(あるいは統合思考) : IIRC(国際統合報告評議会)提唱
2013年

企業の立場からは、根底には「Sustainability」があり、手段としての「CSR・CSV」を活用し「SDGs」達成に貢献し、「ESG対話」と統合して、企業の「統合思考（報告）」に貢献するという図式になる

〔CSR〕

ISO26000によるCSRの定義は、「**企業の意思決定と事業活動が、環境と社会に及ぼすインパクトに対する責任**」。コンプライアンスや単なる社会貢献活動とは異なる。そこで、自社の事業や製品が社会的課題の原因となっていないかを自問する必要がある(CSR デューデリジェンス)。

企業を取り巻くサステナビリティ経営への対応環境（法規制や通商規制）の変化は早く、当面は人権DDに注力するものの、更に広い分野も視野に入れる必要があると考えられることから、当委員会の名称を『CSR委員会』とすることとした。



サステナブル・ブランドジャパン, 【統合思考経営4】「統合思考」に至るサステナビリティ概念の位置関係より抜粋
https://www.sustainablebrands.jp/sbjlab/newscolumn/detail/1196094_2675.html

〔CSR活動のモチベーション〕

- ・国家が人権を保護する義務を負うだけでなく、企業も事業活動を行う主体として人権を尊重する責任がある
(国連人権理事会：ビジネスと人権に関する指導原則)
- ・SDG s は、そのほとんどが人権と関わるもの。
- ・欧州を中心とした「企業による人権DDを求める法制化」、米国等での「強制労働を理由とする輸入規制等の通商規制」という大きな流れ



人権侵害があった場合には、それを理由とした製品やサービスの不買運動、投資先候補からの除外や投融資の引き下げ、人権侵害を理由とした取引の停止等の**経営リスク**がある。

人権尊重の取組を進めるということは、法令対応の面だけでなく、グローバルにビジネスを行っていく上で、**予見可能性を高める**事にも繋がる。

人権尊重の取組を怠ることは、様々な**訴訟リスクを増やす**可能性を生むことにもなりかねない。

各国の法制化については、人権リスクへの対応について①**開示報告義務型**、②**DD実施義務型**、③**通商規制型**の3類型がある。

各国規制の対象となるか否かに係らず、適用対象となる企業と直接／間接に取引のある企業は影響を受ける可能性がある点に注意が必要。

指摘されている懸念点

〔法制化が進められている国で指摘されている懸念点〕

各国における法制化は、歓迎する声がある一方で、課題も聞かれる。

（企業側の懸念点）

- ・人権問題として捉えられる**範囲が広過ぎる**（環境問題、気候変動までも対象となる場合がある）
- ・DDの実施が求められていることは認識しているが、**実際にどこまでやるのが適切なのか**、具体的な義務が曖昧
- ・DDを義務化することで被害者の環境改善への**実際の効果に懸念**がある
- ・**DDの範囲が広すぎる**（自社およびその子会社のみならず、サプライヤーについてもDDの範囲とされているが、企業によっては直接サプライヤーだけで1万5千社を超えるような取引先があり、実際の対応が現実的でない）
- ・ビジネス停止は最終手段とされているにもかかわらず、**結果的にはリスクのある市場から撤退する動きにつながり**、より労働環境が苛酷になるか大量失業を招く恐れがある
- ・大企業であれば、DDを行う**予算や人的資源**があるが、中小企業、零細企業では対応が難しい
- ・**DDの義務を負う企業が競争法上弱い立場になりかねない**（コスト面、ビジネス撤退を余儀なくされるリスク面、価格競争力等）

（国の懸念点）

- ・人権・環境面で**課題をかかえる国の政府との協働**が無ければ、いくら企業に対してDDを義務化しても現地の人の生活改善につながらない可能性がある
- ・**本来政府が担うべき人権保護の責任**を企業に転嫁しているのではないか

