

## 第2回 サステナビリティ・フォーラム

～Win-Win-Win パートナリシップ構築で東京 2020 大会をすべての人が輝く祭典に～

【共催】公益財団法人 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会  
国際労働機関（ILO）

【日時】2018 年 10 月 17 日（水）13:15～17:30

【会場】国連大学本部ビル 3 階 ウ・タント国際会議場

### フォーラム報告書

#### 第一部

##### 【開会挨拶】

国際労働機関（ILO）駐日代表  
東京 2020 組織委員会 副事務総長

田口 晶子  
山本 隆

P3

##### 【基調発表】

東京 2020 組織委員会 持続可能性部長  
ILO ジュネーブ本部 多国籍企業ユニット・ヘッド

荒田 有紀  
Githa Roelans

P4

##### 【トークセッション】

東京 2020 組織委員会 持続可能性部長  
ILO ジュネーブ本部 多国籍企業ユニット・ヘッド  
モデレーター：ILO ジュネーブ本部 多国籍企業局上級専門家

荒田 有紀  
Githa Roelans  
荒井 由希子

P7

#### 第二部

##### 【セッション1】

“サプライチェーン・マネジメントと東京 2020 大会を通じた持続可能な開発に対するビジネスの貢献”

P9

##### ◆スポンサー企業及び専門家によるパネルディスカッション◆

- ILO ジュネーブ本部 多国籍企業局上級専門家
- ANA ホールディングス株式会社  
コーポレートコミュニケーション室 CSR 推進部部長
- 味の素株式会社 人事部人財開発グループ
- 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 双日（株）サステナビリティ推進室
- 一般社団法人 ASSC 理事
- 弁護士（真和総合法律事務所・日弁連業務改革委 CSRPT 副座長）  
モデレーター：ILO 使用者側理事・日本経済団体連合会

荒井 由希子  
宮田 千夏子  
中尾 洋三  
原 大輔  
和田 征樹  
高橋 大祐  
松井 博志

##### 【スペシャルトーク】

衆議院議員

ILO 活動推進議員連盟副会長、LGBT に関する課題を考える議員連盟会長

馳 浩

P18

##### 【セッション2】

“多様性と包摂性を通じたディーセント・ワークの実現”

P18

##### ◆インクルーシブな職場の実現に向けた声をつなぐトークセッション◆

- 一般社団法人 日本パラリンピアンズ協会理事  
日本郵船株式会社 広報グループ 社会貢献チーム
- 認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズ代表

田口 亜希  
松中 権

モデレーター：東京 2020 組織委員会 持続可能性事業課長

日比野 佑亮

**【セッション3】**

P21

“東京 2020 大会を契機とした持続可能な開発の達成に向けたアクション”

◆労使団体、市民会社及び研究機関の視点からの意見発表◆

- ILO 使用者側理事・日本経済団体連合会
- ILO 労働者側理事・日本労働組合総連合会
- サステナビリティ消費者会議 代表
- 一般社団法人 CSO ネットワーク 事務局長・理事
- JETRO アジア経済研究所 新領域研究センター法・制度研究グループ長

松井 博志  
郷野 晶子  
古谷 由紀子  
黒田 かをり  
山田 美和

**【総括】**

P24

“フォーラムの総括及び 2020 年に向けた今後の展望”

- 東京 2020 組織委員会 総務局長
- ILO ジュネーブ本部 多国籍企業ユニット・ヘッド

手島 浩二  
Githa Roelans

**資 料**

東京 2020 大会スポンサーからのメッセージ

## 第一部

### 【開会挨拶】

国際労働機関（ILO）駐日代表

田口 晶子



本フォーラム開催は、東京 2020 大会の運営に際し、先進国、開発途上国の大企業、中小企業及び零細企業から多種多様かつ大規模な調達が予定されているところ、持続可能性に配慮し、社会的責任のある労働慣行を実践し、当該調達に関わる全ての人がディーセント・ワークを享受できるよう情報交換・意見交換をするために開催されるものである。昨年の第一回フォーラムでは、活発な議論が行われ、組織委員会からは調達コードの説明や企業の取組み事例の紹介がなされた。

今年の 4 月には大会組織委員会及び ILO の間で MOU が締結され、東京 2020 大会におけるディーセント・ワークの促進のためにパートナーシップが組まれた。本フォーラムも当該 MOU に基づき、社会的責任のある労働慣行を通じたディーセント・ワークの実施ひいては国際労働基準の尊重の為の啓発、情報共有を目的としたものである。本日も関係者間で win-win-win パートナーシップの構築のための活発な議論が交わされるものと期待される。



東京 2020 組織委員会 副事務総長

山本 隆

東京 2020 大会まで 2 年を切り、マスコットの決定や大会ボランティアの募集開始など、大会開催に向けて機運がますます上昇してきた。そうした中で重要性が高まっているのが「持続可能性」である。IOC のオリンピック・アジェンダ 2020 でも掲げられている「持続可能性」について、これに配慮した取り組みを展開していくため、”Be better, together より良い未来へ、ともに進もう”というコンセプトを掲げた。関係者の協力を得ながら持続可能な社会の実現に向けたモデルを国内外に示していきたい。

組織委員会では、「持続可能性に配慮した調達コード」を作成し、さらに通報受付窓口も設置している。調達過程における人権や労働に対する適切な配慮を促し、サプライチェーン全体での持続可能性向上を図っていきたい。

本フォーラムは、今年 ILO との間で締結した MOU に基づく初めての具体的なプロジェクトである。より多くのよりよい仕事を創出するため、自社やサプライチェーンにおけるステークホルダーとの協働を中心に、持続可能性に配慮した調達と責任ある労働慣行を議論するものであり、スポンサー企業等関係者にとって有益なプログラムになると期待される。

本フォーラムの開催にあたり、23 社のスポンサー企業からサステナブルな社会の実現に向けたコミットメントを含むメッセージを寄せていただいたことに心より感謝を申し上げる。東京 2020 の大会ビジョンである「世界にポジティブな改革をもたらす大会とする」を実現するた

め、大会をきっかけにディーセント・ワークの実現及び持続可能な社会の実現に向けた取組を進めることが、大会の重要なレガシーとなり、ひいては「誰一人取り残さない」を掲げる SDGs の達成にも貢献すると考えている。

## 【基調発表】

東京 2020 組織委員会 持続可能性部長

荒田 有紀

「東京 2020 大会における持続可能性の取組について  
～調達コードと通報受付窓口の進捗～」



### 1. 東京 2020 大会コンセプト” Be better, together”



イラスト：Tokyo 2020

これまで公害問題を克服し成熟社会となった日本・東京も、気候変動や高齢化など、持続可能性に関する世界共通の課題に直面している。組織委員会は東京 2020 大会を通して課題解決モデルを国内外に示し、” Be better, together” というコンセプトの下、関係者との連携の上、主体的に取組みながら SDGs に貢献することでその責任を果たすとともに、当該取組みが継承されることを期待している。「持続可能性に配慮した運営計画第二版」には、5つの主要テーマ「気候変動」「資源管理」「大気・水・緑・生物多様性等」「人権・労働、公正な事業慣行等への配慮」「参加・協働、情報発信」と具体的な施策が記載され、4つ目の人権・労働の分野では ILO との覚書の締結も紹介している。また、こうした取組みを世界に発信する一環として、組織委員会は国連グローバル・コンパクトに署名している。今後、ISO20121 の枠組みを導入し、継続的な改善を行いながら運営計画に記載の取組を着実に実施していく。

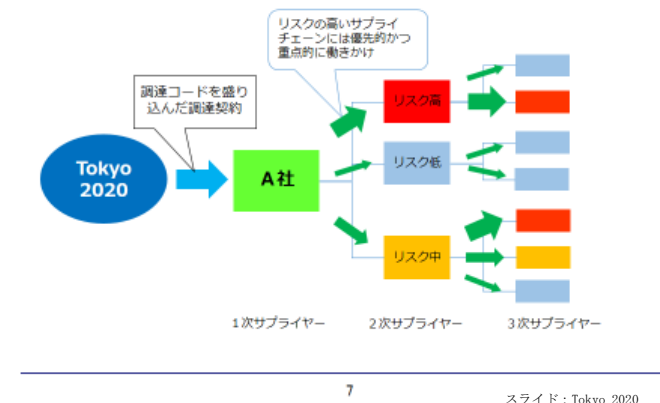
### 2. 持続可能性に配慮した調達コード：基本構成、運用の仕組み、通報受付窓口など

