



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

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
総務局 持続可能性部 荒田有紀

2018年10月17日 第2回サステナビリティ・フォーラム

Be better, together

より良い未来へ、ともに進もう。

気候変動

脱炭素社会の
実現に向けて

資源管理

資源を一切
ムダにしない

大気・水・緑・ 生物多様性等

自然共生都市
の実現

人権・労働、 公正な事業慣行等 への配慮

多様性の祝祭

参加・協働、 情報発信

パートナーシップ
による大会づくり

調達物品の99%の
リユース・リサイクル
を実施

公共交通機関の
活用

日本の木材活用リレー
みんなで作る
選手村ビレッジプラザ

既存会場の活用

国連「ビジネスと人権
に関する指導原則」への
準拠

持続可能性に配慮
した調達コード

都市部からつくる！
みんなのメダル
プロジェクト

燃料電池自動車
等の活用

H₂

MEDAL PROJECT

Tokyo 2020
アクセシビリティ・
ガイドラインの策定

雨水の循環利用・
都市と自然の共生

東京2020
参画プログラムを
全国で展開

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS
世界の持続可能な開発目標

東京 2020 大会を通じて、世界共通の
課題である国連「持続可能な開発目標
(SDGs)」に貢献します。

「持続可能性に配慮した調達コード」の概要

調達するモノやサービス、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、ライセンシー及びそれらのサプライチェーンに求める事項をまとめたもの。



「持続可能性に配慮した調達コード」の概要

＜調達コードの主な構成要素＞

持続可能性に関する基準

サプライヤーによって対処されるべき持続可能性に関する重要な項目



担保方法

調達コードの遵守に向けたサプライヤーの努力の促進と検証（予防）



通報受付窓口

調達コードの不遵守に関する苦情・指摘を受け付け、解決に向けて対応（救済）

「持続可能性に配慮した調達コード」の概要

分野	持続可能性に関する基準
全般	①法令の遵守、②報復行為の禁止
環境	①省エネルギー、②低炭素・脱炭素エネルギーの利用、③その他の方法による温室効果ガスの削減、④3Rの推進、⑤容器包装等の低減、⑥汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理、⑦資源保全に配慮した原材料の採取、⑧生物多様性の保全
人権	①国際的人権基準の遵守・尊重、②差別・ハラスメントの禁止、③地域住民等の権利侵害の禁止、④女性の権利尊重、⑤障がい者の権利尊重、⑥子どもの権利尊重、⑦社会的少数者の権利尊重
労働	①国際的労働基準の遵守・尊重、②結社の自由、団体交渉権、③強制労働の禁止、④児童労働の禁止、⑤雇用及び職業における差別の禁止、⑥賃金、⑦長時間労働の禁止、⑧職場の安全・衛生、⑨外国人・移住労働者
経済	①腐敗の防止、②公正な取引慣行、③紛争や犯罪への関与のない原材料の使用、④知的財産権の保護、⑤責任あるマーケティング、⑥情報の適切な管理、⑦地域経済の活性化

調達コードの実施状況について

- 事業者の理解・取組を促進するため、調達コードの解説やQ&Aを作成。



調達コードに関してよくあるご質問

📄 シート 👍 いいね！

調達コード全般

Q: 「持続可能性」とはどのような意味ですか。環境にやさしいという意味ですか。 ▼

Q: 東京2020組織委員会が「持続可能性に配慮した調達コード」を策定した背景は何ですか。 ▼

Q: 調達コードはどのような内容ですか。サプライヤーになることを希望する事業者は特にどこを読んでおくべきですか。 ▼

Q: 調達コードの「4.持続可能性に関する基準」については、すべて達成しなければいけないのでしょうか。 ▼

Q: 調達コードの解説に具体的な取組事例が掲載されていますが、これと同じことを行わなければならないのですが。 ▼

「持続可能性に配慮した調達コード」の概要

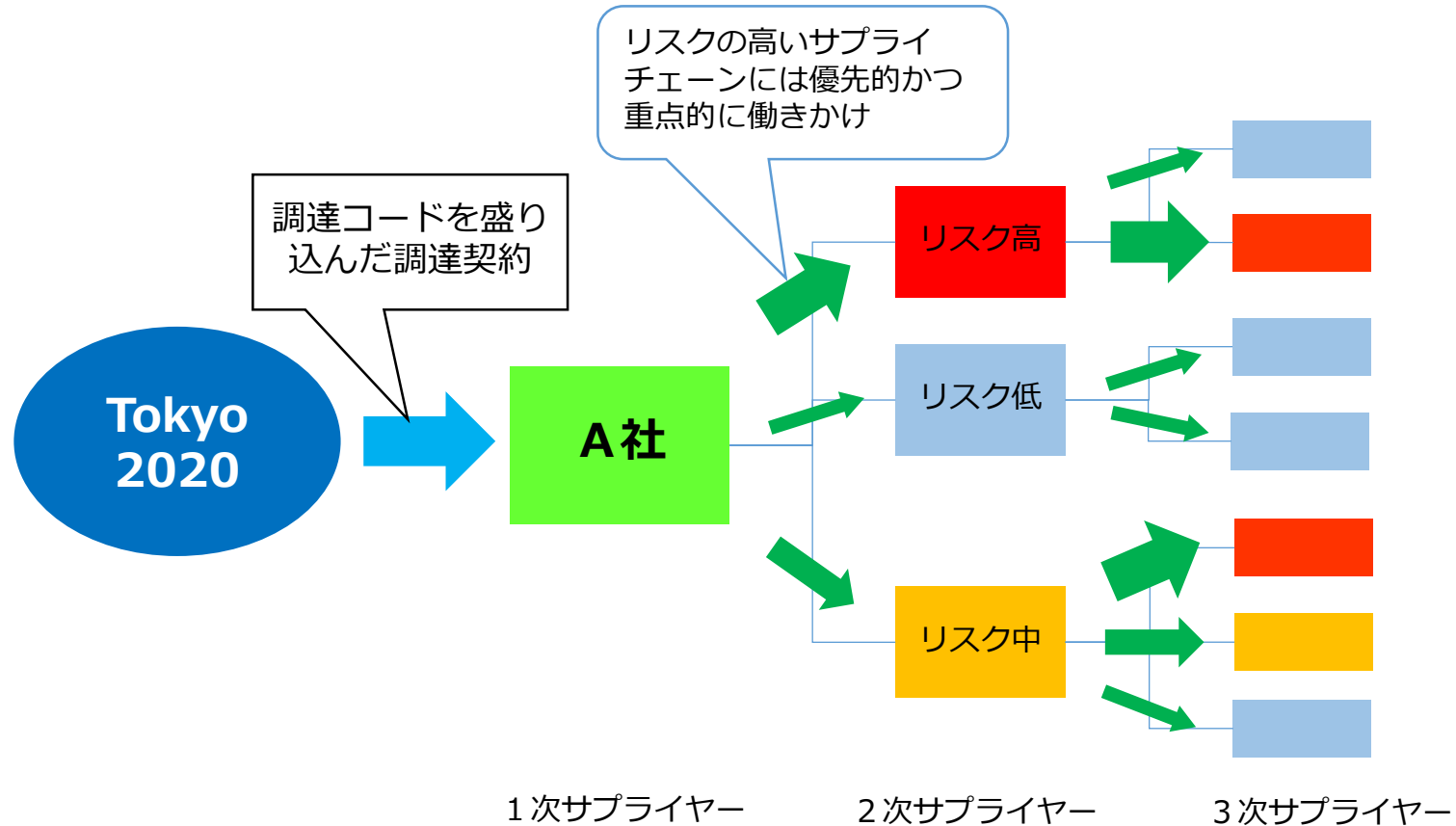
- チェックリストを活用して、事業者の取組状況を確認。

持続可能性の確保に向けた取組状況について

分野・項目	取組状況
(1) 全般	
① 法令遵守 コード本文 4ページ コード解説 6ページ	各国現地法や国際法を含む関係法令等の遵守(コンプライアンス)について、 ☒ 方針や行動規範等を策定している。 ☒ 規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 ☒ 周知・啓発に取り組んでいる。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (具体的な取組内容) ・コンプライアンス徹底のための、適法な業務遂行を含む全社的な行動規範を策定している。 ・コンプライアンス担当部署を設置し、コンプライアンスについて定期的な監査・モニタリングを実施している。 ・業界団体が主催するコンプライアンス研修に職員を参加させている。
② 報復行為の禁止 コード本文 4ページ コード解説 6ページ	法令違反等を通報した者に対する不利益な取扱いの禁止について、 ☒ 規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 ☐ 周知・啓発に取り組んでいる。 ☐ その他の取組を行っている。 ☐ 今後、取組を始める予定。 ☐ 取り組む予定はない。 (具体的な取組内容) ・内部通報規程において、通報者の秘密をはじめとする通報に係る秘密を守ること、通報によって人事上の不利益な取扱いを受けないことを保証している。

「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



調達コードに係る通報受付窓口の概要

- 組織委員会では、調達コードの不遵守に関する通報を受け付ける窓口を設置。

通報先

メール：

grievance@suscode.tokyo2020.jp

郵送：

〒163-1011

東京都新宿区西新宿三丁目7番1号 新宿パークタワー11階

（公財）東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
総務局 持続可能性部

調達コードに係る通報受付窓口のご案内

通報受付窓口とは・・・

- 東京オリンピック・パラリンピック競技大会における調達コードの不遵守にお気付きの際、また不遵守によりお困りの際に誰でもご連絡いただける窓口です。
- 通報受付窓口では、皆様から調達コードの不遵守についての通報を受け付け、当事者間の対話を促進するなど、解決に向けて必要な対応を実施いたします。

- 通報受付期間： 2018年4月2日～2020年11月30日
- 受付の対象案件： 東京2020組織委員会が調達する物品・サービス及びライセンス商品に関する案件
- 受付可能な言語： 日本語もしくは英語

通報受付窓口

通報はメールまたは郵送で受け付けています。

e-mail宛先：[grievance\(at\)suscode.tokyo2020.jp](mailto:grievance(at)suscode.tokyo2020.jp)

郵送先：〒163-1011

東京都新宿区西新宿三丁目7番1号 新宿パークタワー11階
(公財) 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
総務局 持続可能性部

※メール送信の際は(at)を@に置き換えてご利用ください。

※郵送先は変更となる場合がありますので、郵送にあたっては以下のウェブサイトにて最新の情報をご確認ください。

* 通報に必要な情報：

通報者（あなた）の氏名、住所、連絡先（被通報者に対して匿名にすることができます。）
被通報者（調達コード不遵守の企業、個人）及び不遵守の内容に関する情報
東京2020組織委員会が調達する物品・サービス及びライセンス商品に関する情報 など