法律が成立すれば、人権尊重や環境保護につながるという訳ではなく、政府による制度の明確化や情報提供、企業による継続的な取組・改善が不可欠

西村あさひ法律事務所共著、「ビジネスと人権」の実務,P118より抜粋

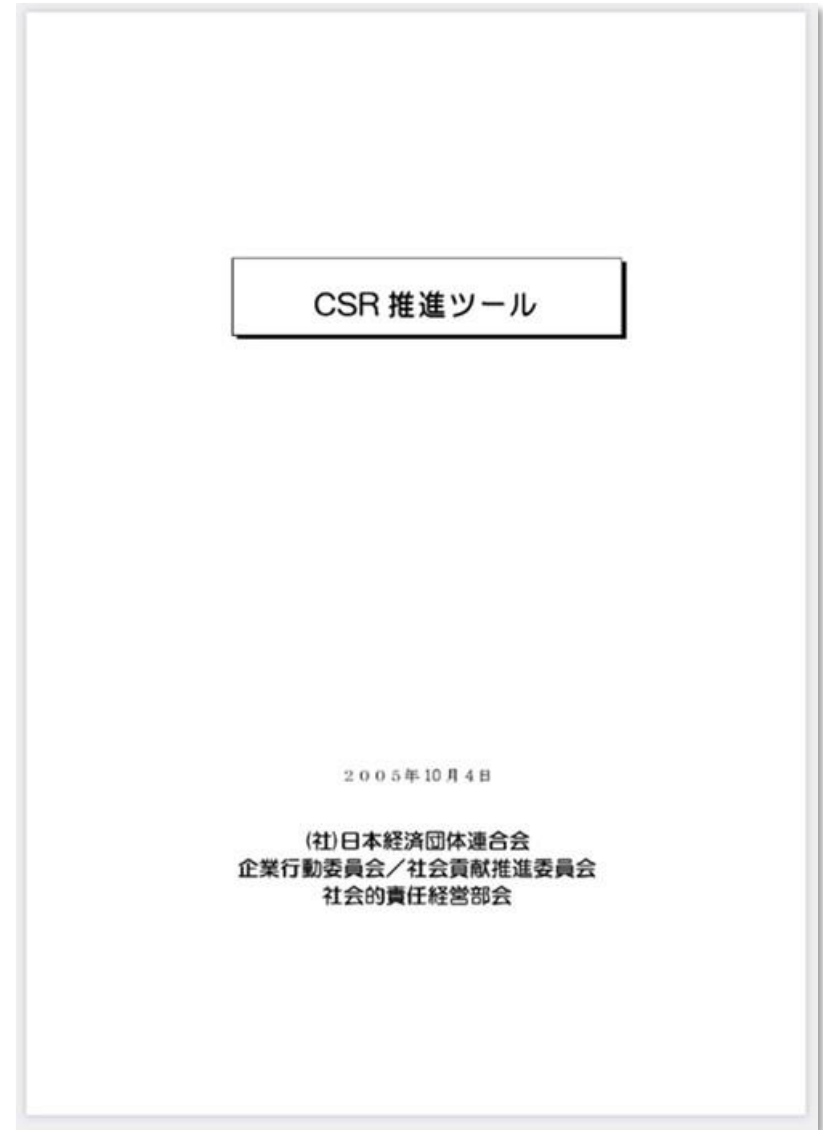
これらの懸念点がある事を認識しながら、**全てのサプライヤーを網羅する活動ではなく、対応の優先順位を検討し、人権への負の影響の深刻度が高いものから、深刻度が同等の場合には蓋然性が高いものから対応する**事が重要（**深刻度とは人権への負の影響を受ける側から判断されるものであって、経営リスクの大小で判断される訳ではない点に注意が必要**）

推進にあたっては日本経済団体連合が作成したCSR推進ツールを活用するのも方法の一つ。

⇒ (社)日本経済団体連合「CSR推進ツール」2005年10月作成（右図）

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/csr/tool.pdf>

内容の検討にあたっては、自社の企業理念や事業戦略を再確認し、自社の特徴・強みをビジネスや社会活かせる内容にすることが大切。



参考：CSRで検討すべき項目 (ご紹介②)