「持続可能性に配慮した調達コード」とは、調達物品やサービス、ライセンス商品の供給過程全体で持続可能性が確保されるよう、サプライヤー等に求められる事項をまとめたものである。負のリスクの予防に努め、問題が発生した際に対処する仕組みとなっており、基本的構成として、①法令遵守、環境、人権等の対処されるべき項目を示す「持続可能性に関する基準」、②基準の実効性を担保するためサプライヤーの取組を促進しその対応状況を検証する「担保方法」、③調達コードの不遵守に関する通報に対応し解決に向けて対応する「通報受付窓口」から成っている。なお、当該調達コードの取組みは、LGBT の支援団体（work with Pride）からベストプラクティス賞をいただいた。

また、事業者の理解・取組みを促進するために調達コードの背景等を解説した Q&A の作成、調達コードの理解及び自社の取組み状況の評価・改善を促すためのチェックリストの運用、サプライヤー・ライセンサーとの対話（ヒアリング）などを実施している。30 社近いライセンサーへのヒアリングでは、各社の調達コードへの理解やコンプライアンス意識の高さがうかがわれ、差別、ハラスメント、労働時間、環境面への取組みが行われていることが明らかとなった。組織委員会としては、「サプライチェーンの働きかけ」にも注視しており、サプライチェーン全体での調達コードの周知やリスクの高いサプライチェーンへの重点的な働きかけ等を通じた供給過程全体での持続可能性の向上が期待される。

## 「持続可能性に配慮した調達コード」の概要

### ■ サプライチェーンへの働きかけ



さらに、上記のような施策をとってもなお調達コードの不遵守が発生した場合に備えて通報受付窓口が設置されている。通報受付窓口では、通報者と企業に対話の機会を設け、当事者の合意による解決を目指すものである。公平で透明性のある対応を可能とするための業務運用基準を策定し、また、解決に向け専門的なアドバイスを与える助言委員会も設置することとしている。

### 3. 2020 に向けて

最後に、2020 年に向けての取組みとして、ILO との協力を通じたグッドプラクティスの共有による事業者の取組み促進及び組織委員会担当者の能力向上、制度の効果的な周知を含む通報受付窓口制度の適切な運用、本大会での取組みを将来の参考のためのレガシーとして残す持続可能性報告書の作成等を行っていく予定である。



ILO ジュネーブ本部多国籍企業ユニット・ヘッド

**Githa Roelans**

「多様で包摂的なスポーツとビジネスの世界をめざして」

#### 1. ILO と東京 2020 の協力に基づく第 2 回サステナビリティ・フォーラムの意義

2020 年及び 2030 年に向けた私たちの共通課題の議論に向けられた昨年の第 1 回フォーラムでは、特にサプライチェーン上でより多くのよりよい仕事を生み出すために日本国内外のステークホルダーと対話をすることの重要性が強調された。第 2 回は、持続可能性の項目を深掘りし、ディーセント・ワーク及び労働の権利へのコミットメントを実行へと移す段階である。本日発表されたスポンサー企業によるコミットメントは、労働基準を尊重し、ディーセント・ワーク実現のため、ILO を含む広範囲のステークホルダーとの間で win-win-win の関係構築を行うというものであり、この点に大変感銘を受けた。

今年、東京 2020 と ILO は、大会パートナー企業による、社会的責任を通じたディーセント・ワーク促進に積極的役割を果たすことを促す目的で MOU（覚書）を締結した。仕事の創出、仕事における権利の保障、社会保障の拡充、社会対話の促進を 4 つの柱とするのディーセント・ワ

ークアジェンダは、全ての SDGs 達成の鍵であり、ILO はこの MOU を通じて、ディーセント・ワーク及び持続可能性の実現に向け、スポーツとビジネスの持つ可能性を最大限に活かすべく、企業をはじめとしたステークホルダーと協働する準備ができている。

この観点から、サプライヤーにデュー・ディリジェンス（以下、DD）実施を要請する調達コード及び人権、労働、公正な事業慣行への配慮―多様性の祝祭を柱の一つとした持続可能性に配慮した運営計画は賞賛に値する。平等性、多様性及び包摂性の促進は、ILO にとっても社会正義、ディーセント・ワーク及び全ての SDGs を達成する際の中核的要素である。実際、様々な性別、年齢、社会的背景を持つ多様な人々が才能と努力によって競い合うオリンピック・パラリンピックは、排除や差別の脅威に晒されかねない若者にも機会を与えており、ダイバーシティ及びインクルージョンをその DNA として備えているといえる。この価値はビジネスにも当てはまり、実際に調達コードは差別とハラスメントの禁止、女性や障がい者の権利の尊重、そして外国人・移住労働者の処遇について規定している。

## 2. 職場における差別の撤廃に向けた取組

ILO の報告書等によれば、職場における差別はいまだ根強く残っており、自社のみならずサプライヤー等のビジネスパートナーに対しても取組みを求め、ローカル経済の発展及び女性の経済機会の拡大につなげることが重要である。職場における機会均等は国際労働基準において中核的な人権の一つとして位置づけられ、インクルーシブなビジネス慣行を促進する上で重要なエントリーポイントとなる。

世界的に見ても女性差別は依然存在し、女性の労働市場参加率、同一または同価値の仕事に対する賃金、給与の発生しないケアワークや家事労働への従事という点で、男女には大きな隔たりがある。もちろん、差別は女性だけでなく、若年労働者、障がい者、異なる民族、文化、宗教を持つ人々、性的指向、組合員の資格等多様に存在しており、これが貧困、インフォーマル経済への従事や児童・強制労働の発生につながっている。したがって、差別根絶は貧困撲滅や持続可能な経済発展にとって不可欠である。多様性のある企業はイノベーションの面で優れており、企業評価も高いという調査結果もあり、職場における均等待遇が提供されることで、労働者の技能と能力を十分に発揮させることができ、ビジネスを成功に導くという考えもある。ILO は、平等を促進するためにより革新的なアプローチをとる必要があるとの認識の下、取組を行う企業を支援するため、多国籍企業宣言の促進に加え、実務的なガイド及び ILO ヘルプデスクというツールを作成しており、ILO 駐日事務所の HP ではこうしたツールが日本語で提供されている。また、ILO は男女同一賃金のための国際枠組み（EPIC）やビジネスにおける障害者ネットワーク構築にも取り組んでおり、企業向けアセスメントツールを開発・提供している。

## 3. 持続可能なビジネスのためのサプライチェーンにおける包摂性の促進

サプライチェーンにおける包摂性の促進とは、現地ビジネスパートナーとのつながりや協働を通じてより多くのより良い仕事の創出を促すことである。このつながりや協働によって、現地の中小ビジネスもグローバルサプライチェーン参加の恩恵を受けられるようになり、そこで新たな雇用が創出され、労働条件と生産性が向上し、同時に最終製品/サービスの品質向上とイノベーションを生み出す新たな技術やノウハウと人材の創出を促すことにつながる。これがサプライチェーンにおける「包摂性」の意味であり、包摂的な経済成長とディーセント・ワークを目指す SDG 目標 8 につながる重要な取組みである。調達コードもまさにこのことを目的として掲げている。

日本政府支援により ILO が実施しているベトナムでのプロジェクトも、サプライヤーとの対話及び能力構築がサプライチェーン全体の競争力強化につながり、また社会的責任ある労働慣行と企業業績の向上との両立が、ビジネス的にも明確に成り立つという理解を基礎に、多国籍企業による強力なコミットメントがみられた。この理解は、新たな EU-ILO-OECD の「責任あるサプライチェーン」プロジェクトにも引き継がれていく。また本日のパネル討論でも、どの

ように企業が Win-Win-Win パートナリシップの考え方をもち、包摂的な経済成長及びディーセント・ワークの創出に貢献していくかの例が示されることと思われる。

#### 4. 多様で包摂的なスポーツとビジネスの世界をめざして

我々は、日本国内外で持続可能性及び社会的責任のあるビジネスを促進できる重要な局面に来ており、Tokyo2020 の運営計画と調達コードは多くの機会を提供するものとなる。日本政府が策定しているビジネスと人権に関する国別行動計画もこれに資するものである。スポーツとビジネスが私たちの目指す価値実現に向けた力になることを信じ、ILO が Tokyo2020 とともに多様で包摂的な社会と職場を創り出すためのゲームチェンジャーとなるべく、このパートナーシップに基づき協働していくことを期待してやまない。