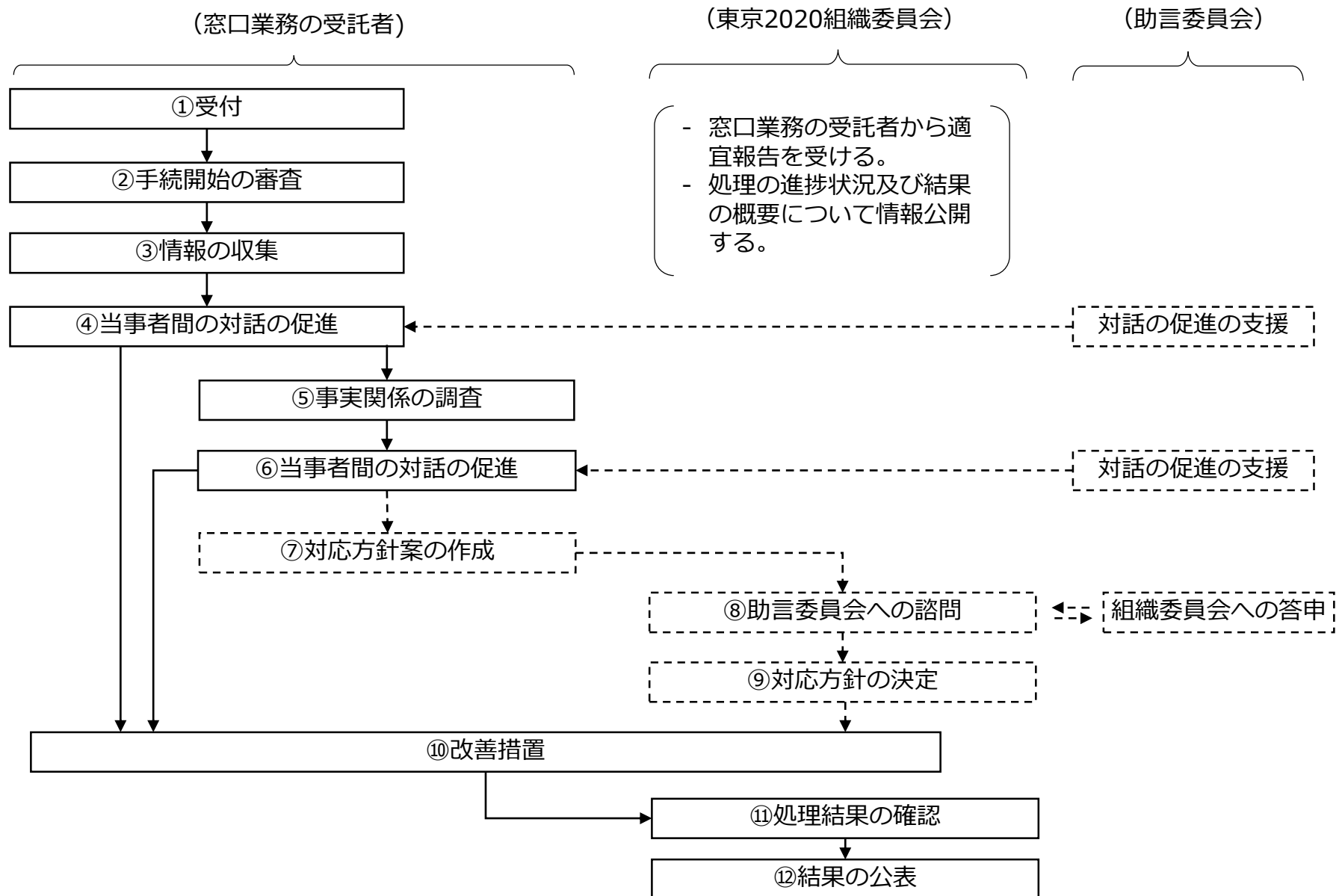


※以下のウェブサイトに通報フォームをご用意しております。

※通報いただいた概要や処理手続きの状況などについて、東京2020組織委員会ウェブサイトに掲載いたします。情報公開を望まれない場合には、その旨ご連絡くださいますようお願いいたします。

詳細は、東京2020組織委員会「持続可能性に配慮した調達コード」のウェブサイト
<https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/sus-code/> をご覧ください。

調達コードに係る通報受付窓口の概要



2020に向けて

- 効果的な予防策（問題の未然防止）
 - ・グッドプラクティスの共有による事業者の取組促進
 - ・組織委員会担当者の能力向上
- 通報受付窓口の適切な運用
 - ・制度の周知（海外のサプライチェーンを含む）
- 「持続可能な調達」の普及（レガシー）
 - ・持続可能性報告書の作成

ご清聴ありがとうございました



TOKYO 2020



TOKYO 2020

PARALYMPIC GAMES





社会的責任ある労働・ビジネス戦略と雇用創出

- 2020大会サプライチェーンにおけるILO多国籍企業宣言の適用事例 -



ILO/Japan Fund for Building
Social Safety Nets in
Asia and the Pacific



More and Better Jobs
Through Socially
Responsible
Labour Practices

ILOジュネーブ本部 多国籍企業局

荒井 由希子



サプライチェーン

✓ 様々なレベルでのダイア
ログ(対話)とコラボレー
ション(連携)により、長期的
なWin-Win-Win関係の構築



MNEホーム国
ブランド企業

MNEホスト国
海外調達先

働く人たちのチェーン

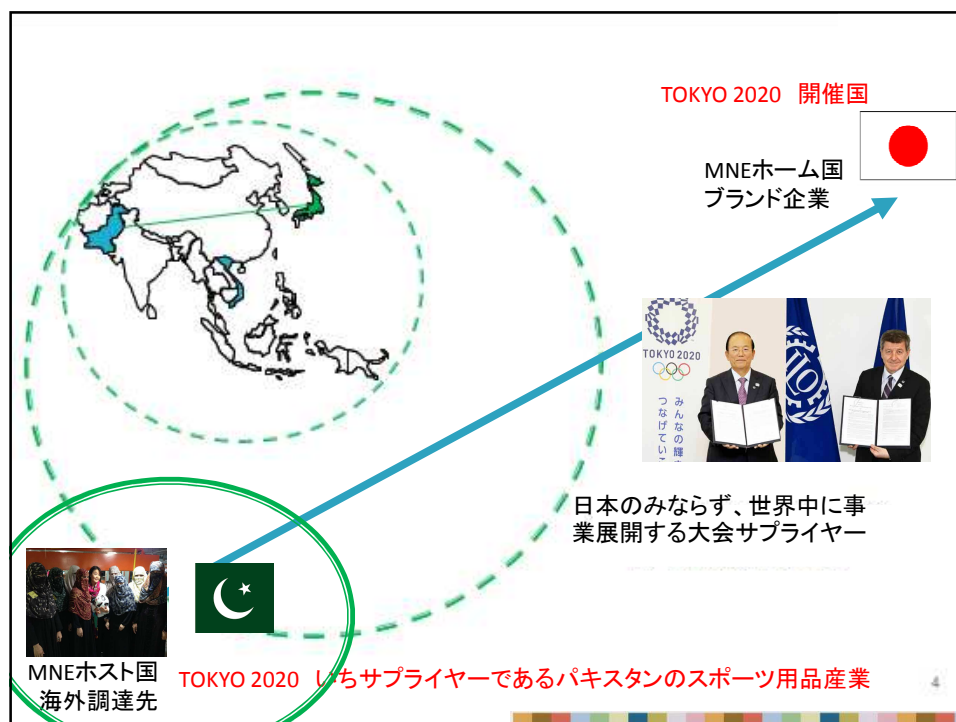
共通課題: **より多くのより多い雇用創出を通じた持続可能な開発・包摂的成長の促進**



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・労働条件が人間らしいものであること



目指すのは、Win-Win-Win関係。3つ目のWinは**労働者**。
2020大会に関わる全ての人が輝く祭典に



パキスタン・スポーツ用品産業



- 五輪やW杯で使われるスポーツ用品を製造。
- 50以上の世界大手スポーツ用品ブランド・メーカーの調達先
- パンジャブ州シアルコート：かつて、手縫いのサッカーボール生産地として世界的なシェア誇る(75%)
- 児童労働に関する問題意識は非常に高い。

- 工場数 約2200. 20万人を雇用
 - うちトップ6%の工場が、半数を雇用
 - 過半数が零細・小企業

“MNE driven (多国籍企業主導)” but 現地不在

- MNEが品質、数量、デリバリー、規格、生産形態を設定

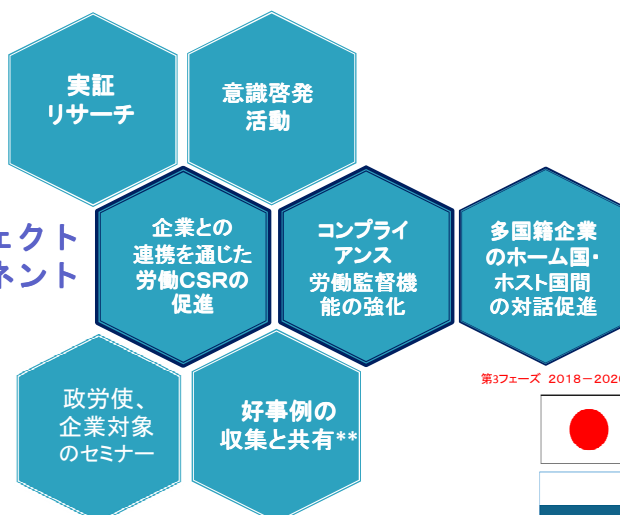
労働集約的な産業



多国籍企業及びそのサプライヤーとのパートナーシップを通じたより多くのより良い雇用創出を目指す



プロジェクト 主要コンポーネント



第3フェーズ 2018-2020



アクション・リサーチを実施（2016）

1. スポーツ用品産業における社会的責任あるビジネス・労働慣行
2. ILO多国籍企業宣言をフレームワークとして用いたディーセントワーク（雇用労働状況）のマッピング
 >> コンプライアンス状況と労働監督の役割を含む
3. 先駆的な取組み・好事例の収集
4. スポーツ用品産業におけるディーセントワーク創出における課題



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

「パートナーリング・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



2016年12月

「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」タスクフォース立ち上げ



- 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・技能開発
-
- 零細小企業・サプライヤーにおけるコンプライアンス問題
 - カジュアル労働者(随時的な労働者)の存在
 - インフォーマル経済
 - 労働監督機能の強化
 - 新しい技術導入の雇用インパクト
 - 産業において求められるスキル技能も変わる
 - 失業問題



TFメンバー構成

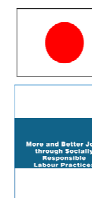
* 三者構成プラス・パートナーシップ

- パンジャブ州労働人的資源省、産業省、貿易開発庁
- パキスタン経営者連盟(EFP)
- シアルコート商工会議所(SCCI)
- パキスタン製造輸出協会(PSGMEA)
- パキスタン労働者連盟(PWF)
- SCCI女性企業家局
- スポーツ用品製造会社 代表10社 (大企業5社、中小企業5社)

アドバイザーとしてのILO

その他、協力団体

- UN Women
- 学識者
- メディア
- NGO





- 企業向け国際労働基準・原則のセミナー
- 工場ベース労働安全セミナー(EFP, PSGMEAとの共催)
- CSR先駆的・好事例収集
 - 責任あるビジネス慣行の好事例
 - 多国籍企業とシリアルコートサプライヤー間協力モデル
 - リード企業による先駆的な取組みの共有（コンプライアンスのビジネスケース共有）
- 労働者のエンパワメント・キャパシティビルディング(PWF、他のILOプロジェクトとの連携)
- 労働監督制度の強化(他のILOプロジェクトとの連携)
- 女性の雇用促進(UN WOMENとの連携)

意識啓発活動

- パキスタンオリンピック協会との連携:スポーツガーラの開催
 スポーツ・フォー・オール sports for all
 ディーセントワーク・フォー・オール decent work for all
- 国際児童労働撲滅デー
- アウトリーチ活動
 工場、家内工業作業業者(インフォーマル経済)



シアルコートを超えて全国展開へ：beyond Sialkot
ビジネス・ハブのカラチにおけるCSR促進

- 経営者フォーラム CEO MOOT (カラチ 2016, 2017)
日独瑞商工会議所との連携
メディアによる高い関心・報道
- 実務者対象CSRセミナー *サプライヤー同伴参加
- 日パク協会主催企業向けCSRセミナー
- パキスタンに進出する日本企業との意見交換



パキстанを越えて：ホーム・ホスト国間対話
課題

国内ではタスクフォース設立、対話のプラットフォームある
他のILOプロジェクトや国連機関との更なる連携

パキスタンにおけるディーセントワーク促進
＞ 問題の直接解決・根本的要因への対応

- ブランド・バイヤー企業の現地プレゼンス欠く
「来訪・対話をすることでエンゲージメントが有意義となる」
- 多国籍企業の本国（政府、ビジネス）との対話・連携を通じて企業のサプライチェーン全体へのディーセントワーク促進、課題を把握
 - 責任ある労働慣行 responsible business practices
 - 責任あるビジネス慣行 responsible business practices

品質基準・CSR基準により、サプライチェーンが支配される

- これらの基準に満たない途上国のサプライヤーを押し出す障壁になりうる。
- 一方で、基準に満たし企業パフォーマンス工場を図るための強力なモチベーションとなる
- 適用のされ方により、企業パフォーマンスにも影響を及ぼす
 - 改善に繋がるエンゲージメント
 - 疲弊監査