下記2社では、サステナビリティ評価を実施するプラットフォームを提供している。

○ecovadis <https://ecovadis.com/ja/>



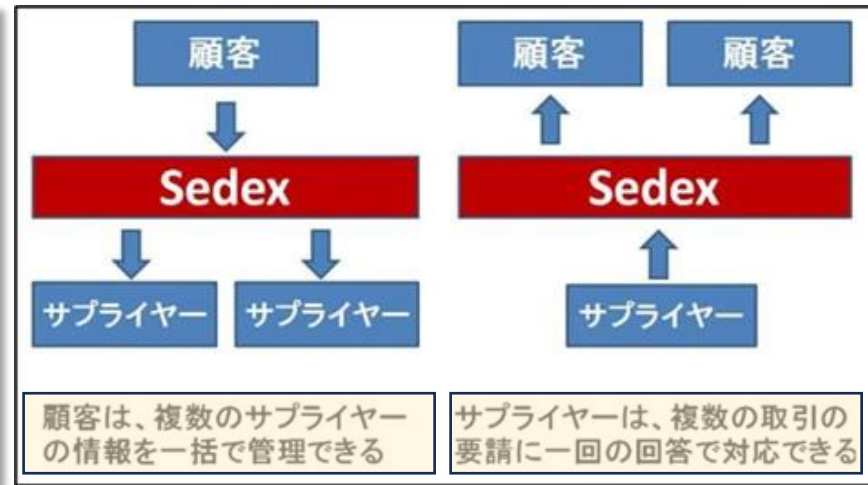
Environment, Ethics, Labor & Human Rights, Sustainable Procurement
環境 倫理 労働と人権 持続可能な調達

高リスクで支出の多いサプライヤーに対して評価を実施
サステナビリティ評価とスコアカードが、価値を生み出すガイド付きデューデリジェンスの基礎を形成します。

- 評価は、世界175ヶ国、200以上の業種のサプライヤーの重要なESG課題に合わせて実施され、4つの企業規模 (XS, S, M, L)、そして14の言語に対応します。
- 950以上の正規ESG認証、ラベル、基準などの証明書類を、サステナビリティエキスパートがレビューするため、証拠と分析に基づく評価手法で裏付けられています。
- スコアカードでは、標準化されたスコアが表示されるためすべてのサプライヤーを容易に比較できます。
- さらに、スコアカードには優先すべき改善点が記載されています。この改善点は、サプライヤーがすべてのクライアントと共有できます。

○Sedex <https://www.sedex.com/ja/>

※Sedex日本代理店 (CRT日本委員会) https://crt-japan.jp/service/about_sedex/



委員会体制と取組内容について

活動目的

CSR（Corporate Social Responsibility:企業の社会的責任）に係わる業界共通の諸課題に対処するとともに、CSRに関する調査、研究、普及および対外的な提言などを行う。

活動内容

個社では十分に対応しきれない太陽光発電に係る企業共通のCSR課題に関する活動を実施

CSR全般への理解促進

- ・研修・セミナー等を通じたCSRに対する意識向上・啓発のための最新動向の把握
- ・米国・EUその他を含む国内外のサステナビリティ政策動向調査

ガイドラインの改訂

- ・JPEA 人権ガイダンスのメンテナンス
- ・国内外の政策動向を考慮しての改訂検討

人権デューデリジエンスの実施促進

- ・各企業での人権デューデリジエンス実施促進のため施策検討

政府およびCSR関係団体・機関、他業界団体との連携

- ・政府およびCSR関連団体・機関からの問合せ・協力依頼等に対する対応
- ・OECD、ILO他との連携
- ・織産連、JEITA等、他業界団体との意見交換

上記の4本柱を基軸に活動を行うが、次ページに具体的な取組を提示した。

JPEA CSR委員会の構成

内容

委員会名 : CSR委員会

委員長 : 小谷野理事 (京セラ)

JPEA窓口 : 山谷 (企画部長)

構成委員 : コアメンバー : 当初は幹事会会員 + セル・モジュール会員から募集

シャープ株式会社、ソーラーフロンティア株式会社、トリナ・ソーラー・ジャパン株式会社、パナソニック株式会社、株式会社エクスル、株式会社カネカ、京セラ株式会社、積水化学工業株式会社、トリナ・ソーラー・ジャパン株式会社、カナディアン・ソーラー・ジャパン株式会社、J Aソーラー・ジャパン株式会社、LONGi Solar Technology株式会社 (2023年10月末時点)