#### 【トークセッション】

東京 2020 組織委員会 持続可能性部長

ILO ジュネーブ本部多国籍企業ユニット・ヘッド

モデレーター：ILO ジュネーブ本部多国籍企業局上級専門家

荒田有紀

Githa Roelans

荒井由希子

#### <お互いのプレゼンテーションを聞いた印象について>

Roelans :

組織委員会は調達コードで労働・人権について多くの具体的な項目を設定しており、ディーセント・ワークを達成するための重要なレバレッジをかけているといえる。企業が実務的な方針やコミットメントを策定・実施する際には、リスクの特定及びその対処に関して様々な課題がすでに見受けられている。ビジネスが人権・労働面での取組みを進めるにあたり、全ての段階でデューディリジェンス（DD）の実施が勧められるが、多くの企業が DD のプロセスにおいてキャパシティ、情報公開等の問題を抱えている。この点については、企業のステークホルダーだけでなく、政府も企業の取組みを後押しする重要な役割を担っていると思われる。Tokyo2020 の調達コードに則った DD を行うに際して直面する個別課題の解決について、特にサポートが必要になる。ILO のアプローチでは、労働人権の DD を行う際に、労働者及び労働者代表組織と協力して行うことや社会対話を重視している。この点において日本企業は、労使紛争の予防の観点からこうした対話を実施するなど、日本企業独自の文化に根ざした取組みを行っており、世界に共有できる事例を多く有しているものと考えている。

荒田 :

Roelans 氏のプレゼンテーションは具体的な数字を掲げながら男女平等やサプライチェーンの課題に言及した示唆に富んだ内容であった。Tokyo2020 は持続可能性に配慮した運営計画を改定したばかりであり、今後これをいかに実施していくかが課題である。調達コードについては、ルール策定だけでなく、チェックリストやヒアリングを通して関係者の理解を促進し、実効性を担保することで問題の予防につなげていきたい。現状では企業間で取組みのレベルに差異があり、取組みの底上げが重要だと思う。ILO との間で締結した MOU に基づき、ILO の知見も活用させていただきながら取り組んでいきたい。

#### <Toyo2020 を通してどのようなレガシーを残したいか？>

荒田 :

持続可能性に配慮した調達やディーセント・ワークの実現が東京 2020 大会で終わることなく引き継がれることが大切である。シンポジウム等での情報共有、関係者の能力向上、事業者へのグッドプラクティスの共有等を進めながら、レガシーを残していきたい。

荒井：

社会、企業行動及びサプライチェーンの流れ全体にポジティブな変化、影響を与えることで、持続可能な開発の促進につながると考える。ILO も Tokyo2020 と共にオリンピックムーブメントにレガシーを残し、次回大会に引き継いでいくことが重要ではないか。

Roelans：

社会的インパクトの大きいメガスポーツイベントにおいてディーセント・ワークの促進等を行うにあたり、組織委員会とのコラボレーションは非常に重要であり、ILO のツールを関係企業に利用いただくよい機会でもある。本フォーラムのような啓発の機会とともに、今後具体的かつ技術的なワークショップの開催等で DD やディーセント・ワークといった点を掘り下げていくことに協力していきたい。



## 第二部

### 【セッション1】

～サプライチェーン・マネジメントと東京 2020 大会を通じた持続可能な開発に対するビジネスの貢献～

◆スポンサー企業及び専門家によるパネルディスカッション◆

モデレーター：IL0 使用者側理事・日本経済団体連合会 松井博志



IL0 ジュネーブ本部多国籍企業局上級専門家

荒井 由希子

「社会的責任ある労働・ビジネス戦略と雇用創出  
ー2020 大会サプライチェーンにおける IL0 多国籍企業宣言の適用  
事例」

#### 1. Win-Win-Win パートナリシップによる ディーセント・ワークの創出

昨年のフォーラムでは、サプライチェーンとは働く人たちのチェーンであり、我々の目標はサプライチェーンのどの段階においても全ての人の生活・労働条件を人間らしいものにすることであることに触れた。win-win-win の3つ目は労働者であり、2020 大会に関わるすべてのひとが輝くために、例えばオリンピック公式球を製造する女性たちのようなグローバルサプライチェーン内の労働者の権利を保護促進していくことが必要である。



#### 2. スポーツ用品製造セクターにおける持続可能で責任あるビジネスの推進 ーパキスタンの事例ー

今年はパキスタンのスポーツ用品サプライヤーに対する IL0 プロジェクト（日本政府拠出）について紹介したい。パキスタンのシアルコートは世界大手スポーツ用品ブランドの調達先であり、90 年代にはサッカーボール製造過程にて児童労働があったものの、IL0 をはじめ関係者の取組みにより現在は児童労働が撲滅され、その経緯から児童労働への問題意識が高い。シアルコートの工場の大多数はローカルの零細・小企業による労働集約的な操業であるが、品質、デリバリー、生産形態など実際のオペレーションは調達元である多国籍企業が主導している。

### 産業全体として取り組む必要性の再認識

- ・「サッカーボール工場からの児童労働撲滅」から、「全てのスポーツ用品製造工場においてディーセントワークを促進」
- ・目指すのは、「コンプライアンス・プラス」持続可能かつ責任あるビジネス慣行の浸透
- ・産業におけるディーセントワークの促進を生産性、競争力、ビジネス向上につなげる

>> 新しい「シアルコート・ブランド」の形成

#### 「パートナーシップ・モデル」

- 児童労働撲滅の経験を活かす：リード・ローカル企業の役割
- 多国籍企業がパートナーとなり共に改善に取り組むエンゲージメントモデル：行動規範の遵守よりも、対話を通じた信頼関係構築

より多くのより良い雇用創出を目指す為に必要不可欠な、  
産業内、政労使の協力、そして、多国籍企業とのパートナーシップという共通理解



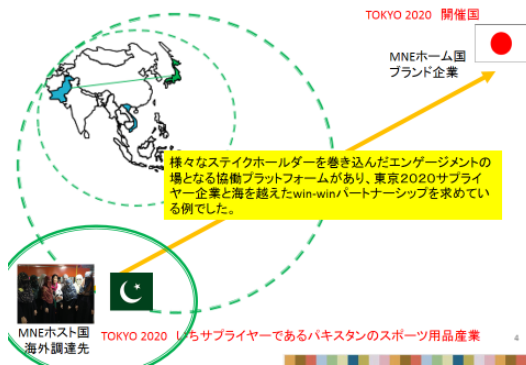
日本政府の拠出金によるこの ILO プロジェクトでは、企業とのエンゲージメントを組み込んだ「アクション・リサーチ」を行い、ILO 多国籍企業宣言に照らしたディーセント・ワークのマッピングや先駆的な企業による取組みの収集・頒布、さらには共通課題の抽出と提言などを通じて、労働 CSR の促進及びコンプライアンス、労働監督機能の強化を進めている。本プロジェクトでも、アクション・リサーチを実施した結果、サッカーボールだけでなく全てのスポーツ用品製造過程においてディーセント・ワークを促進する必要性、また法令の遵守を超えるコンプライアンス・プラスを

目指し、産業競争力の要素のひとつとしてコンプライアンスを位置づけ、これが競争力及びブランド力の向上につながるというビジネス面での利益についての共通理解を得ることができた。また、零細企業を引っ張る現地のリード企業の役割や対話を通じた信頼関係構築の重要性が認識された。より多くのより良い雇用創出を目指すには、産業内のみならず、政労使の協力及び多国籍企業とのパートナーシップが必要不可欠であるというのが共通理解である。

2016 年には「スポーツ用品製造セクターにおける持続可能で責任あるビジネス促進」タスクフォースが産業界のリードにより立ち上がり、良好な労使関係の促進、労働安全衛生、女性雇用の促進、スキル開発等の主要共通課題について議論するための、政労使及び多国籍企業（三者構成プラス）その他ローカル・ステイクホルダーによる対話及び協働のためのプラットフォームとして機能している。当該タスクフォースの活動として国際労働基準・原則や労働安全衛生のセミナーを開催しているが、現地の産業及び使用者の代表と連携してこれを行うことで産業レベルおよび工場の作業員・労働者たちにノウハウを移転させること、模範的取り組みや好事例の紹介で業界の底上げを牽引していくことの重要性が感じられた。