具体的なジョイント・アクション・ポイント、エンゲージメント機会



- 東京2020とのエンゲージメント
 - >> セミナー、先駆的取組み事例収集・発信、パイロットプロジェクト、一般社会向け啓発
- ILOのグローバルなフィールドプレゼンスを通じたエンゲージメント
 - 日本企業の海外進出先に存在するILO事務所・プロジェクト
 - 日本政府はILOの主要ドナー国として、世界多くの国でディーセントワーク創出プロジェクトを支援している。
 - MNEDプロジェクト（ベトナム、パキスタン） **エンゲージメントプラットフォームあり。**
 - ベトナムの労働法改正・労使関係（ベトナム）
 - インフォーマル経済のフォーマル化・GSCにおけるDW促進（インド・ネパール）
 - 日本企業が多く進出するアジア地域に多数のCSR関連プロジェクトあり。
 - 例：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（EU） 農業、漁業、製造業
- ILOビジネスのためのヘルプデスク
 - assistance@ilo.org, www.ilo.org tools, Q&As
- 日本におけるILOのCSR関連活動を通じて
- 新しい企業とのエンゲージメント形態として、プライベート・パブリック・パートナーシップ（PPP）





東京2020との「パートナーシップ構築は、ILOが国際オリンピック委員会（IOC）との間で行っている対話とも機を一にします。本合意により、将来的なオリンピック・ムーブメントにおける活動の基準を設定することも可能になるでしょう。」



ILO事務局長 ガイ・ライダー

2018年 10月17日
ANAホールディングス株式会社
CSR推進部 宮田千夏子

第2回サステナビリティ・フォーラム



●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

国連ビジネスと人権に関する指導原則



Commit コミットメント

方針による人権へのコミットメントの表明とコミュニケーション

- ANAグループ人権方針の策定・改定
- ANAグループ購買方針への人権項目の導入
- 方針に関する社内外とのコミュニケーション（教育や研修を含む）



Assess 評価する

事業およびサプライチェーン上の人権リスクの評価

- 人権リスクアセスメント（潜在的および実際上の人権リスクの特定）
- 人権インパクトアセスメント（特定した人権リスクの影響度の分析・評価）



Act 行動する

優先度の高いリスクを低減すべく、評価の結果に基づき行動する

- 課題に応じたプログラムの構築とレビュー
- 人権に関する教育・研修



Report 報告する

人権に関する取組について、定期的に情報を開示する

- 人権報告書
- 英国現代奴隷法に基づく開示（奴隷労働および人身取引に関する声明）

これまでの人権尊重の取組み



- 国内におけるビジネスと人権専門家とのダイアログを開始
- 4月、ANAグループダイバーシティ&インクルージョン宣言を発表
- ANAグループ障がい者雇用に関わる行動規範を策定
- グループ全社員を対象とした人権eラーニングを開始(以降、毎年継続)

- 4月、ANAグループ人権方針を策定
- 国内におけるビジネスと人権専門家とのダイアログを継続するとともに、海外におけるビジネスと人権専門家とのダイアログを開始(以降、定期的な取組みレビューの場として毎年継続)
- 人権リスクおよびインパクトアセスメントを開始
- 英国で施行されたModern Slavery Act 2015に基づき現代奴隷法声明文を発行

- 4つの人権テーマを定め、これに関して委託先およびサプライヤーとのコミュニケーションを開始
- 透明性ある食のサプライチェーンを実現するべく、ブルーナンバー・イニシアティブに参画

- 人権報告書を発行

人権インパクトアセスメント



事業に係る一般的・潜在的な人権リスク

事業に係る一般的な人権高リスク国

リスクスコアの算出

グループ内インタビューに基づき、リスクの把握状況、および実際の対応・対策の状況を把握

リスクの優先順位づけ

社外有識者からの評価

リスク顕在化の防止に取り組むべき、ANAグループの重要な人権テーマ

日本の委託先における
外国人労働者の
労働環境の把握

機内サービス物品・
機内食に係る
サプライチェーン上
の調達先企業従業員
の労働環境の把握

航空機を利用した
人身取引の防止

贈収賄の防止

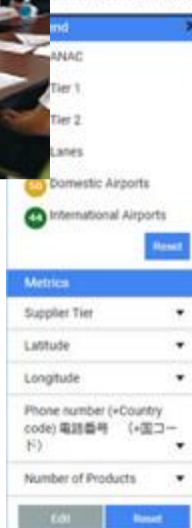


特定した重要人権テーマへの対応



外国人労働者に係る
ANAグループの方針について
のパートナー企業への教育
(2017年以降継続実施)

bluenumber - ANA Supply Chain Dashboard v2.4



羽田空港で開催した人身取引
の防止に関するワークショップ
(2018年)

海外支店での
贈賄防止セミナー
(2016年以降継続実施)



人権報告書の発行



2008年5月に国連指導原則報告フレームワークに準拠し
「人権報告書2018」を作成・開示



人権報告書2018

Eat Well, Live Well.



2018年10月17日

第2回サステナビリティ・フォーラム

味の素株式会社
人事部 人財開発グループ
中尾 洋三

CGF(The Consumer Goods Forum)とは



2009年6月、CIES(食品系製造業・小売業の国際団体)・GCI(電子商取引の国際団体)・Global CEO Forumの3団体が合併し結成。現在では世界70か国400社が参加する世界的な消費財流通業界の唯一のネットワーク。会員全体としての売上高は420兆円に達し、直接雇用の従業員は約1,000万人、さらに9,000万人がバリューチェーンに関係する。

日本の参加企業は71社。2017年11月に「日本サステナビリティ・ローカル・グループ(JSLG)」を発足させ課題解決に向けた行動計画を策定していく。日本企業以外とも連携しながら活動を展開し、政府機関やNGO等との連携も進めていく。

目的:

- ミッションは業界横断型の協働のエンゲージメントの推進であり、**非競争分野の課題において共同の活動**を呼びかけることにある。
- 会員企業と外部のステークホルダーが結集し、**サステナブルなビジネスの成長と業界の効率性、前向きな変化をもたらしつつ、人々と地球環境に資することを目的とする。**
- この世界的ミッションは一貫しており、**サステナビリティ分野の取り組みにおいて、会員企業が実践するサステナブルな事業経営と同期させることが効果的であり、且つ経済効率も可能にすること、さらに消費者からの懸念への対応と信頼性を構築することを目指している。**

CGFの5つの活動分野と決議・コミットメント



決議: 環境的サステナビリティ

- ・森林破壊に関する決議(2010年12月承認)
- ・冷媒に関する決議(2010年12月、2016年10月承認)
- ・食品廃棄(2015年6月承認)



決議: 社会的サステナビリティ

- ・強制労働(2015年12月承認)
- ・コミットメント: 強制労働に関する「業界の優先的な原則(2016年12月承認)



決議: ヘルス&ウェルネス

- ・ヘルス&ウェルネス(2011年6月承認)
- ・4つのコミットメント(2014年6月承認)



コミットメンツ: E2E バリューチェーンと標準化

- ・消費者エンゲージメント原則(2014年12月承認)



コミットメント: 食品安全

- ・GFSIコミットメント(2014年12月承認)

CGF社会的サステナビリティの決議・コミットメント

強制労働 (2015年12月承認)

私たちは国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』ならびに『労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言』、『OECD多国籍企業行動指針』などの国際的枠組みといたった現行の取り組みに順じ、世界の人権と適正な労働環境を尊重・推進する責任ある企業としての自らの役割を認識します。

人権と適正な労働環境を世界的に推進する幅広い取り組みの一環として、現代の奴隷制という広範な社会問題を認識し、私たちのバリューチェーンから強制労働を根絶するために努力します。私たちはまた、今後も自らの事業において強制労働を許容しません。

そのためには、私たちは業界団体として共同で取り組む力を生かし、共通の懸念事項となっている問題や地域性を特定し、その取り組みとこの分野における個々の企業のイニシアチブを効率化します。

強制労働 に関する「業界の優先的な原則」(2016年12月承認)

- I. すべての労働者は移動の自由が確保されるべきである。労働者が自由に移動する能力は、雇用者によって阻害されるべきではない。
- II. いかなる労働者も、仕事を得る見返りを支払わされるべきではない。採用や雇用に伴う諸経費は、雇用者によって支払われるべきである。
- III. いかなる労働者も、借金を負わされたり、労働を強要されるべきではない。
労働者は、自由に労働し、自らの労働条件を確認し、合意通り定期的に支払われるべきである。

メディアで取り上げられ始めたビジネスと人権問題



タイ水産加工での人権侵害

養殖エビの世界最大の輸出国であるタイで、ミャンマーやカンボジアの出稼ぎ労働者がエビの餌となる魚を獲る漁船で過酷な労働を強いられ、少なくとも20人が死亡するなど深刻な虐待を受けていると、英紙ガーディアンが2014年6月10日、報じた。

報道後に仏小売り大手カルフルやノルウェーの小売りICAノルウェーなどが取引を停止。米 국무省が各国の人身売買への取り組みを示す格付けでタイを最下位ランクとするなど影響が広がった。

日本でも外国人技能実習制度問題の報道

2017年12月「ガイアの夜明け」で外国人技能実習生の過酷な労働環境が取り上げられ、アパレル産業の労働問題が話題となる。取り上げられたブランドがSNS上で炎上。

新聞紙上でも、大手自動車メーカーや電器産業での外国人技能実習制度違反が取り上げられ、人権侵害が発生と報道される。



外国人技能実習制度運用状況調査を実施



2017年度、外国人技能実習生を受け入れているグループ会社3社を対象に、ASSCの協力を得てフィリピン、ベトナム、インドネシア、ミャンマーからの実習生125名の労働実態調査および実習生への母国語によるヒアリングを実施した。その結果、特段の問題は発見されず、実習生たちの日本での生活についても満足度が高いことを確認した。

サプライヤー・アンケートを実施し、問題点の指摘と課題の解決に向けた協働を進める

人権NGOが企業のサプライチェーンへの責任を指摘



タイ鶏肉産業における強制労働；
日本企業のサプライチェーン上における労働者の権利侵害



ヒューマンライツ・ナウ 報告書 2018



「タイ鶏肉産業における強制労働：日本企業の
サプライチェーンにおける労働者の権利侵害」

2018年9月国際人権NGOが厚生労働省
記者クラブで発表

内容：

2016年に発生したタイ国内の鶏肉産業における
ミャンマー人移民労働者の人権侵害の実態と、
その企業と関連を持つ日本企業のサプライ
チェーンに対する責任を問うもの。