(参考) JPEA会員 (セル・モジュールメーカー(16社))

株式会社カネカ
 ソーラーフロンティア株式会社
 京セラ株式会社
 シャープエネルギーソリューション株式会社
 パナソニック株式会社
 長州産業株式会社
 First・Solar・Japan合同会社
 LONGi Solar Technology株式会社
 JAソーラー・ジャパン株式会社
 トリナ・ソーラー・ジャパン株式会社
 カナディアン・ソーラー・ジャパン株式会社
 ジンコソーラー・ジャパン株式会社
 ハンファジャパン株式会社
 サンテックパワー・ジャパン株式会社
 WWB株式会社
 リープトンエナジー株式会社

委員会内組織 (案)

※CSR委員会の下、下記TFを組成し、参加企業から選出したリーダーの下、活動を行う。

CSR委員会

CSR全般への理解促進、政府およびCSR関係団体・機関対応、各TF活動の全体調整

CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) に係わる業界共通の諸課題に対処するとともに、CSRに関する調査、研究、普及および対外的な提言などを行う。

教育・啓発 TF

…教育・啓発活動 (研修・セミナー等)

※直近では、11月のソーラーウィークでのセッション内容

動向調査 TF

…他業界との意見交換

※織産連、JEITA他の業界団体、JETRO他

ガイドライン TF

…取組ガイドランスの改訂

※海外動向ウォッチング + 改訂作業

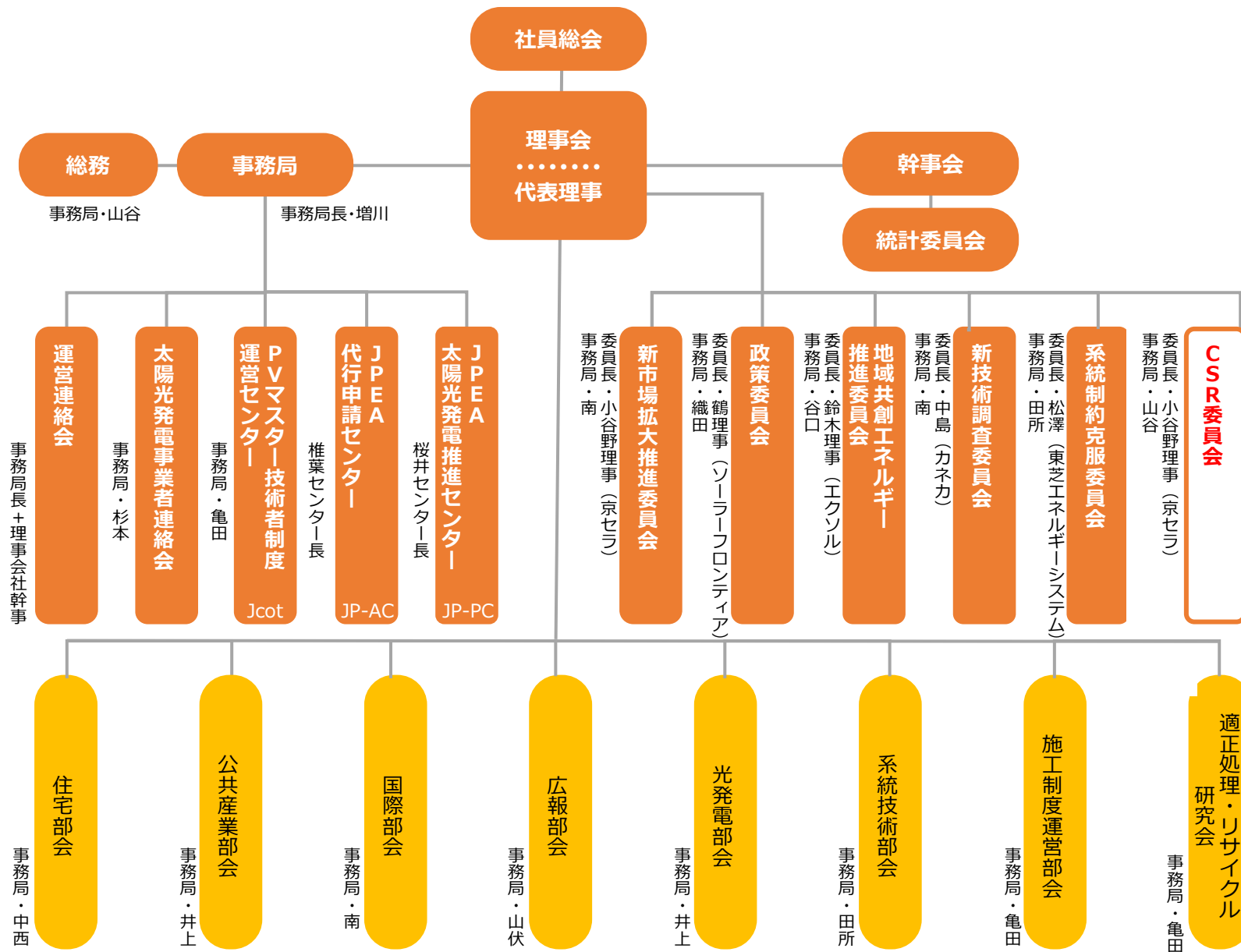
人権DD促進 TF

…JPEA会員企業の人権DD取組促進

※人権方針取組状況把握 + HP公表 2023年12月公表

※人権DD取組状況把握 + HP公表 2024年4月公表

いきなり左記のTFを立ち上げるのではなく、CSR委員会の中で、その必要性について議論しながら活動を検討して行く予定。



CSR委員会 今後の活動方針とスケジュール

(1) 人権方針作成状況・人権DD取組状況把握・公表

→次ページ以降で示すアンケートを会員企業宛に発信し、回答結果を分析し現状を把握した上で、公表を検討予定。

(2) 人権ガイドス更新

→国内外の動向を調査した上で更新の必要性・内容を検討の上、必要に応じて更新版を作成し公開予定。

(3) 研修・セミナー開催

→JPEA主催のソーラーウィーク2023にて、人権だけに限定しないCSR関連のセミナーを一般向けに開催予定。上記(1)のアンケート結果を見て適切な研修・セミナーを計画予定。