意識啓発活動については、企業だけでなく社会全体を巻き込んで行うことが重要であり、パキスタンオリンピック協会と連携して次世代を担う子供たちに対してスポーツイベントを開催したり、サプライチェーンの末端のインフォーマル経済に従事する家内工業作業員にもアウトリーチをしていた。またシアルコートだけでなく全国的に啓発活動を展開すべく、同国ビジネスの中心地カラチにおいて、経営者へ CSR 促進に関する意識啓発活動を行った。具体的にはカラチにおいて経営者フォーラムを開催し、パキスタン全土に責任あるビジネス、コンプライアンス・プラスの考えを広めることに成功した。実務者対象 CSR セミナーでは、サプライヤーの同伴を参加条件とすることで、CSR 促進においていかにサプライヤーとのパートナーシップが重要であるかを実務的側面から支援・強調できた。

2019 年からはプロジェクトの第三フェーズを迎え、ホーム・ホスト国間対話促進が課題となる。国内ではタスクフォース設立によって対話のプラットフォームができ、雇用・労働のについて取り組む土台ができあがったが、他方現地の声として、ブランド・バイヤー企業の現地におけるプレゼンスが低く対話・エンゲージメントが進まないという問題がある。バイヤー企業が単にチェックリストに基づきサプライヤーを監査することだけでなく、実際に現地を訪問して、DD や監査だけではなくビジネスのノウハウや改善法を共有するなどサプライヤーとの間で対話を行い、お互いにとってウインウイン関係となるようなエンゲージメントの方法を探ることが有意義になると考えられる。



### 3. ILO と Tokyo2020 のコラボレーションの展望

ILO と Tokyo2020 の具体的なコラボレーションの機会としては、セミナー開催、先駆的な取組事例の収集発信、一般向け啓発などを行う他、パキスタンのようなサプライヤー企業進出先である国や地域でのパイロットプロジェクトの推進なども考えられる。ILO の途上国におけるディーセント・ワーク創出のプログラムは、コンプライアンス促進、持続可能な企業開発に直接貢献しており、日本政府は ILO

の主要ドナー国としてアジア地域をはじめ多くの国で ILO プロジェクトの支援をしている。日本企業の進出先である国の ILO オフィスとの連携も期待したい。現地使用者団体、その他 CSR タスクフォースやネットワークを通じ、現地法令や現地の雇用労働問題に関する情報共有もしているので活用してほしい。また、ILO ビジネスのためのヘルプデスクでは、企業がサプライヤーと連携する上で直面した課題等について Q&A という形でツール化している。駐日事務所のウェブサイト参照頂きたい。

今後も ILO は、日本企業と様々なエンゲージメントを続けていく。EU 拠出によるアジアにおける責任あるサプライチェーンプロジェクトをはじめとした CSR 関連活動を行っていくが、企業との新しいエンゲージメント形態として、企業と ILO が直接バイラテラルなパートナーシップを結ぶプライベート・パブリック・パートナーシップ (PPP) も存在することをお知らせしたい。

ANA ホールディングス株式会社  
コーポレートコミュニケーション室 CSR 推進部部長  
**宮田 千夏子**



企業の立場から、Tokyo2020 に向けて人権というテーマに取り組む中で感じたことを中心に紹介する。メガスポーツイベントとしての Tokyo2020 に世界から注目が集まる中で、調達コードをはじめとするグローバルガイドラインにどのように対応しそれを発信するのか、この中で生じる企業意識の変革が、今後継承されるべきレガシーになりうると感じる。

### 今日皆さまにお伝えしたい大切なポイント



#### ●対応における視点

「グローバルな視点」と「日本特有の文化・価値観」の差をどのように融合させていけるのか？  
⇒日本らしさ、日本の強みを踏まえた対応・発信  
～「性悪説」から「性善説」～

#### ●メソドロジーと情報発信

##### 方法

「国連のビジネスと人権に関する指導原則」・・・正当性の担保  
～小さくスタートし、大きく育てる～

##### 情報発信

情報の種類：「実施できた」ことの情報価値は意外と低い  
必要なのは「On Going」な情報＝目指す方向・経過「0か100ではなく」

#### ●社内での合意形成

人権というテーマに対する認識差 ～総論では理解するが・・・～  
具体的なオペレーションレベルで人権侵害を受けた個人の特定⇒具体的取組へ

東京2020大会を契機に、グローバルスタンダードでの発想・対応力強化

企業が人権というテーマに取り組む中で、国連指導原則等の基準に対応する際のグローバルな視点と、これを実際に企業行動に落とし込み発信する際の日本特有の文化や価値観をいかに融合させるかという点が重要である。対応の方法論として、国連指導原則というグローバルなガイドラインに則った対応が正当性の担保につながるほか、人権という対応が難しい大きなテーマに対して、達成可能なところから取り組み、成功事例を積み重ねるといえば「小さくスタートし大きく育てる」という考え方が重要と思われる。また情報発信についても、100%達成できたことを発信するのが日本企業の従来の感覚ではあるが、様々な意見を聞く中で、「実施できた」ことの情報価値は低く、On Going な情報つまり目指す方向性及び経過について段階的に発信することが重要であると認識できた。企業では社内での合意形成も障壁の1つであり、人権が重要であるという総論を超えて具体的な企業行動に落とし込むに当たっては、どういった個人が人権侵害を受ける可能性があるのかを特定するところから始める重要性を認識した。

当社の人権尊重の取り組みは2015年から開始したばかりであるが、2016年の人権リスク及びインパクトアセスメント実施及び2018年の人権報告書の発行がポイントであったといえる。当該人権インパクトアセスメントにおいては、可能な限り第三者と共にリスクの分析、特定を行うことにより、正当性が確保できたものとする。特定したリスクへの対応として、パートナー企業へのグループ方針説明をはじめ、食のサプライチェーンの見える化、人身取引防止に関するワークショップの開催等を行ってきているが、認証やチェックで縛る前にまずはリスクについて認識してもらうために対話を行い、性善説に立って透明性を高める仕組みを構築し、第三者関係者を交えた形で海外事例を学ぶ機会を作ることなどに取り組んでおり、これが日本らしさ、自社らしさを入れたところだと考えている。

最後に、今年指導原則報告フレームワークに則り人権報告書を作成・開示したが、取り組みの経過を開示する、できるところからやっていくという姿勢を示せたものとする。



味の素株式会社 人事部人財開発グループ  
中尾 洋三

近年、ビジネスと人権に関して企業のレピュテーションリスクが高まっている状況と、協業で問題を解決していこうとする取り組みを紹介したい。

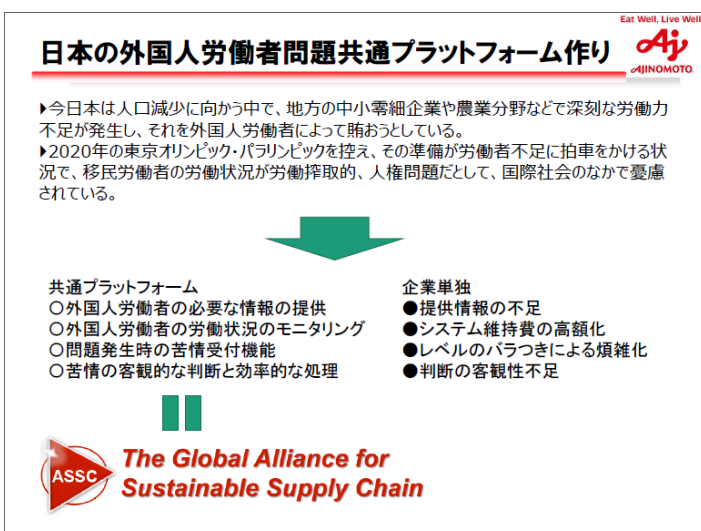
CGF(The Consumer Goods Forum)という世界的な消費財流通業のネットワークがあり、その目的の1つには非競争分野の課題において共同の活動と呼びかけ、インパクトを大きくし、効率的に課題解決を行うことが掲げられている。CGFは、環境及び社会の分野のうち特に強制労働について、ビジネス上大きなリスクであるという認識のもと、コミットメントや決議を採択し、バリューチェーンからの強制労働の根絶や採用・雇用における手数料を労働者に負担させないことを規定している。こうした決議の背景には、2014年にタイの水産加工業における外国人労働者の人権問題についてメディア及びNGOから厳しい指摘を受けた事例、日本においても2017年に新聞等のメディアで外国人技能実習生制度違反問題が取り上げられた事例など、強制労働に関して企業側に厳しい見方がされるようになってきた事案がある。

味の素では2017年度に第三者機関であるASSCの協力のもと、グループ会社、サプライチェーン上の外国人技能実習生へのヒアリングを行った。結果として特段の問題は発見されなかつ

たが、サプライヤーの中にはパスポートの預かりや日本人労働者との賃金体系の違い等の問題に対する理解が不十分である会社もあり、これを受けて問題解決に向けた協業を行っている。