日本企業に対する提言：

国連ビジネスと人権指導原則に基づき、企業は
サプライチェーンに遡って強制労働や労働者の
権利侵害を是正する責任を負うことを認識する。

- ・人権侵害が発生しないように予防措置をとり、
- ・発生した場合には責任をもって救済し、
- ・継続的なモニタリングを行うことを求める。

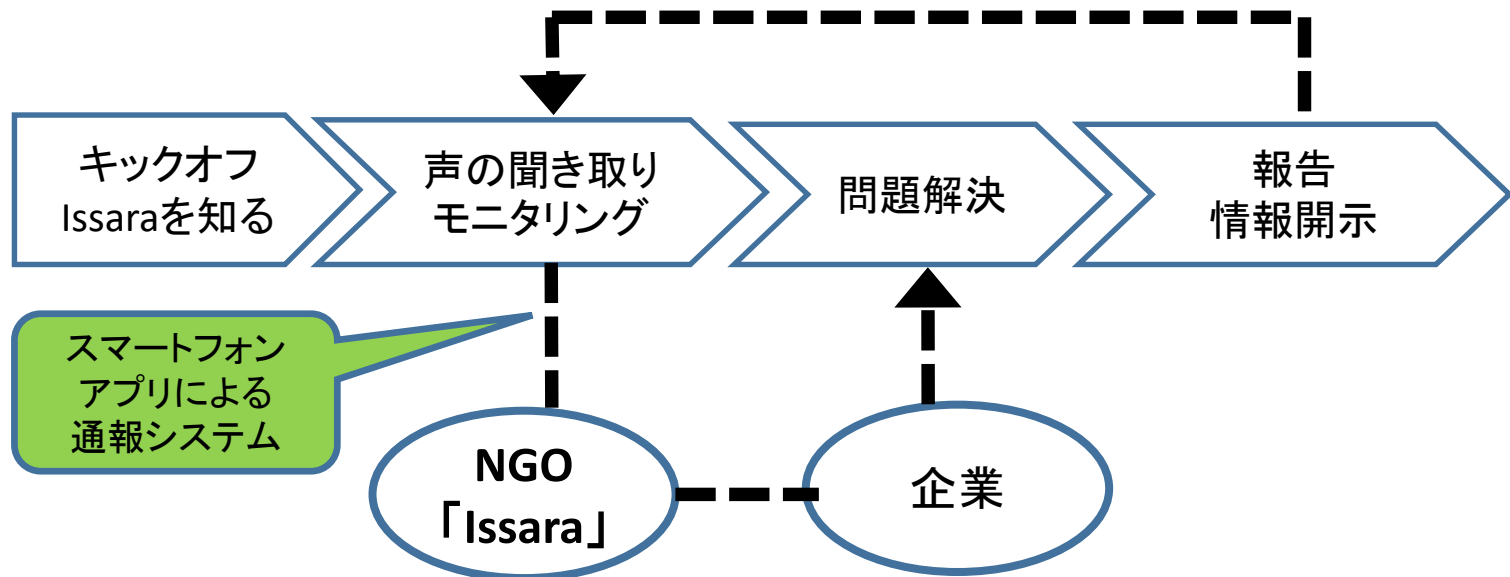
タイ現地パートナーの取り組み

Issara Collaboration Project “Your Voice We Care”



「Your Voice、We Care」は、長期的な労働開発と問題解決のためのプログラムであり、労働者の声を持続可能な発展のための貴重なリソースとして使用します。

このプロジェクトは、ビジネスパートナーシップを通じてタイの労働条件と労働者の権利の向上を目指し2017年からテスト導入し、2018年度から本格的にスタートした。



労働者の声を反映する「Project Issara」



Project Issara とは

2014年9月、英国小売業等10社（ASDA、M&S、The Co-operative Food、Sainsbury's、Tesco、Waitrose、CP Foods UK等）が参加し、イニシアチブ「Project Issara」を立ち上げた。強制労働からの救済、水産業における倫理的な商品調達チャネルの開発を目的に、官民連携で対応するコレクティブな取り組みです。

- (1) 移民労働者にとって重要な情報を提供し、適切な仕事に就けるようにする。
- (2) より多くの移民労働者のための多様な通報チャネルを提供する。
- (3) 持続的なモニタリングで企業のデュー・ディリジェンス活動を支援する。

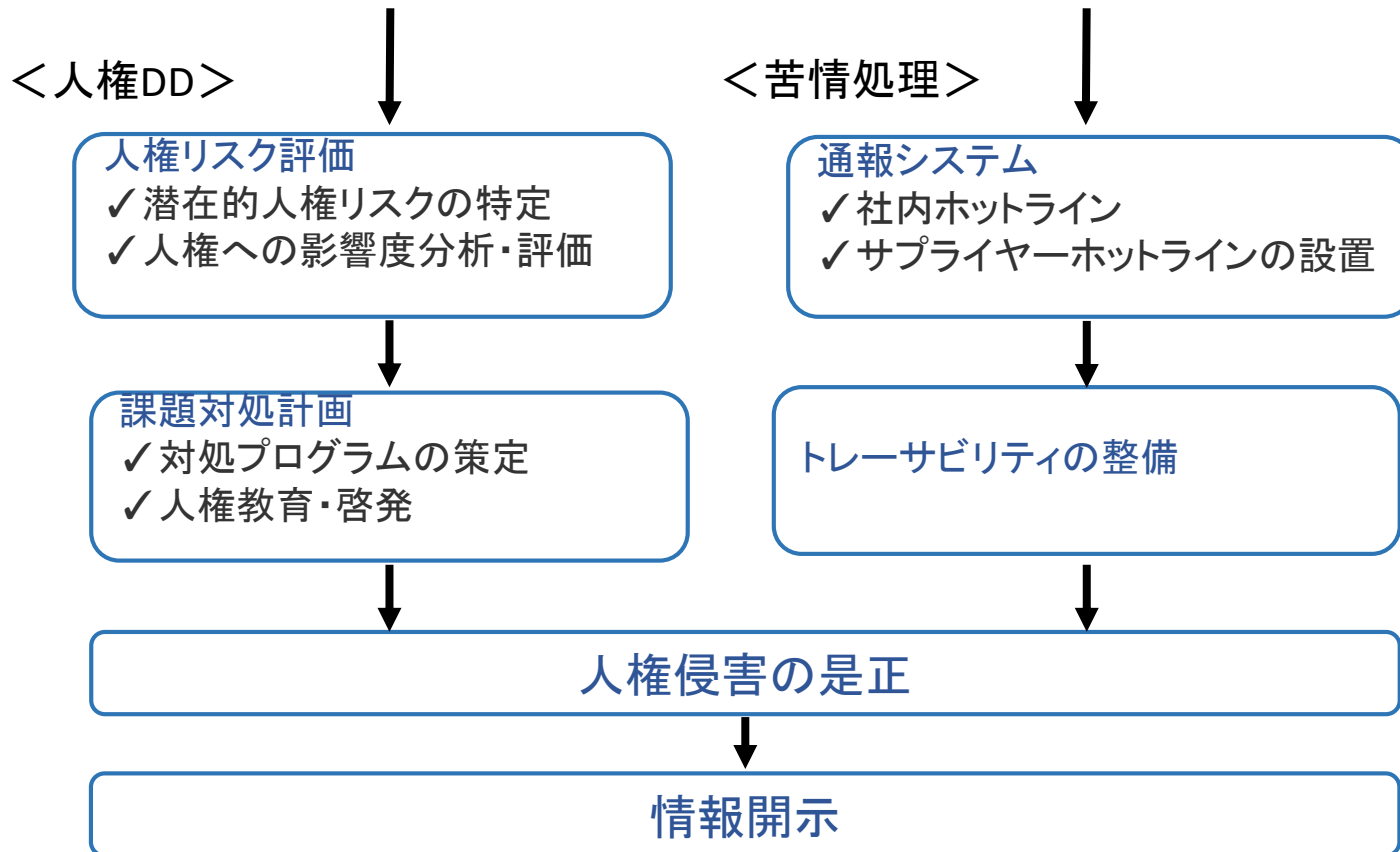
スマートフォンによる通報システム

- ・Issaraの包括的労働監視システムの移民労働者数・・・10万人以上
- ・移民労働者のためのIssaraソーシャルメディアのフォロワー数・・・12万5千人以上
- ・1カ月当たりのホットラインとソーシャルメディア/
メッセージングアプリからの通話とメッセージ 数・・・2千件以上／月

このシステムは、アメリカ合衆国国際開発庁（USAID）とウォルマート財団から支援を得て、労働者のスマートフォン用アプリを開発。音声だけでなく、SNS等多様なアプローチを可能にし、多言語対応で24時間受け付ける仕組みを構築している。

人権マネジメント・システム

人権尊重に関するグループポリシー



日本の外国人労働者問題共通プラットフォーム作り

- ▶ 今日本は人口減少に向かう中で、地方の中小零細企業や農業分野などで深刻な労働力不足が発生し、それを外国人労働者によって賄おうとしている。
- ▶ 2020年の東京オリンピック・パラリンピックを控え、その準備が労働者不足に拍車をかける状況で、移民労働者の労働状況が労働搾取的、人権問題だとして、国際社会のなかで憂慮されている。



共通プラットフォーム

- 外国人労働者の必要な情報の提供
- 外国人労働者の労働状況のモニタリング
- 問題発生時の苦情受付機能
- 苦情の客観的な判断と効率的な処理

企業単独

- 提供情報の不足
- システム維持費の高額化
- レベルのバラつきによる煩雑化
- 判断の客観性不足



**The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain**

Eat Well, Live Well.





Global Compact
Network Japan

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

活動内容のご紹介

GCNJ

各分科会活動

サプライチェーン分科会

人権教育分科会

環境経営分科会

腐敗防止分科会

GCの社内浸透研究分科会

防災・減災分科会

関西分科会

SDGs分科会

WEPS分科会

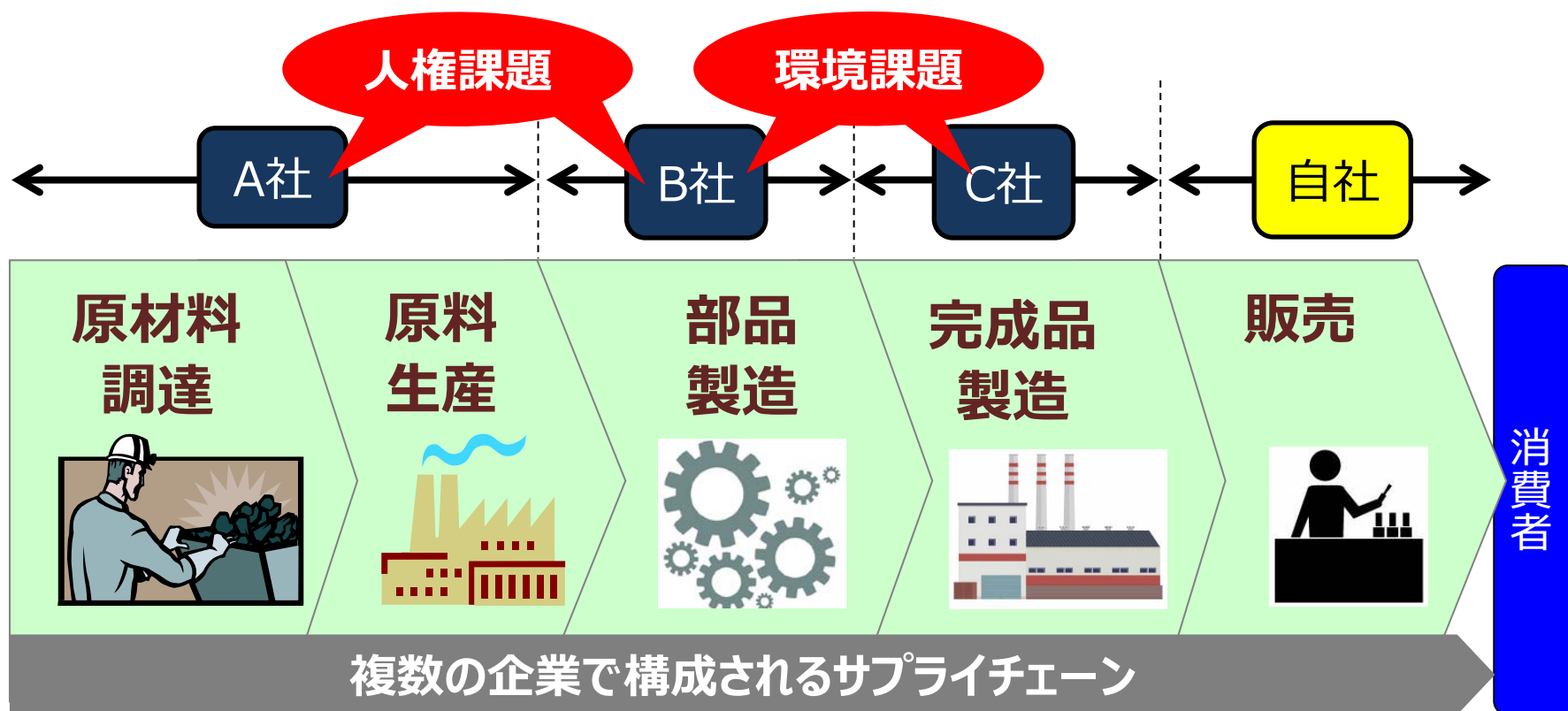
SRI/ESG分科会

ヒューマンライツ・デューデリジエンス分科会

CSV分科会

「CSR調達」を活動テーマとし、
実践ツールを開発・発信するモノづくり分科会

各社が取り組まねば課題は一向に解決しない



分科会が「協働」して実践ツールを提供し、
各社のCSR調達の実践環境を整備

【CSR調達の一般的プロセス】



提言書(FY2013)