(4) JPEAホームページへのCSRページ新設検討

→CSR関連に特化した専用ページをJPEAホームページに設置すべきではないかとの意見があり、その必要性について検討 ※他業界の公表方法等を調査しつつ、有効な公表を目指す。

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	
CSR委員会	●	●		●		●		●	
人権方針作成状況・人権DD取組状況把握・公表		●	●		●	●			●
人権ガイドス更新				●					●
研修開催			●	●					
JPEAホームページへのCSRページ新設検討				●					●

【目的】

JPEA会員企業が人権ガイドラインに準拠した事業活動を実施することを促進するため、現状を把握・分析を通して対策を検討・実施することに繋げる。

【方法】

- ①取組の全体像を元に**進捗度を数値化**出を検討する。
- ②会員企業向け**アンケートを作成・送付して回答して貰い、結果を分析**する
- ③アンケート結果を**下記視点で分析**することを検討
 - ・進捗度をカテゴリー（セル・モジュール会社他）別・企業規模（従業員）別等で分析
 - ・CSR専門担当職員の有無
 - ・定期的な報告書の作成と公表の有無を各企業サイトで確認し、可能であればJPEA HPで公表

※CSR委員会にて、10月アンケート内容決定。会員企業へアンケート配信。

⇒10～11月でアンケートを回収・分析の上、**12月のJPEA HP公表を目指す。**

人権ガイドラインでは、企業は、その人権尊重責任を果たすため、人権方針の策定、人権DDの実施、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合における救済が求められており、概要は下図の通り。ステークホルダーとの対話を通じて、PDCAサイクルを回していくことが重要（人権ガイドライン P6）。



出典：OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス」21頁より⁶⁾

※上図の⑥において、「適切な場合」という留保が付されているのは、複数の是正措置（国による司法的な苦情処理の仕組みを含む。）の選択肢が存在する場合に、自社自身が是正措置を行うことが適切な場合もあれば、第三者による是正措置に協力することが適切な場合もあるためであると考えられます（OECDガイダンス附属書Q53参照）。