日本企業に対しては、CGF 事務局がその取組みの消極性に対して危機感をもっており、日本企業のサプライチェーンに対する責任を問う国際的 NGO のレポート（タイ鶏肉産業における強制労働に関するもの、2018 年）が出されるなど、労働人権問題に関する企業責任がより一層問われているが、この風潮はオリンピックの開催に向けてさらに高まると思われる。

当該タイの鶏肉産業の事例については、現地のタイで取組みが始まっており、現地労働者の声をスマートフォンアプリを通じて NGO に通報し、NGO から企業に連絡して問題解決にあたるという仕組みを導入している。この仕組み（Project Issara と呼ばれる）は、企業が単独で労働人権問題に対応しても上手く解決できなかった経験をもとに、企業や国連機関等が共同して、コレクティブアクションで労働者の意見を吸い上げ問題解決にあたるというアプローチを採用している。公的資金も投入し開発したスマートフォンのアプリを通じて、10 万人以上の労働者に必要な情報及び通報プラットフォームを提供しており、月に 2,000 件以上の労働者からのメッセージが寄せられ、これをもとに既に 6000 人以上の強制労働に従事していた労働者の労働環境が改善されたと報告されている。



人権を守る上で、人権 DD 及び苦情処理が両輪で回ることが重要であり、こういったプラットフォームを日本で作ることが必要と考えている。企業が単独でこうした仕組みを作ることは経済的に困難であり、また企業が労働者からの苦情を直接受けることはリスクが高い。そこで、ASSC などの NGO に企業と労働者の間に入ってもらう形の共通プラットフォームが良い仕組みだと考えられる。Tokyo2020 でも調達に関わる企業が世界から批判を受けないように、このプラットフォームのような Win-Win-Win のパートナーシップを構

築できれば 日本のビジネスと人権における取組みのモデルケースとなり、さらには継承すべきレガシーになるものと考える。

#### <松井モデレーターよりコメント>

指摘のあったタイの強制労働については、経緯として ILO 総会で強制労働条約（第 29 号）の議定書が採択される際に反対票を投じたタイ政府への国際社会からの批判に端を発するものであったこと、またそこにも現れているように、日本に比べて欧州の方が NGO や消費者の目が厳しいということを補足したい。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)

サプライチェーン分科会

双日 (株) サステナビリティ推進室

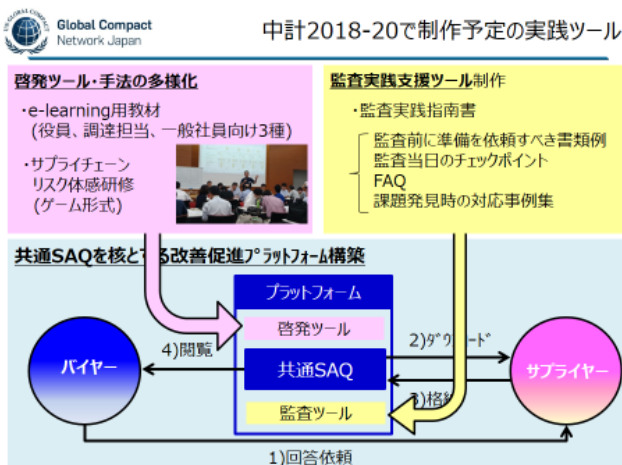
原 大輔



GCNJ からは、業界を超えた協業の取組みについて紹介したい。グローバルコンパクトとは企業が事業活動を通じて国際的な企業課題を解決するイニシアティブであり、加盟企業は事業を通じてグローバルコンパクト 10 原則を実践することが求められる。GCNJ のサプライチェーン分科会では CSR 調達をテーマとし、実践ツールを開発・発信している。

サプライチェーン上の人権・環境課題の特徴として、1 社だけではなく関係するサプライチェーン上の各社が取り組まなくては、課題は一向に解決しないという点が挙げられる。一方、企業が個社で複数のサプライヤーを管理することは経営資源の問題、すなわち企業規模によって人権・環境課題対応の担当者を配置できるか、サプライヤーへの CSR アンケートといった実践ツール開発コストを自社で負担できるかといった現実的課題に直面しやすい。そこでサプライチェーン分科会では、分科会参加企業が実践ツールを共同開発・無償提供することにより、サプライチェーン上の各社が環境・社会に配慮した調達に取組みやすい実践環境の整備に取り組んでいる。

これまで開発した実践ツールとして、2013 年の提言書、2015 年の入門書及び 2017 年の業界横断型 CSR アンケートが挙げられる。提言書では、①サプライチェーン上の人権・環境課題を解決するというビジョン共有、②実際の取組状況についての情報交換を行うアンケート、及び③アンケートの結果が現場で実践されているかを確認する監査の 3 つを調達における重要プロセスとして示し、入門書では CSR の必要性及び事例を分かりやすく簡潔に解説し、業界横断型 CSR アンケートでは新たに環境・社会に配慮した調達を始める企業の増加、および乱立する様々な各社の既存 CSR アンケートフォームの統合により、バイヤー・サプライヤー双方の業務負担軽減を図った。



今後の開発予定としては、経営層、CSR 担当者、一般社員など、それぞれの階層に合った啓発ツールの制作・多様化、また監査のチェックポイント、改善事例等を提供する監査実践支援ツール制作が挙げられる。上述の業界横断型アンケートについては、今後はシステム化することで、バイヤー・サプライヤー間で同一のプラットフォーム上でコミュニケーションが取れるようにすることに加え、サプライヤーからの回答結果分析等の実務上での利便性向上を図る。また、上述の啓発ツール・監査実践支援ツールや、国連人権指導原則における要請事項を踏まえた新たな実践支援機能も加

えていくことで、バイヤー・サプライヤー双方が自動的に国連人権指導原則に沿った調達の実践が図れる改善促進プラットフォームの構築を目指す。

一般社団法人 ASSC 理事  
和田 征樹



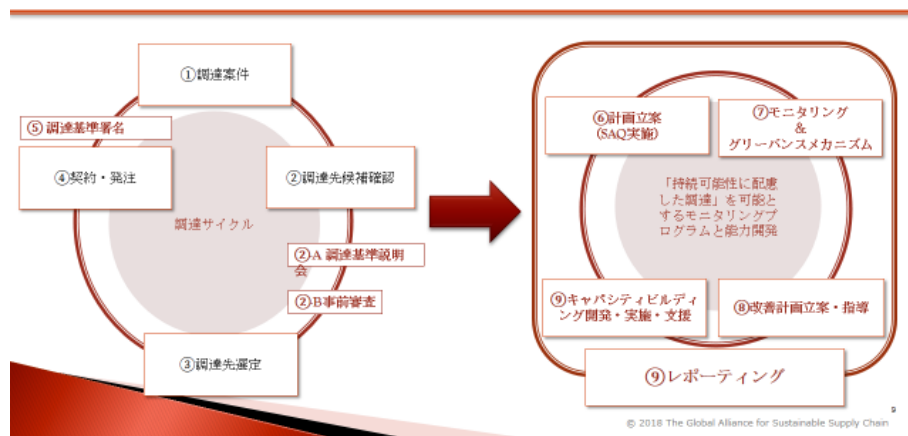
The Global Alliance for Sustainable Supply Chain “ASSC” は、企業のサプライチェーンに関わる問題に関して、欧州米州での議論を国内で啓発することも含め、情報を発信し共有することによって企業支援に取り組んでいる団体である。

サステナビリティに関する制度的背景としては、1987年に国連「環境と開発に関する委員会」が発行した”Our Common Future”という報告書の中で「サステナビリティ」という概念が初めて用いられたことに端を発した。その後、国連グローバルコンパクト、ビジネスと人権指導原則、SDGs、Tokyo2020 調達コード、ILO 多国籍企業宣言改定等の様々な制度に概念が導入されている。

一般的な潮流として、サステナビリティ活動は、マテリアリティ（重要性）特定プロセス、人権デューデリジェンスプロセス及びCSR 調達プロセスの3つのフェーズに分けられる。日本企業の多くは第1または第2フェーズの段階にあり、一部の先端企業が第3フェーズでSAQ等に取り組んでいるものと思われる。

ガイドラインとしては、当初ILO憲章しかなかったものが、国連指導原則、Tokyo2020 調達コード、多国籍企業宣言の原則（改定）が段階的に登場し、今ではこういったガイドラインの存在が「目的地」であるwin-win-winの関係構築に到達する道標になると考える。