CSR調達の在り方を提言

入門書(FY2015)



必要性・事例を簡潔に解説

共通SAQ(FY2017)



業界横断型CSRアンケート

啓発ツール・手法の多様化

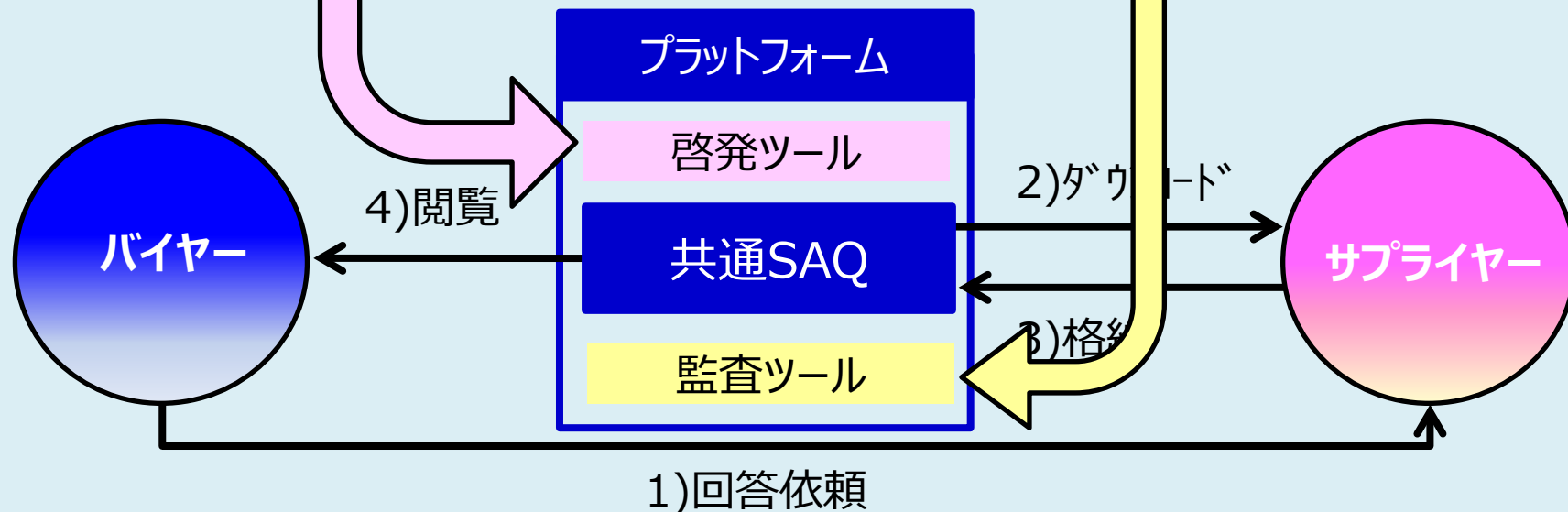
- ・e-learning用教材
(役員、調達担当、一般社員向け3種)
- ・サプライチェーン
リスク体感研修
(ゲーム形式)



監査実践支援ツール制作

- ・監査実践指南書
- 監査前に準備を依頼すべき書類例
 監査当日のチェックポイント
 FAQ
 課題発見時の対応事例集

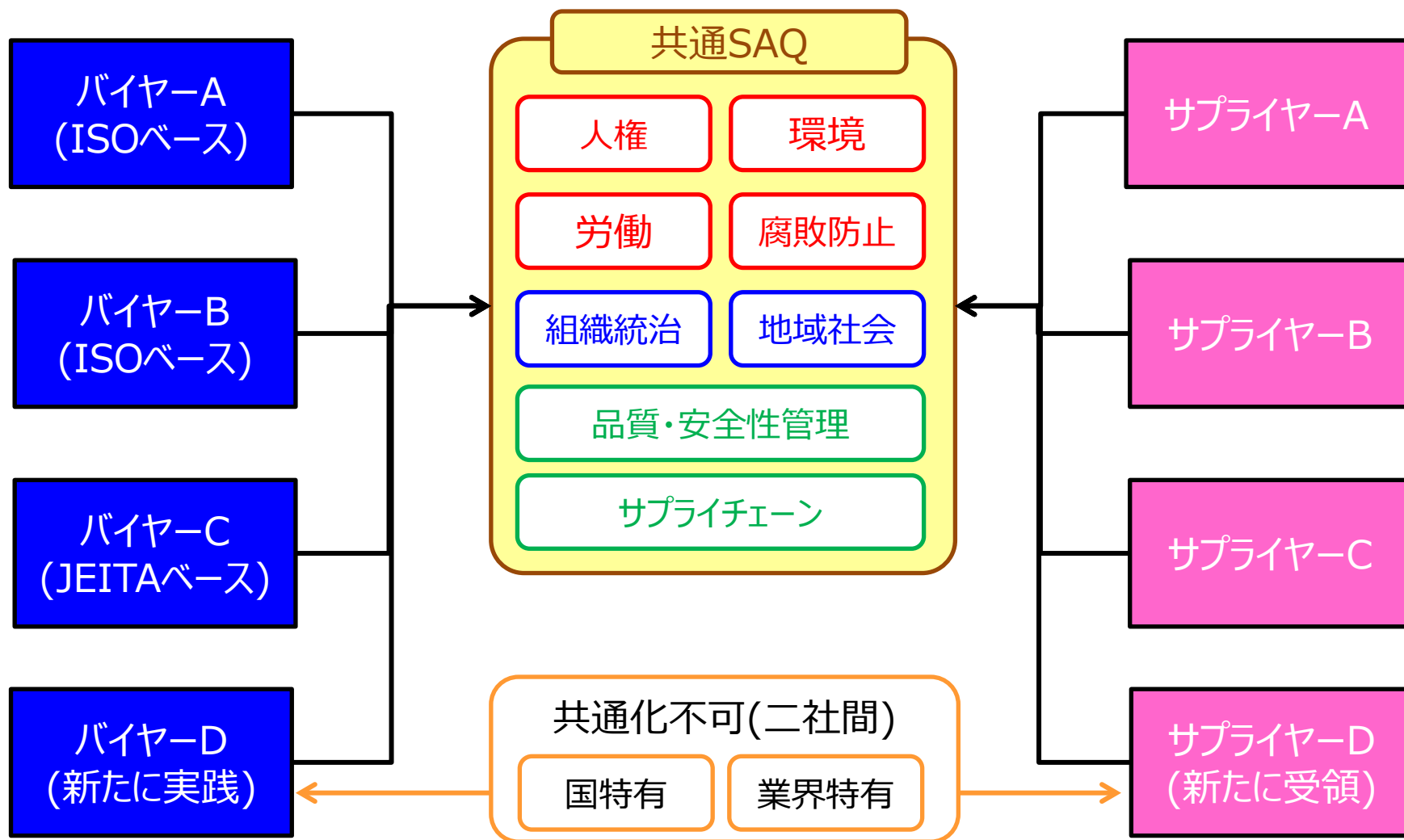
共通SAQを核とする改善促進プラットフォーム構築





Global Compact
Network Japan

Q&A用資料



設問と用語説明を共通化し、情報交換を効率的に！

共通SAQの内容例(“労働”項目より抜粋)

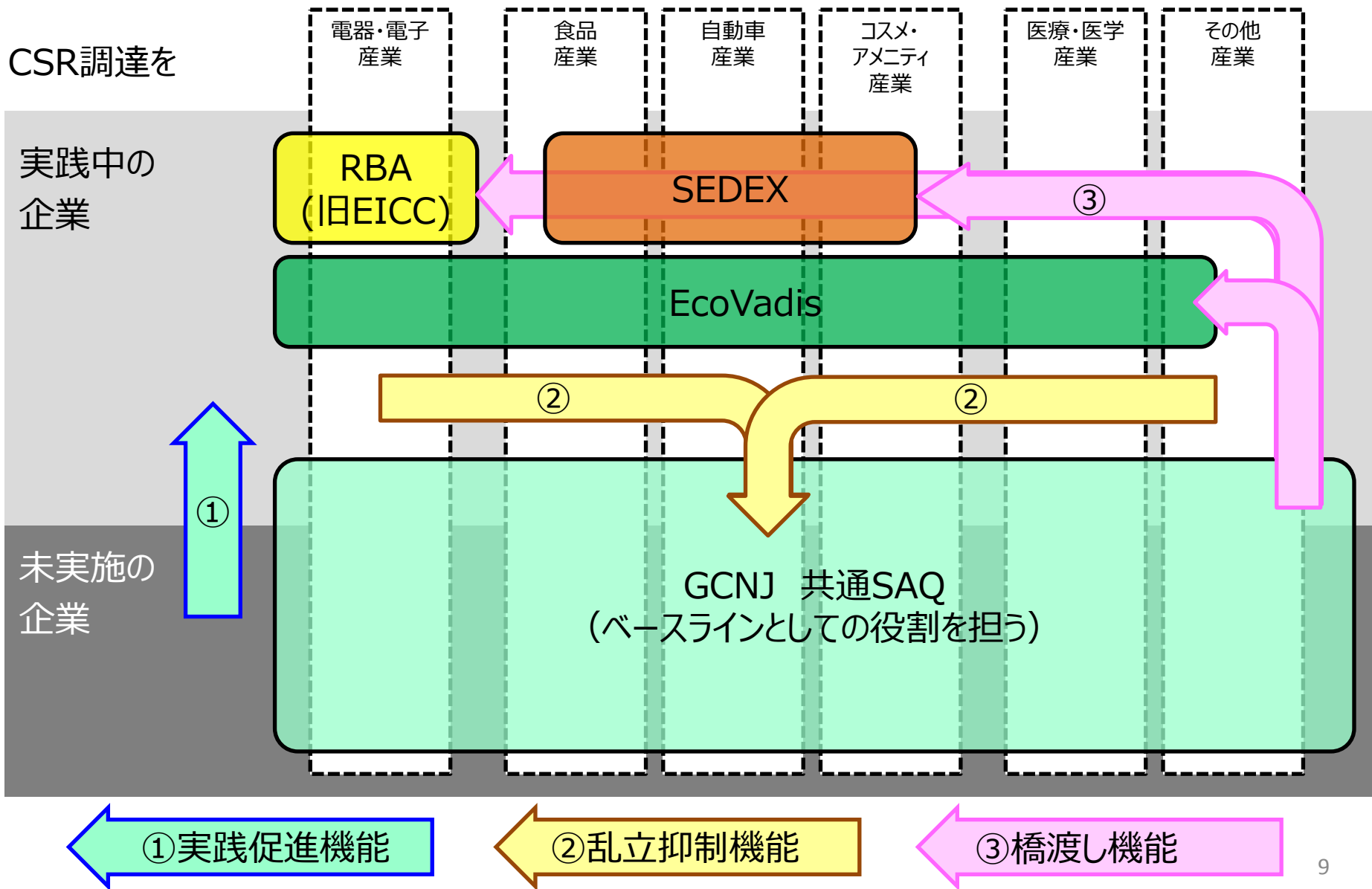
① 中項目には企業が「取り組まねばならないこと」を、
小項目にはPDCAの順にその「プロセス」を設定