プロセス	進捗度設定
①人権方針の作成・事業方針への反映・公表	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> <p style="color: red; font-weight: bold;">進捗度設定は、 次ページに示す アンケート集計後 に検討</p> </div>
②人権DDの実施：負の影響の特定・評価	
③人権DDの実施：負の影響の防止・軽減	
④人権DDの実施：取組の実効性の評価	
⑤情報開示	
⑥定期的な見直し	

アンケートForm

人権ガイドライン取組進捗度 設定値

○・・・実施済、▲・・・検討・調査中、×・・・未着手、－・・・非該当

項目	該当チェック
① 人権方針の作成・事業方針への反映・公表	
(1) 人権方針を作成している	×
(2) 組織内事業方針・手続きへ反映している	×
(3) ホームページ等で人権方針を公表している	×
② 人権DDの実施：負の影響の特定・評価	
(1) リスクが重大な事業領域の特定が出来ている	×
(2) 負の影響の発生過程の特定が出来ている	×
(3) 負の影響と企業の関わりの評価が出来ている	×
(4) 負の影響の優先順位付けが出来ている	×
③ 人権DDの実施：負の影響の防止・軽減	
(1) 取組に当たっての責任部署・責任者が明確になっている	×
(2) 契約を結ぶ前に、強制労働等の有無をサプライヤー等に確認するプロセスを持っている	×
(3) サプライチェーンで強制労働等が確認された場合、サプライヤー等による是正措置を実施することや是正措置を取らなかった場合に、契約の解除を行うこと等を盛り込んだ契約を取り交わしている	×
(4) 人権への負の影響の類型に応じた措置を検討している	×
④ 人権DDの実施：取組の実効性の評価	
(1) 従業員・サプライヤー等へのヒヤリングを実施している	×
(2) あらかじめ質問票を作成し、これを活用している	×
(3) 定期的な現場訪問を実施している	×
(4) 監査・第三者による調査を実施している	×
(5) 現場訪問の際に人権の視点を盛り込んでいる	×
(6) 評価結果を活用して、負の影響防止・軽減への効果確認を行っている	×
(7) 評価結果を活用して、より効果のある対応策を検討している	×
⑤ 情報開示	
(1) 人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置、重大リスク領域、重大な負の影響又はリスク、優先順位付けの基準、リスク防止・軽減の対応に関する情報、実効性評価に関する情報等について説明・開示している	×
(2) 自社の事業が人権への重大な負の影響を引き起こすリスクがある場合は、その負の影響への対処方法について説明している	×
(3) 一般に公開する方法として、ホームページに掲載することや、統合報告書、サステナビリティ報告書、CSR 報告書、人権報告書等を通じて行っている	×
(4) 人権DDのいずれの過程を行っている時にも、随時情報を公開している	×
⑥ 定期的な見直し	
(1) 人権方針の見直しや人権DDを少なくとも年1回実施している	×
※その他感想等 (当てはまる項目がありましたら、○をご記入ください)	
(1) 人権問題として捉えられる範囲が広過ぎる (環境問題、気候変動までも対象とするのか)	
(2) DDの実施が求められていることは認識しているが、実際にどこまでやるのが適切なのかわからない	
(3) サプライヤーの数が多く、DDの範囲が広すぎる	
(4) DDを行う予算や人的資源が少なく、取り組みめない	
(5) その他ご意見 (自由記入)	

進捗度

0%	10%	25%	60%	70%	100%
該当チェック	該当チェック	該当チェック	該当チェック	該当チェック	該当チェック
×	▲	○	○	○	○
×	▲	○	○	○	○
×	▲	○	○	○	○
×	×	▲	○	○	○
×	×	▲	○	○	○
×	×	×	▲	○	○
×	×	×	×	▲	○
×	×	×	×	▲	○
×	×	×	×	▲	○
×	×	×	×	▲	○
×	×	×	×	×	○
×	×	×	×	×	○
×	×	×	×	×	○
×	×	×	×	×	○
×	×	×	×	×	○