「持続可能性に配慮した調達」（ASSC提案モデル概要図）



CSR 調達プロセスにおいては常に新たな労働、環境課題が発生し、外国人労働問題、監査における虚偽報告など、個社での解決が困難な問題が出てくる。ASSCが提案するのは、SAQ 実施に加え、グリーバンスメカニズムの導入により労働者及び地域コミュニティの声を聞いた上で改善計画に活かし、キャパシティビルディング及びレポーティングにつなげ、結果的に会社の評価及びより良い社会につながるというサイクルである。

ASSC ではすべての働く人に対する苦情・相談受付窓口（アスク・ワーカーズ・ヴォイス）を複数の言語で設置しており、また個社では対応が困難な人身取引及び外国人労働者問題について各種団体で構成されるラウンドテーブルの提供も行っている。

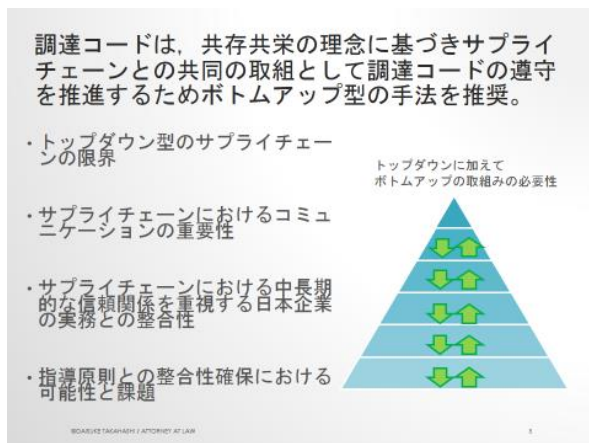


真和総合法律事務所パートナー弁護士  
日本弁護士連合会業務改革委 CSRPT 副座長  
**高橋 大祐**

法律家の視点から、責任あるサプライチェーンの取組みを促す背景、調達コードの位置づけと企業に求められる事項について話したい。2011年に承認されたビジネスと人権に関する国連指導原則はサプライチェーン上の課題に関するガイドラインとして最も重要なものの1つであり、この中で企業に対し人権DDの実施及び苦情処理制度の整備が要請されている。

指導原則における「人権」とは、ILOの中核的労働基準を含み、環境や社会の面での幅広いステークホルダー対応が期待されている。人権DDとは企業活動が人権に与える直接的・間接的インパクトを評価して対応することを指すが、特に間接的インパクトについてもサプライチェーン上での労働者の人権侵害リスクをチェックし影響力を行使する必要があるという点が重要である。また人権侵害が発生した際の救済へのアクセスを確保する苦情処理システムも求められており、この点はILO多国籍企業宣言でも同様に要請されている。

国連指導原則自体は企業に罰則等を課すものではないが、指導原則を契機に欧米を中心にサプライチェーン管理関連の規制が進みつつあり、2015年には英国現代奴隷法、2016年には米国貿易円滑化貿易執行法が、2017年にはフランス人権DD法がそれぞれ導入された。これらの規制に関して、日本企業も欧米のサプライチェーンに入っている場合には、顧客からの遵守義務付けという形で、実質的に域外適用を受けるという影響がある。



Tokyo2020 調達コードにおいてもリスクの高いところに重点的に働きかける「リスクベース・アプローチ」型でのコード遵守を要求しており、当該アプローチの前提となる人権DDの重要性も強調されるところである。人権DDは欧米が中心となって取り組んでいるものの、トップダウン型サプライチェーン管理に限界がある中、共存共栄の理念に基づくサプライチェーンにおけるコミュニケーションを中心とするボトムアップ型アプローチにおいては、従来から取引先との信頼関係を重視する日本企業に強みがあると思われる。共存共栄とは企業及びサブ

ライヤーのみならず、労働者を含めた win-win-win の関係を構築することで、指導原則との整合性確保も図られていくと考えられる。

サプライチェーンへの働きかけには、調達契約にサステナビリティ条項を挿入することも有益である。調達コード及び日弁連のガイダンスにおいて当該条項のモデル条項及び解説が提示されている。但し、当該条項をサプライヤーへの責任転嫁に利用するような濫用的運用については留意する必要がある。

サプライチェーン・マネジメントの取組みを行う際の視点となりうるのが、3つの「E」、すなわち Enforcement（基準の執行）、Engagement（対話の促進）、Empowerment（能力の強化）である。その際、個別企業では対応が難しい課題について企業、政府等のステークホルダーが協働して解決することが望ましく、今般の ILO 及び組織委員会の MOU はその核となるものとし

て期待される。苦情処理システムも組織委員会だけでなく各企業が設置することで問題の早期解決及びリスク把握に寄与するという効果があり、取組みの推進が期待される。

最後に、中小企業や海外企業も含め社会全体での人権尊重の取組の底上げをするためには、政府の役割が重要であることを強調したい。この観点から、政府が現在実施中のビジネスと人権に関する国別行動計画の策定にもこのフォーラムにおけるような議論が反映され、官民その他ステークホルダーの連携が推進されることを期待したい。

<松井モデレーターよりコメント>

国連の指導原則については長い議論を経て、(労働者や住民の)人権を守るのは国家の責任であり、企業は人権を尊重する立場にあると結論付けられた。本来国家がやるべきことを企業の責任に転化するような風潮は危惧されるところである。またサプライチェーン上の課題解決はサプライヤーと共に行動していく姿勢が本来の姿であり、これがサプライヤーを排除する論理に使われないように留意しなければならない。

苦情処理システムについては、各企業はすでに社内従業員向けの苦情受付窓口や(労働組合があるところでは労使代表による)苦情処理機関がある。また別途、社外顧客向けにはお客様相談窓口等でビジネス上の問題を吸い上げ対応しているケースが多い。これら既存の仕組みをうまく活用していくといいと思う。企業が取引関係をてこにして影響力を行使し契約条項を守らせるということが議論されているが、バイヤーの交渉力が弱い場合などもあり、実際には通用しないケースもあると企業から聞いている。その意味でも、今後企業間の共同枠組みを模索していくことが重要と思われる。

フロアからの質問：

アメリカ企業から日本のサプライヤーの意識が低いという意見が聞かれる。プラットフォーム構築というのは、外資本社も参加できるような形を想定しているのか？

原：まだ基本コンセプトの段階ではあるが国内限定にする予定はなく、ほとんどの企業がグローバル展開していることから、あくまでグローバルで使えるプラットフォーム構築を目指している。

和田：日本企業は意識が低いというより理解が及んでいないというのが実態だと考える。理解を促進するためにプラットフォーム構築が有効であると思う。ツールについては日弁連等のガイドランスがあるものの、より簡単な言葉で説明したもの（例：漫画でわかる行動規範）の普及が必要であると感じている。外資が取り組んできたようなプロジェクトに日本企業が理解し参加するようになったのは最近のことであり、今後は外国人ラウンドテーブルのようなプロジェクトを通じて外資と日系企業が情報交換等を行えば良いと思う。

ギータ氏：グローバル・コンパクトはグローバルレベルでグローバルサプライチェーンに関するアクションプラットフォームを提供しており、日本国外の企業もこれに参加することによりプラットフォーム上でグローバル・コンパクト・ネットワークと接点をもつことができる。

松井モデレーター：ILO 及び Tokyo2020 にて覚書を締結したことから、今後両者の協働の機会がより多く開かれているのではないかと考える。フォーラムの開催、情報交換、好事例の共有をしながらより良い Tokyo2020 を迎えることを期待したい。

## 【スペシャルトーク】



衆議院議員

ILO 活動推進議員連盟副会長、LGBT に関する課題を考える議員連盟会長

馳 浩

衆議院議員、元文部科学大臣、超党派で組織する LGBT 議連会長、Tokyo2020 組織委員会評議員を務める。東京大会が成功したのちに ILO 及び組織委員会間で締結した MOU の内容が日本社会だけでなく世界のどの地域においても当然のこととして実行されるようなレガシーになることを願い、これまで活動を行ってきた。

2016 年に ILO の事務局長であるガイ・ライダー氏と面会し、オリンピック関連で世界中の企業から公共調達を行う際に、組織委員会として働き方、LGBT の問題等人権を重視したルール・方針を作るべきであるとの考えを伝え、ILO 及び組織委員会間の協定締結を打診した。