③ 回答は「取り組みの深度」を
Level1-5で選択

大項目	中項目	小項目	設問	回答記入	回答 Level1	回答 Level3	回答 Level5
Ⅲ. 労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢 企業は、国際規範等で示される労働原則を認識し、普遍的な価値観として、職場の基本的原則に適用することが求められる。 労働に関する主な国際的枠組み及び規範： 世界人権宣言、ILO中核的労働基準(15)、国連グローバル・コンパクトの10原則(8)、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(9)、OECD多国籍企業行動指針(10)、英国現代奴隷法(11)等	法律の認識	当該項目に関する国内外の法規制や社会的規範/業界規範および規格を認識していますか。		認識していない	認識しているが、違反の有無を確認できない	認識しており、違反の有無を確認している
		方針	当該項目に関する方針やガイドラインを定めていますか。		いずれも定めていない	いずれか、もしくは両方を定めている	定めており、適時適切に見直している
		体制・責任	当該項目に関する責任者と体制（責任/推進部署）を明確にしていますか。		明確でない	明確にしている	明確にしており、適時適切に見直している
	2. 雇用における差別の禁止 採用時において、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無等、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、差別をしてはならない。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない	取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない	取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない	仕組みがある	仕組みがあり、適時適切に見直している
	3. 人材育成やキャリアアップ(16)等に関する従業員への平等な機会提供 昇進や研修受講などの機会を、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無、配偶者の有無、健康状態等、を理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。	取組み結果の確認	当該項目に関する取組みはありますか。また、取組み結果を確認する仕組みはありますか。		取組みがない	取組みはあるが、結果を確認する仕組みはない	取組みがあり、結果を確認する仕組みもある
		是正	当該項目に関する取組みを必要に応じて是正する仕組みはありますか。		仕組みがない	仕組みがある	仕組みがあり、適時適切に見直している

② 設問毎に解説を併記

④ 設問・回答様式を統一化





*The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain*

「第2回サステナビリティ・フォーラム」

一般社団法人 ASSC

2018年10月17日

- ASSCは、「国際的な連携のもと、日本での持続可能なサプライチェーンの推進に取り組むNGO」です。
- 昨今、企業のサプライチェーン上における強制労働、現代奴隷、児童労働、人身取引、環境問題など企業に関わる社会的課題が報告されています。これらは、国や地域、また規模を問わず、企業によって引き起こされていると指摘されています。
- このような状況下において、国内外にサプライチェーンを持つ日本企業にとって、これらの問題に取り組むこと、そしてその取り組みを国内外に正確に情報発信することが、不可欠となっています。
- そこで、この度、サプライチェーン上のさまざまな環境・社会的課題に対して、企業、労働組合、NGO/NPO、そして海外の関連団体との連携を通じて取り組む団体を設立しました。

サステナビリティに関する制度的背景



The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain

1990's

2001

2003

2005

2007

2009

2011

2013

2015

2017

2019

2020

「Our Common Future」 (1987年)

「サステナビリティ」
元年

国連グローバルコンパクト発足 (2000年)

GRIガイドライン (2000年第一版)

CSR元年 (日本)

ISO26001発行

国連「ビジネスと人権」指導原則

OECD多国籍ガイドライン改訂 (1976年～5回改訂)

GRIガイドライン改訂 (G4)