人権への取組は、上から順に実施すると思われるので、○や▲がどこまで出来ているかで、俯瞰的に進捗度を定める方針

(2) 人権ガイダンス更新検討に当たって注目すべき各国動向

ビジネスと人権に関する各国法制の代表例

管轄	枠組・法制度等	制定/施行年
EU	非財務情報開示指令 (CSRDの前身)	2014年/2018年
	紛争鉱物資源に関する規則	2017年
	金融サービスセクターにおけるサステナビリティ関連の情報開示に関する規則	2019年/2021年
	欧州グリーン・ディール	2020年
	EU グローバル人権制裁制度	2020年
	EU タクソミー規則	2020年
	新 EU 輸出管理規則	2021年
	サプライチェーンにおける強制労働問題に対処するためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス	2021年
	企業持続可能性報告指令 (CSRD)	2022年/2023年
	企業持続可能性・デュー・ディリジェンス指令案	2022年 (審議中)
強制労働により生産された製品のEU域内での流通を禁止する規則案	2022年 (審議中)	
英国	2015年英国現代奴隷法	2015年
フランス	企業注意義務法	2017年
ドイツ	サプライチェーンDD法	2021年/2023年
オランダ	児童労働注意義務法	2019年 (未施行)
	責任ある持続可能な国際事業活動に関する法案	2021年 (審議中)
ルウェー	透明性法	2021年/2022年
スイス	紛争鉱物と児童労働に関するデュー・ディリジェンスと透明性に係る施行令	2022年
米国	1930年関税法307条	1930年
	2010年カリフォルニア州サプライチェーン透明法	2010年/2012年
	ウイグル強制労働防止法	2021年
オーストラリア	現代奴隷法	2019年

ドイツはサプライチェーンDD法というのが施行されているが、一方でEUでは「企業持続可能性DD指令案」や「強制労働により生産された製品のEU域内での流通を禁止する規則案」が2022年に提出され現在審議中（理事会と欧州議会で主張に開きがあり合意には時間がかかりそうだ聞いている）。また、EUの考えと各国の法制の足並みが揃わず不公平感が出ているという話も聞く。
JPEAガイダンス改訂に関連

◆日時：2023年11月10日 09:30～12:00 (2.5hr)

◆内容

- ・ターゲット：会社経営層及びCSRに係る担当者全般
- ・内容：CSRに関する基礎的情報の提供（サステナブル経営、人権問題）
- ・方法：オンラインのみ（事前録画含む）…一定期間HP公開予定

・タイムテーブルおよび講演者候補

09:30-09:35 JPEA CSR委員会発足のご紹介と今回の講演テーマについて
(JPEA 企画部長 山谷 宗義)

09:35-10:35 「サステナビリティ経営の戦略法務－「人的資本」開示の実践に関する留意点等－」
(西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 安井 桂大弁護士)

岸田政権が掲げる「新しい資本主義」の実現の柱の一つとして、日本においても人的資本の重要性が強調されるようになったことを背景に、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から、サステナビリティ情報全般の開示に並んで人的資本・多様性に関する開示が義務化されました*。本講演では、「人的資本」開示の実践に関する留意点等についてご説明いただきます。

*…一部、西村あさひ法律事務所・外国法共同事業ホームページより引用しています

https://www.nishimura.com/ja/knowledge/newsletters/corporate_230606

10:35-11:35 「人権問題と企業の人権デューデリジェンスへの対応」
(西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 根本 剛史弁護士)

2022年9月に日本政府が公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に準拠した事業活動を実施する際の対応について、ご講演頂きます。

11:35-12:00 「JPEAの人権問題対応取組のこれまでと今後について」
(JPEA 企画部長 山谷 宗義)

ご清聴ありがとうございました。

本日の一連の講演をご視聴いただき、興味を持たれた場合は、JPEAへの加入のご相談も含め、下記までご連絡いただければ幸いです。

一般社団法人 太陽光発電協会

〒105-0004 東京都港区新橋 2-12-17 新橋 I-Nビル8F

山谷 宗義 (muneyoshi.yamatani@jpea-pv.jp)