当時、東京オリンピック招致本部長として活動していた際に、ILO 本部荒井氏（当時は招致本部所属）を通じて ILO の様々な活動を知り、ILO との協力のヒントを探っていた。オリンピックは、スポーツの祭典であると同時に、世界平和の理念を立て、相互理解のムーブメントを起こす役割を担っており、ILO との協力により、両組織の活動を理解しあうこと、組織委員会の策定する雇用、公共調達に関するルールを、オリンピック後も商行為の基準として継承されるものにするのが重要と考えていた。また、当時日本政府は ILO から過労死に関する勧告を受けていたため、これをきっかけに過労死防止対策推進法を議員立法にて成立させたが、オリンピックはそうした社会ムーブメントを世界に発信する場所としての役割も持っているため、ILO の協力が組織委員会による社会ムーブメントの創出と実践化に大いに役立つことなど、ILO との協力の重要性を訴えかけた。

オリンピックに世界中の人が集まる意義を理解し、障がい者、LGBT 等多様な人権に対し働きかけ、連携を促すムーブメントにするべく活動してきたのがこれまでの経緯である。

## 【セッション 2】

～多様性と包摂性を通じたディーセント・ワークの実現～

◆インクルーシブな職場の実現に向けた声をつなぐトークセッション◆

モデレーター：東京 2020 組織委員会 持続可能性事業課長 日比野 佑亮



一般社団法人日本パラリンピアンズ協会理事  
日本郵船株式会社 広報グループ社会貢献チーム

田口 亜希

パラリンピアン、障がい者という立場から、働きやすい職場、環境づくりについて話をしたいと思う。

客船「飛鳥」でパーサー業務に従事していた 25 歳の時に脊髄内の血管破裂による胸椎神経損傷で両足麻痺となり、それ以降車椅子生活をしている。麻痺になった当初は普通の生活や仕事

をすることは難しいと思い退職を申し出たところ、会社が車椅子でも働けるバリアフリー環境の職場を提供してくれて職場復帰を果たすことができた。

東京大会に際しパラリンピアン向けには就職支援制度などの整備が整ってきているが、バリアフリー設備の不足等により、就業はまだ厳しい状況である。環境さえ整えば障がい者でも普通に働けるということを、企業側、また障がい者自身も理解していないことがある。だからこそ、職場勤務する障がい者として、それが可能であることを伝えていかなくてはならないと感じている。私が職場で心がけていることは、手を抜かないことであり、自分でできることは自分でできるようにしている。周囲も何でも助けようとするのではなく、本人から求められた際に助けるというスタンスで、障がい者が自分でできることを増やしていく環境が良いと感じている。すぐに手を貸すのではなく見守られる方が望ましく、同僚が行った方が早いこともあると思うが、障がい者自身が仕事を自分で行うチャンスを会社が与えてくれることに感謝している。通勤時の公共交通機関等のバリアフリー環境も課題である。電車等による通勤では駅員の方の負担に恐縮してしまうことがあり、公共交通機関における自動スロープの設置等のさらなるインフラ整備が求められる。東京大会開催に向けてハード面でのバリアフリー化は進んでいくものと思われるが、使う側の人の理解や意識が伴うことが必要となる。日本ではまだまだ障がい者と身近に接することが少なく理解が進んでいない側面もある。学校や職場において障がい者と生活を共にし、一緒にスポーツをすることで、自然と理解が促進され、才能や個性を認め合い、助け合うことの積み重ねが大切であり、それが共生社会につながっていく。

リオパラリンピックの際には同僚が次のようなコメントをしていた。「日本では障がい者を街中で見かけること少ないが、パラリンピックで活躍する選手を見て障がい者への理解が深まったと同時に、障がい者にとっては励みになると思う。それぞれが残された機能を最大限に活かしている姿を見て、人はそれぞれ個性があり、それは健常者と障がい者関係なく存在するものであると認識した」。

共生社会とは、障がい者が一方的に助けてもらうのではなく、お互いが尊重し助け合うことだと考える。パラリンピックを通じてスポーツが社会問題を解決できるというメッセージを世界に発信できると思う。バリアフリーは障がい者だけのものではなく、妊婦やけが人など全ての人のものであり、高齢化社会では多くの人が不自由を抱えて生活する中で、誰もが暮らしやすい社会を作ることは全ての人に関係のあることである。2020を超えて、多様性を認める共生社会を作るために障がい者も何が求められているのか、何ができるのか積極的に発信していきたい。

日比野モデレーター：障がいがある人もない人も、何ができるのか、何をすべきなのかについて考えていくことの重要性を感じた。

認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズ代表

松中 権



LGBTのうち、Lesbian、Gay、Bisexualは性的指向が同性や両性に向かう方を指し、Transgenderは、性自認が生まれ持った体と異なるまたは異なる性に一致感を持つ方を指す。LGBTは、日本では7.6%（または8%）、グローバルでは5～10%の割合で存在すると言われている。これは左利きやAB型の人の割合と同じくらいであり、非常に身近であるものの、目に見えにくくその方々が何に困っているのかも分かりづらいというのが特徴である。

自身は「権」という名前をからかわれたこともあり、好きになれなかったものの、オーストラリア留学時に外国人に覚えてもらえやすい響きだと発見した経験から良いと思えるようになった。このように嫌だと思っていたことでもきっかけがあればポジティブにとらえられることがあり、それはセクシュアル・マイノリティも同じことだと考える。セクシュアル・マイノリティへの差別偏見は社会だけでなく当事者本人の内側にもあり、LGBT の子供の自殺企図率が高い（ゲイ・バイセクシュアル男性で 6 倍：「わが国における都会の若者の自殺未遂経験割合とその関連要因に関する研究」日高庸晴）ことにも繋がっている。

自身は日本での学生時代はずっとゲイであることを隠しており、二重生活のように感じていたが、オーストラリア留学時にカミングアウトして生活した際は居心地がよかった。日本での就職後はまた隠して生活していたが、本当のことを話せないことで人との距離感があった。上司の何気ない気遣いの声かけに救われたことや、NY で LGBT 関連の活動や仕事をした経験をもとに、日本で 2010 年から活動を始めた。当時職場でカミングアウトした際には、職場のチームとの距離が一気に縮まり、チームワークでの仕事の充実につながったと実感している。電通ではリオ大会のジャパンハウスのプロデュースなど仕事は充実していたが、一橋大学のアウティング事件をきっかけに退職し、NPO 法人の活動に専念することとした。

職場環境改善のためには「制度」と「風土」の両方が大切であり、同性パートナーの権利を保障する「制度」があっても利用する際にカミングアウトを伴うことから、それを受け入れる「風土」の醸成が求められる。LGBT の職場環境改善に関するカンファレンス「Work with Pride 2018」を開催した際には多くの企業、政府、連合から参加頂いた。職場をどのように改善していけばよいかという PRIDE 指標は企業のガイドラインとして機能している。組織委員会の調達コードはベストプラクティス賞を受賞した。LGBT は当事者だけでなく家族等も含めるとみんなの問題であり、2020 年に向けて共に社会を変えていきたい。

日比野モデレーター：調達コードの取組みが LGBT の方にとってのサポートになったということであれば策定に携わった者として嬉しく思う。大会を契機に LGBT の方々が自身の事を隠さなくて済むような社会になることを期待している。

馳議員コメント：

障がい者や LGBT に対して「普通と違う」という表現がなされることがあるが、オリンピックムーブメントを通じて「普通」というような表現の仕方から変えていかなくてはならない。教育・普及啓発を通じて当事者への理解を深め、差別防止のための実効性のある方策を策定し、2020 年のレガシーとしていくために、組織委員会は大きな役割を担っている。議員としても立法措置や行動指針の策定、教育現場のサポートなどを実行していきたい。参加者にも改めて理解を求めたい。

### 【セッション3】

～東京 2020 大会を契機とした持続可能な開発の達成に向けたアクション～

◆労使団体、市民社会及び研究機関の視点からの意見発表◆



ILO 使用者側理事・日本経済団体連合会

松井 博志

オリンピック・パラリンピックを契機とした活動を成功させるためにはそれぞれができることを一生懸命やっていくことが重要である。本日のフォーラムは、直前のセッションでも議論されたように、LGBT 等多様な人がいる中で、全ての人が「普通」であり、「特別」（ユニーク）であり、「唯一」であるということを考えることが重要であり、オリンピック・パラリンピックを迎える良いきっかけとなったと考える。