サプライチェーン透明法 英国現代奴隷法

ISO20121発行

エマウルサミット首脳宣言

米国貿易円滑化及び権利行使
フランス“duty of vigilance” law



サステナビリティのトピックが変化している

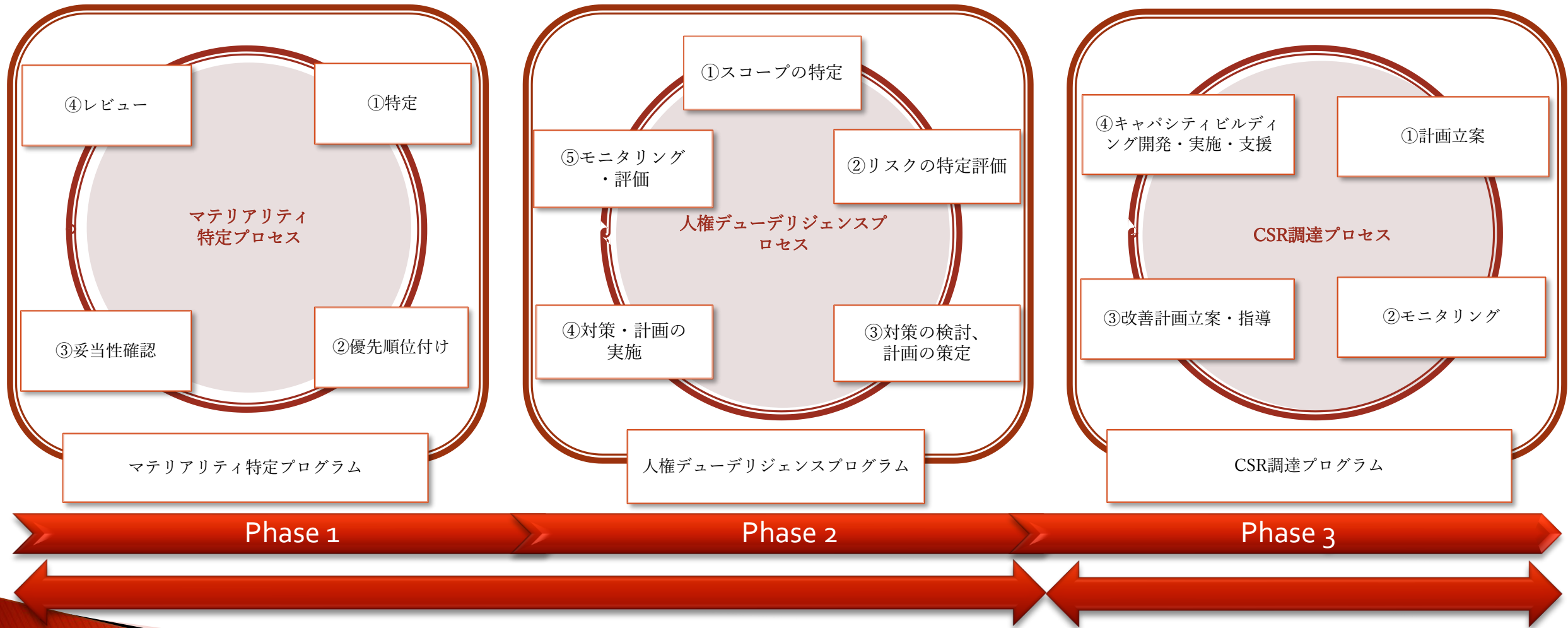


2020年
オリンピック開催

サステナビリティ活動の潮流

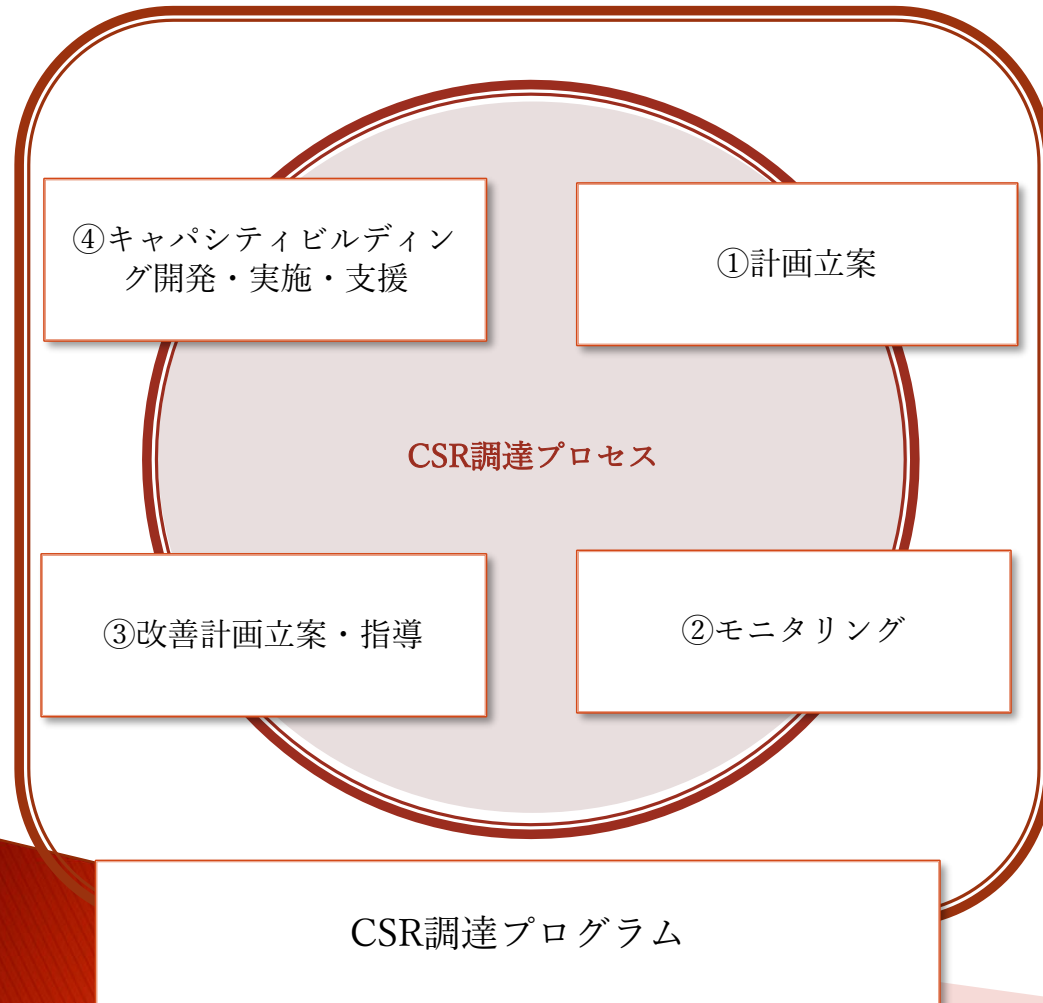


The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain





CSR調達とは、企業が調達先（取引先）の選定に社会的責任の観点から調達基準を設定し、また、調達先に社会的責任を果たすよう要求すること。

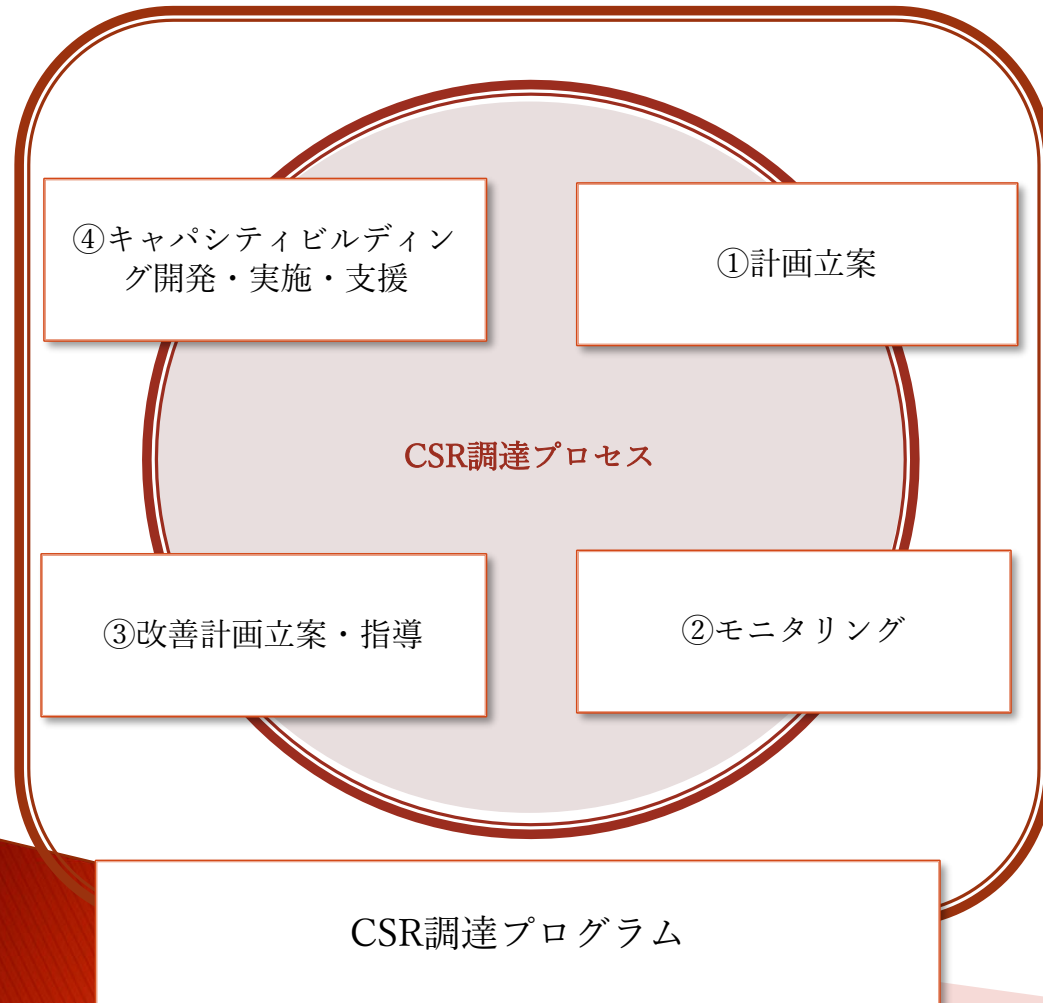


調達基準

- ILO憲章
- 多国籍企業宣言の原則
- 東京2020大会調達コード
- RBA、ETI、FLA等の行動規範・規定

1. 計画立案
 - SAQ実施（セルフアセスメントの実施）
2. モニタリング
 - 監査・実態調査
3. 改善計画立案・指導
4. キャパシティビルディング

社会課題の変化にどう対応していくのか、監査・実態調査の限界点をどう超えていくのか



1. 社会課題

- 常に新たな問題が発生している
 - ◆ 労働者・従業員
 - ◆ 地域コミュニティー
 - ◆ 環境関連問題
- 個社のみでは対応できない課題

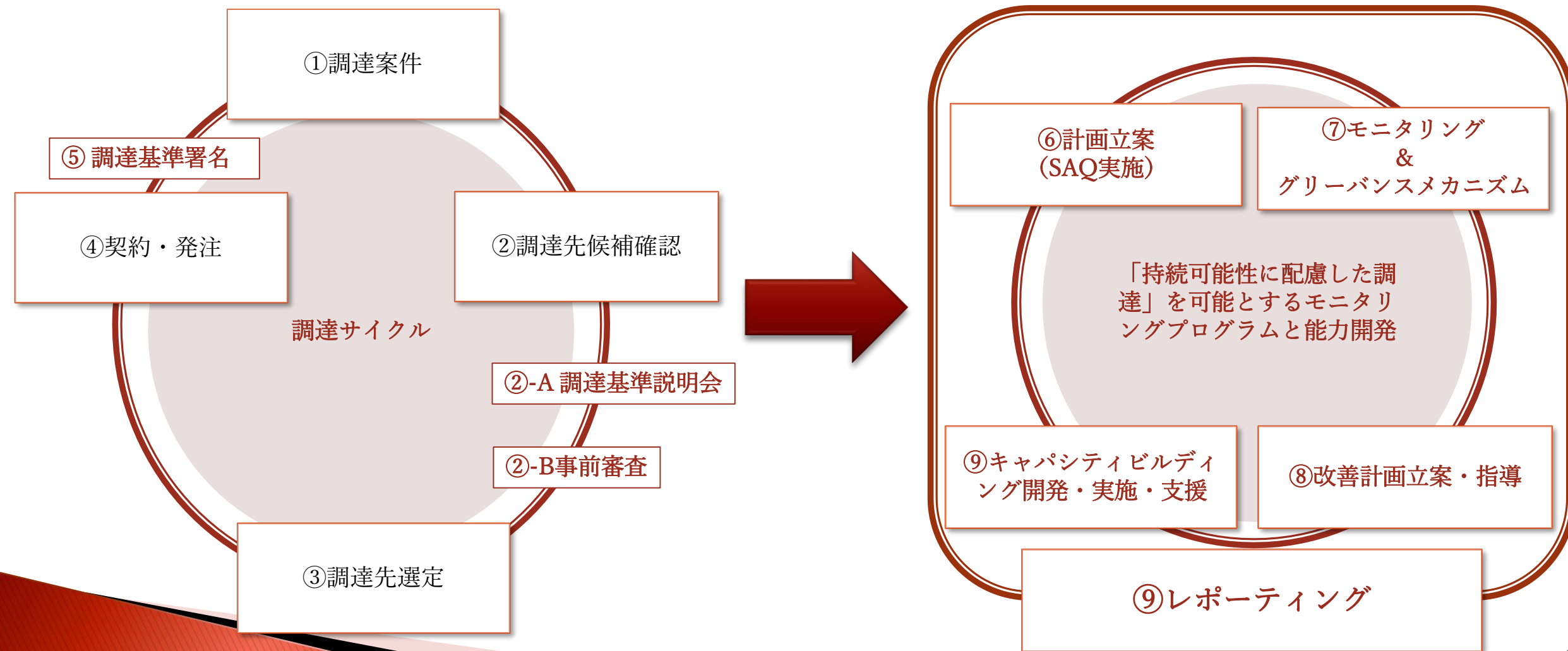
2. 監査・実態調査の限界点

- 虚偽報告
 - ◆ SAQ
 - ◆ 経営者・従業員インタビュー
 - ◆ 帳票類
 - ✓ タイムカード・出勤簿
 - ✓ 給与明細

「持続可能性に配慮した調達」 (ASSC提案モデル概要図)



The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain



「持続可能性に配慮した調達」 (ASSC提案モデル概要図)



*The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain*

ASSCが提案する「持続可能性に配慮した調達モデル」は、日本企業に対して、持続可能性に配慮した調達モデルを提案・普及を目指すものである。そのため、調達開始時点で調達基準を必ずしも遵守できなくとも、調達先企業が「調達基準」を理解し、自発的に取組を行うことができるように促進する提案である。

②-A 調達基準説明会

- 持続可能性に配慮した調達基準について、調達先候補企業に説明を実施

②-B 事前審査

- 持続可能性に配慮した調達基準に基づいて、調達先候補企業へ事前審査を実施

⑤ 調達基準署名

- 企業が、調達基準へ署名

⑥ 調達先持続可能性に配慮した調達計画立案

- SAQの実施・分析
 - 「監査・調査」実施の必要性可否を検討

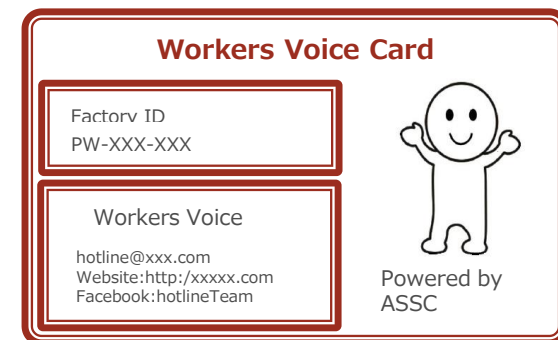
「持続可能性に配慮した調達」 (ASSC提案モデル概要図)



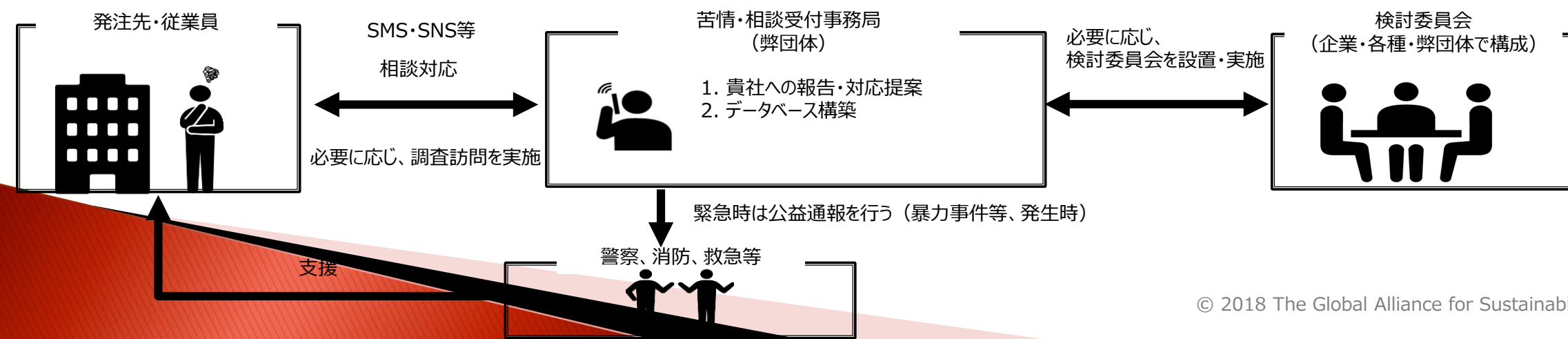
The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain

⑦モニタリングとグリーバンスメカニズム

- 監査・実態調査とグリーバンスメカニズムをサプライチェーン上のモニタリングツールとして活用を行い、調達先（発注先）の労働慣行の監視をおこなう。
- 調達先に訪問し、従業員にグリーバンスメカニズムの研修および告知をおこなう。
- スマートフォンアプリ（開発予定）にて相談が可能となる。
 - ✓ アプリ仕様(Android/iPhone)
 - ✓ GPS搭載
 - ✓ 緊急時、ワンタッチ通報可能（警察・消防・救急）
 - ✓ 多言語対応
 - ✓ プライベート勤怠管理機能



※従業員配布用 カードイメージ



⑧改善計画立案・指導

- 個社に対するコンサルテーションの実施

⑨キャパシティビルディング開発・実施・支援

- 社会課題を解決に導く為に下記を実施する
 - 個社向け能力開発プログラム
 - 協働によるイニシアティブの立ち上げ（例：外国人労働者ラウンドテーブル）
 - 国際的団体と協働したソリューションの提供（例：ETI、WRAP、BSCI、BCI等）

⑩レポーティング

「持続可能性に配慮した調達」を可能とするモニタリングプログラムと能力開発に関しては、適宜、Website等でレポーティングを行い、現状を説明し、新たな調達への取組を情報シェアしていくことで、評価向上に寄与する。



「ASSC WORKERS VOICE（アスク・ワーカーズ・ヴォイス）」

「ASSC WORKERS VOICE（アスク・ワーカーズ・ヴォイス）」は企業とは独立して運営され、信頼できる、働くすべての人々のための窓口です。

また、皆さんの声を広く伝えることで、サステイナブルな社会や企業を創造することを目的としています。

職場での悩み事、労働法に関することや安全衛生に関する質問など「働く」に関するあらゆるお困りごとをご相談ください。また、ここから送信したご相談は許可なく、働いている企業・会社を含む第三者に報告することはありません。どうぞ、ご安心してください。

Event Login

ASSC The Global Alliance for Sustainable Supply Chain HOME 活動 イニシアチブ チーム メンバーシップ ニュース コンタクト 言語: .