ILO 労働者側理事・日本労働組合総連合会

郷野 晶子

本フォーラムの各セッションにて、企業、サプライヤー、NGO、労働者という言葉が聞かれる一方、「組合」という言葉が出てなかったことに、組合の力の弱さを実感し残念に思う。サプライチェーン上の問題は、本来は開発途上国に社会対話が可能な組合が存在し、苦情処理をサプライチェーンの末端まで現場で解決することが理想であり、それができれば特別の苦情処理の仕組みを設ける必要はなくなると考える。そこを NGO 等に頼っている現状が組合にとって問題であると実感した。

アテネオリンピックの際には、参加するスポーツ企業が NGO から批判を受けた際、ILO の仲介等もあり、企業、NGO、組合が話し合って問題を解決したという経験がある。これ以降スポーツ関連企業はサプライヤーまで責任があるということを自覚してきているので、組合と共にサプライチェーン上の課題に取り組んでいる。

組合がもつ手段として他に GFA（国際枠組み協定）というものがあり、H&M、Inditex（ZARA）等世界的企業及び日本では高島屋、ミズノ及びイオンが締結している。企業と組合が共同してサプライチェーンの労働及び安全衛生等の問題改善に取り組んでおり、オリンピックでもこのような枠組みを利用して労働者を含めた win-win-win の関係構築に取り組んでいきたい。

サステナビリティ消費者会議 代表

古谷 由紀子



消費者の視点から企業への啓発活動等を行っており、その観点から話をしたい。本日のフォーラムでは消費者を含む

「個人」の観点にあまり焦点が当たっていないが、持続可能な開発や社会は個人の力なくして

実現できないものとする。個人が協働取組みに参画するには、問題を「知る」、「理解する」、「行動する」、「実感する」というプロセスが必要であり、当該プロセスの核となるのは、①情報、②意見反映、③行動例の3つであるとする。①情報については何が問題か、といった問題解決や救済がなされているかにつき企業、組織委員会、NGOなどからの情報発信が求められる。②意見反映の仕組みは、通報受付窓口や本日話題に上がったグリーンバンスに関する共同枠組み、または対話などを通して個人の意見を反映させていく仕組みが必要である。③については、個人がどのような行動をとれば持続可能な開発に貢献できるかについて、企業等が行動例を示していくことで個人の参画を可能にしていくことが求められるとする。



一般社団法人CSO ネットワーク 事務局長・理事

黒田 かをり

市民社会（NPO/NGO）セクターの一員としてSDGs市民社会ネットワーク代表理事、ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム副代表幹事も務めている。調達コードの策定にも携わってきたが、このコードがメガスポーツイベントのメルクマールになるという声も聞かれる。これを実効性のあるものにするために本日議論されたように、モニタリングやグリーンバンスメカニズムといった仕組みが整いつつあると感じる。一方で、社会の現実と調達コードの間にギャップを感じることもあり、今後社会の中で調達コードの重要性をより広めていく必要があると感じた。すでに多くの市民社会組織は、本日議論された児童労働、障がい者、LGBTi等の性的マイノリティ、外国人技能実習生等に関する社会課題に取り組んでいる。

Tokyo2020がこういった社会課題を「見える化」して広く社会に伝え、持続可能な社会の実現に向けた大きな一歩になることを望む。この大会を契機に職場だけでなく社会全体で多様性、包摂性を享受する社会の実現を期待したい。

最後にILOと組織委員会のMOU締結及び本フォーラムの共催は素晴らしい取組みであり、サステナビリティを広く社会に広めるオリンピックパラリンピック大会となることを願う。

JETRO アジア経済研究所  
新領域研究センター法・制度研究グループ長

山田 美和

JETROでは毎年日本企業の海外事業展開に関するアンケートを行っており、2017年度の結果を共有しながら話を進めたい。回答された日本企業3195社のうちCSR方針をもっているのは34%であり、海外へのエクスポージャー度の高い企業で約5割、大企業で77%と方針保有率が高くなる傾向にある。方針に明示している具体的な項目としては、適切な労働慣行/労働安全衛生の確保が一番高く（およそ8割）、人権の尊重については比較的低い傾向にある（大企業で60%、中小企業で40%程度）。サプライチェーンの調達先に労働安全衛生等の方針への準拠を求めた経験については、20%の企業がもつ一方、逆に顧客先から求められた経験は40%超であり、ややパッシブな印象を受けるが、確実にサプライチェーンにおいて企業間にこうした事項の要求が高まっていることはうかがえる。



アジア経済研究所が、東南アジア、南アジア、西欧、アフリカの日系企業814社にサプライチェーン上で自社に関係のある事項をアンケート調査したところ、労働者の健康は9割近くの

企業が関係あると回答した一方、差別、ハラスメントでは割合が下がり、結社の自由・団体交渉権については関係があると答えた企業が5割を切った。外国人労働者については約4割となった。企業が認知する国際的ガイドライン等については、現地の法律が最も多く参照されており（約5割）、ILO中核的労働基準が続く（約25%）。人権に対するリスクについては、労働組合組成への抵抗感、サプライチェーン先での宗教・人種差別、強制労働の可能性がある等の声が聞かれた。これらの調査から、企業は方針を策定した上で、1つ1つの課題に向かって具体的に取り組んでいく必要があることが明らかになった。

2016年6月にアジア経済研究所はこの会場でビジネスと人権シンポジウムを開催した。その時私は、政府は企業や市民社会からの要請がないので政策を作らない、市民社会や労働組合は企業が情報開示しないので何もできない、企業は法規制もないし市民社会からのプレッシャーがないから動かない、という「三すくみ」の話をした。それから2年以上経ったいま、調達コードの策定は大きな一歩であり、日本企業にとっては依拠すべき基準ができたことでこれを強味として活かしていける環境になったのではないかと。個人としても消費者の立場で調達コードを学んで購買行動につなげ、持続可能な社会実現へ貢献していきたいと思う。本フォーラムではこうした市民社会の力の重要性も学ぶことができた。

日比野モデレーター：それぞれの立場から東京2020大会に向けた評価、課題、期待などを共有していただいた。関係者の一人としても、ご意見を受け止め、今後の業務に活かしていきたい。

## 【総括】

### 東京 2020 組織委員会 総務局長 手島 浩二



ILO 及び組織委員会の共催による本フォーラムは、すべてのセッションにおいて充実した議論がなされ、持続可能性に関する関係者の理解を深める有意義な機会となったと思う。また、開催にあたりスポンサー各社からメッセージを頂き、感謝を申し上げたい。

第一部では、組織委員会荒田部長から調達コード及び通報受付窓口を紹介し、ILO ギータさんからは多様性と包摂性というテーマで示唆に富んだ貴重な意見を頂いた。第二部のパネルディスカッションではサプライチェーンにおける協働につき、今後検討する企業にとって非常に参考になるポイントが多く含まれていた。

馳先生には、文科大臣時代のガイ・ライダー事務局長との協議などの話とともに、東京大会への応援をいただいたと感じている。また、障がい者、LGBT の当事者からの発表は、組織委員会が実現を目指す働きやすい職場環境づくりについて考える際にも大いに参考となる貴重な意見であった。組織委員会もダイバーシティ・インクルージョン戦略を作成しており、PRIDE 指標でもシルバーをいただいたが、来年以降更に上を目指して取組を進めていきたい。

今後こうした運動に、より多くの企業が参加することを期待する。セッション 3 におけるステークホルダーの方からの貴重なコメントも活かし、東京大会を世界にポジティブな改革をもたらす大会とするため、組織委員会としてディーセント・ワーク及び持続可能な社会の実現に向けてさらに取組みを進めていく。



### ILO ジュネーブ本部多国籍企業ユニット・ヘッド Githa Roelans

本日はパネリストによる大変充実した内容の濃いディスカッションがなされたと感じている。本フォーラムの重要性は極めて高く、これを ILO とともに共催した組織委員会の関係者に厚く御礼申し上げる。スピーカーの皆様には経験や課題を共有して頂き、さらには次回のサステナビリティ・フォーラムにつながる様々な提案をして頂いた。また持続可能性、調達コードに関するグローバルな議論の潮流やポリシーをいかに実行に移すか、コミットメントを実現させるためにサポートが必要であるということにつき議論がなされた。提起された各課題については、今後の両組織の協力活動の中で、テーマ別の議論を深めていきたいと思う。

ILO は Tokyo2020 の 2020 年に向けたコミットメントの実現に寄与したいと考えているが、その成果・インパクトは大会後もさらなる持続可能な開発及びインクルーシブな社会の実現につながるものと思われる。ILO は Tokyo2020 との協力関係を非常に重要視しており、これから Win-Win-Win パートナリシップ構築のための次のステップに進んでいきたいと考えている。

Photo by Tokyo 2020