ASSC WORKERS VOICE

「ASSC WORKERS VOICE（アスク・ワーカーズ・ヴォイス）」

「ASSC WORKERS VOICE（アスク・ワーカーズ・ヴォイス）」は企業とは独立して運営され、信頼できる、働くすべての人々のための窓口です。
また、皆さんの声を広く伝えることで、サステイナブルな社会や企業を創造することを目的としています。

職場での悩み事、労働法に関することや安全衛生に関する質問など「働く」に関するあらゆるお困りごとをご相談ください。また、ここから送信したご相談は許可なく、働いている企業・会社を含む第三者に報告することはありません。どうぞ、ご安心してください。

以下の4言語にて回答が可能です。

日本語 (Japanese)	英語 (English)
中国語 (Chinese)	ベトナム語 (Vietnamese)

また、アスクでは、外国人の方々の働く環境についてより深く理解することを目的に、アンケート調査を実施しています。

キャパシティビルディング開発・実施・支援 協働によるイニシアティブの立ち上げ（事例）



概要 & 主旨

日本での外国人労働者に関する人権侵害が、近年、メディア報道や米国国務省発行の「人身取引報告書」等において報告されています。これらは「ビジネスと人権」テーマのなかでも、昨今、特に重要視される「移民労働問題」として位置付けられており、とりわけ日本では、外国人技能実習制度、外国人留学生の違法就労、派遣労働等に関する労働搾取が問題視されています。

CSR（企業の社会的責任）/サステナビリティに関する取り組みが期待されるなか、企業はサプライチェーン全体で人権に対する負の影響を特定、防止、軽減することが求められており、外国人労働問題の解決に向けた具体的な取り組みが不可欠です。他方で、これらの課題は、制度特有の問題や構造的な課題から、企業、政府、市民社会組織それぞれによる単独での解決は困難であり、一足飛びに全ての課題が解決できるものではないと思われます。

かかる状況を踏まえ、ASSCは、外国人労働者（技能実習制度を含む）の労働・人権の問題に関する、セクターを超えた関係団体の参加による協議会として「外国人労働者協議会（ラウンドテーブル）」の開催を通じ、日本企業のサプライチェーン上での外国人労働問題に関する知識向上、問題解決に向けた提言、および受入の際に必要な素地の創造を目指します。





一般社団法人

ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン
(The Global Alliance for Sustainable Supply Chain)

[TEL] 044-982-1967

[e-mail] info@g-assc.org

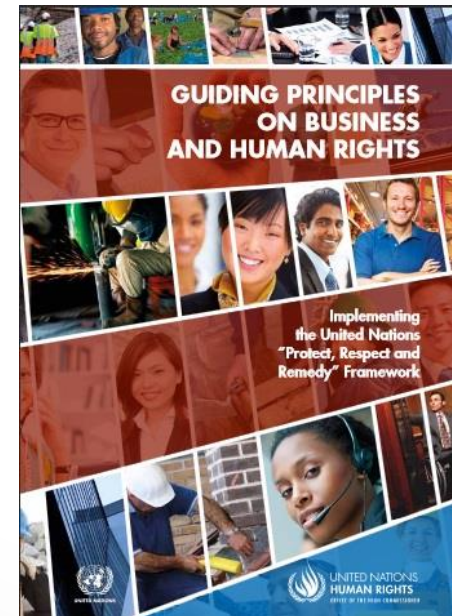
弁護士からみた、「責任あるサプライチェーン」実践における課題と可能性

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

平成30年10月17日
ILO第2回サステナビリティ・フォーラム

2011年にビジネスと人権に関する国連指導原則が承認され、企業は、「人権DD」を実施するとともに、「苦情処理制度」を整備することが要請。

- ・指導原則における「人権」とは？
- ・「人権デュー・ディリジェンス（人権DD）」とは？
- ・サプライチェーンに対する影響力（Leverage）の行使の必要性
- ・「苦情処理制度（グリーバンス・メカニズム）」とは？
- ・ILO多国籍企業宣言・OECD多国籍企業行動指針への組み入れ



© 2011 United Nations

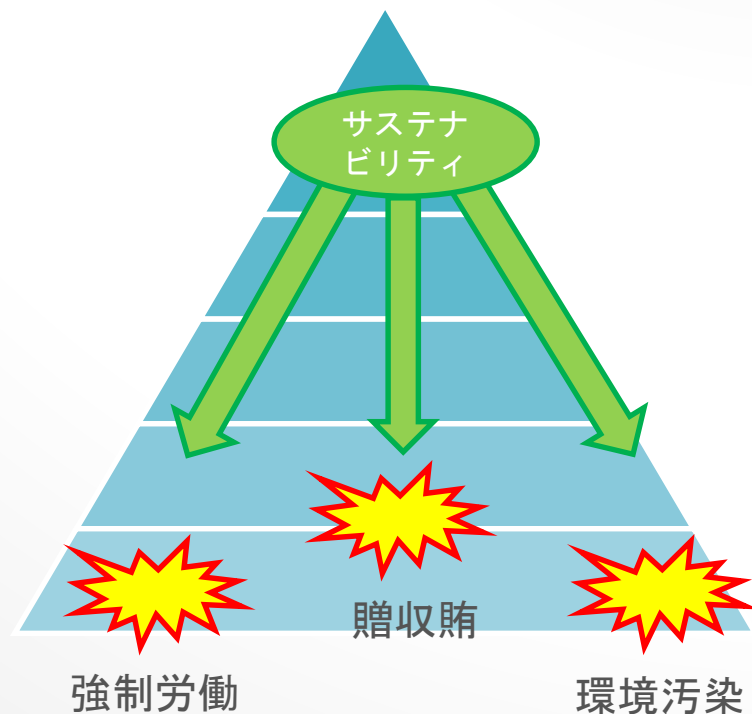
指導原則を契機に、欧米を中心にサプライチェーン管理のルール化が進みつつあり、日本企業も実質的に域外適用を受けている。

タイムライン	規制の動向
2012年	米国 紛争鉱物規制最終規則 採択
2014年	EU 非財務情報開示指令 採択
2015年	英国 現代奴隷法 採択
2015年	米国 連邦調達規則 改正
2016年	米国 貿易円滑化貿易執行法 施行
2017年	フランス 注意義務（人権DD）法 採択
2017年	EU 紛争鉱物規則 採択
	オランダ サプライチェーンを通じた児童労働に関するDDを義務付ける法案が審議中。 オーストラリア 現代奴隷法案が審議中。

東京2020調達コードも、サプライチェーンに対しコード遵守を働きかけることが要求しているところ、人権DDの手法を参考となる旨明記。

- ・「サプライチェーンへの働きかけ」の必要性
- ・「リスクベース・アプローチ」採用の有益性
- ・「リスクベース・アプローチ」採用の前提としての「人権DD」の重要性

サプライチェーン・ピラミッドにおけるギャップを埋める必要性



調達コードは、共存共栄の理念に基づきサプライチェーンとの共同の取組として調達コードの遵守を推進するためボトムアップ型の手法を推奨。

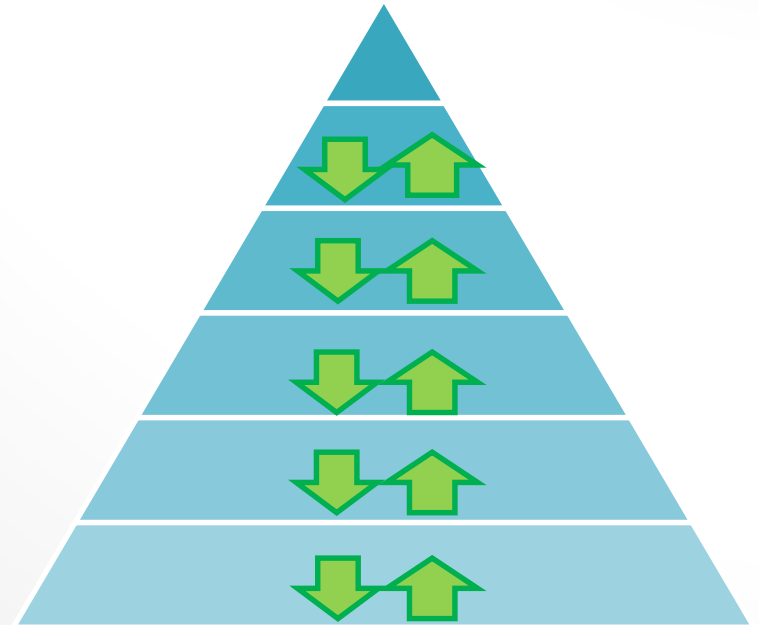
- ・トップダウン型のサプライチェーンの限界

トップダウンに加えて
ボトムアップの取組みの必要性

- ・サプライチェーンにおけるコミュニケーションの重要性

- ・サプライチェーンにおける中長期的な信頼関係を重視する日本企業
の実務との整合性

- ・指導原則との整合性確保における
可能性と課題



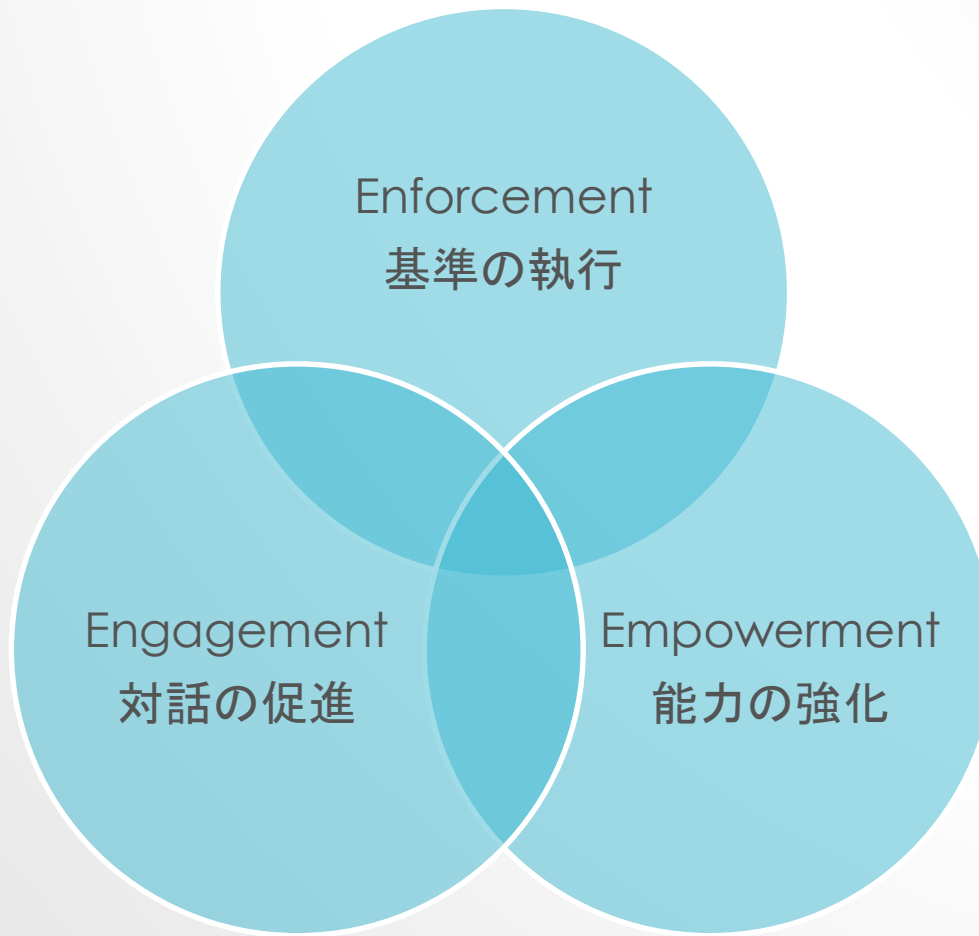
サプライチェーンへの働きかけやコミュニケーションを確実にするため、調達契約にサステナビリティ条項を挿入することも有益。

- ・調達コードは、サステナビリティ条項を挿入を推奨した上、解説においてサステナビリティ条項モデル条項を提示。
- ・日弁連「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」第5章も、調達契約に導入するCSR条項のモデル条項を提示すると共に、法的論点も解説。
- ・条項運用上の留意点：サプライヤーへの責任転嫁のための濫用的運用の防止の必要性

人権デュー・ディリジェンスのための
ガイダンス(手引)

2015年1月
日本弁護士連合会

サプライチェーン・マネジメントにあたっては、3つのE（ENFORCEMENT／ENGAGEMENT／EMPOWERMENT）のバランスをいかに図るか重要な課題。



サプライチェーンにおける問題にも対応するための苦情処理の仕組みを整備することも有益。

- ・東京2020組織委員会も、「苦情処理制度」整備の一環として、通報受付窓口を設置。
- ・各企業も苦情処理の仕組みを整備しておくことが、早期の問題解決やリスクの正確な把握のために有益。
- ・指導原則31は、苦情処理制度の実効性確保のための8つの基準を提示。

(a) 正当性がある
(Legitimate)

(b) アクセスが容易
(Accessible)

(c) 予測可能である
(Predictable)

(d) 公平である
(Equitable)

(e) 透明性がある
(Transparent)

(f) 権利に矛盾しない
(Rights-compatible:)

(g) 継続的学習の源となる
(A source of continuous learning:)

(h) エンゲージメント及び対話に基づく
(Based on engagement and dialogue)

サプライヤーである中小企業・海外企業を含め、人権尊重の取組の底上げを図っていくためには、官民の連携が重要。

- ・中小企業の支援や外国政府への働きかけにおける政府の役割の重要性
- ・「ビジネスと人権」国別行動計画（NAP）策定における期待

