



# ジェンダー平等/多様性と調和の推進に向けた 取組について

東京2020組織委員会 スポーツディレクター  
小谷 実可子

2021年5月28日

# 多様性と調和・リスタート&アクション

- ジェンダー平等推進チーム発足後、理事、アスリート、人権の専門家、職員等、短期間に幅広くご意見を聴取
- いただいたご意見を踏まえ、今後のアクションについて次の3つを柱とすることとした。

## 1 目に見える取組

- ・これまでやってきたこと、これからやることの「見える化」・発信
- ・大会本番に向けた、取組の充実

## 2 ムーブメントを起こす

- ・「東京2020D&Iアクション-誰もが生きやすい社会を目指して-」

## 3 レガシーに繋げる

- ・大会での成果を将来に引き継ぐため、ステークホルダーと連携
- ・大会スタッフこそがレガシーになる

# 1 目に見える取組

○これまでやってきたこと、これからやることの「見える化」・発信

## ・組織委員会ウェブサイトの特集ページを開設（3月30日）

- ジェンダー平等推進チームの主な動き
- これまでの組織委員会の取組も発信
- 新しい情報を随時更新



\* 高橋理事、橋本会長、小谷SDで「ジェンダー平等」など4テーマを語り合う鼎談の様子

## ・メディア対応（インタビュー、対談等）

- 朝日新聞 小谷チームヘッドインタビュー（3月23日掲載）
- 日経新聞 小谷チームヘッドインタビュー（4月8日夕刊掲載）
- 共同通信 来田享子中京大教授「五輪とジェンダー 歩みと課題」  
+小谷チームヘッドインタビュー（4月配信）
- 朝日新聞 対談動画・記事 会長とZ世代（4月30日記事掲載）

# 1 目に見える取組

- 問題を共有し、共に考えていく場を作る
- よりよい取組、よりよい姿を共有し、社会にさらに広げるきっかけを作る

## ・オンラインフォーラム

- 5月10日（月）パートナー企業取組事例共有会
- 5月15日（土）朝日新聞社主催
- 5月28日（金）サステナビリティ・フォーラム（ILO共催）

## ・コミュニケーションマナー集

- 職員が体験した事例をまとめた『気づき』や『学び』のための教材
- 大会後は一人ひとりが得たものを出向元や新たなフィールドで実践しレガシーに

## 2 ムーブメントを起こす

### 東京2020D&Iアクション-誰もが生きやすい社会を目指して-

#### 1 目的

東京と日本が真の多様性と包摂を備えた社会へと変わり、次世代に引き継がれることを目指し、大会を契機として、確かな一歩を踏み出すための行動を宣言

#### 2 対象

組織委員会（組織・職員）が率先して宣言するとともに、アスリート・競技団体・パートナー企業・大会ボランティアなどの大会関係者に声かけ

#### 3 宣言のイメージ

- ・ 宣言者は、自ら目標・取組を考えて設定
- ・ 組織委員会が用意するアクションメニューから選択も可能



# 東京2020大会の持続可能性の取組

東京2020組織委員会 総務局 持続可能性部長  
荒田 有紀

2021年5月28日

# 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

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

再生可能エネルギーの  
電力を100%活用

持続可能性に配慮  
した調達コード

都市鉱山からつくる！  
みんなのメダル  
プロジェクト

燃料電池自動車  
等の活用

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  
世界を変えるための17の目標

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。

# 取組の主な進捗

## 再生可能エネルギー電気の供給

競技会場や選手村で使う  
大会運営時の電力は、  
100%再生可能エネルギー電力に



## 水素エネルギーの活用

大会関係者の輸送車両に水素を  
燃料とした燃料電池自動車を約  
500台導入



## 都市鉱山からつくる！ みんなのメダルプロジェクト

約5,000個のメダルを国民の  
使用済み小型家電からつくる



## 日本の木材活用リレー

63自治体から借り受けた木材で  
選手村の施設を建設し、  
大会後に木材を各地で再利用



## みんなの表彰台プロジェクト

家庭から出るプラスチック等を  
集めて表彰台をつくる



# 持続可能性に配慮した調達コード

## 東京2020組織委員会

### 持続可能性に配慮した調達コード(主な基準の例)

- 法令遵守
- 環境汚染の防止
- 差別・ハラスメントの禁止
- 強制労働・児童労働の禁止
- 職場の安全・衛生
- 公正な取引慣行
- 持続可能性に配慮した木材、紙、農・畜・水産物、パーム油の調達

調達契約への調達コードの適用

物品の納入やサービスの提供

## モノ・サービスの供給に関わる各事業者



調達コードの策定・普及

調達契約への導入

事業者とのコミュニケーション／モニタリング

通報受付窓口の運用  
(グリーンバンス・メカニズム)

# 通報受付窓口（グリーンバンス・メカニズム）

## 【概要】

- ・ 調達コードの実効性を高めるため、不遵守についての通報を受け付ける窓口。
- ・ 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」でも、企業に対して、こうした救済の仕組みの導入が期待されている。

## 【実績】

- ・ これまで計13件の通報を受け付け。
- ・ 対象案件としての対応実績は1件（建設現場の労働関係）。コロナ下で現場を訪問できない時期もあり、対応完了まで10か月程度を要した。
- ・ 通報者へのヒアリングや現場調査等を通じて丁寧な確認を行った結果、通報で指摘された問題は認められなかった。
- ・ 専門家による助言委員会を設置し、専門的助言を得ながら対応を進めた。
- ・ 大会延期により、受付期間を延長。また、仕組みがわかりにくいという意見を受けて、解説資料を作成し、普及に努めた。

## 持続可能な消費の推進

- ・ 持続可能性を考慮した消費活動の参考としていただけるよう、東京2020大会の調達基準で採用している認証制度を紹介する資料を作成し、ウェブサイトに掲載しています。

[https://gtimg.tokyo2020.org/image/upload/production/uiqldlbhr4thbks  
ec9dh.pdf](https://gtimg.tokyo2020.org/image/upload/production/uiqldlbhr4thbks<br/>ec9dh.pdf)

# ILOとの協力によるディーセント・ワークの推進

東京2020組織委員会とILOは、2018年に覚書を締結し、ディーセント・ワークの推進に協力



## 協力活動の主な実績

サステナビリティ・フォーラムの開催（計4回）



スポンサー企業14社の  
ディーセント・ワーク推  
進の取組事例集



国際労働基準を踏まえた  
調達活動を実践するた  
めの企業向けハンドブック



第4回  
サステナビリティ・フォーラム

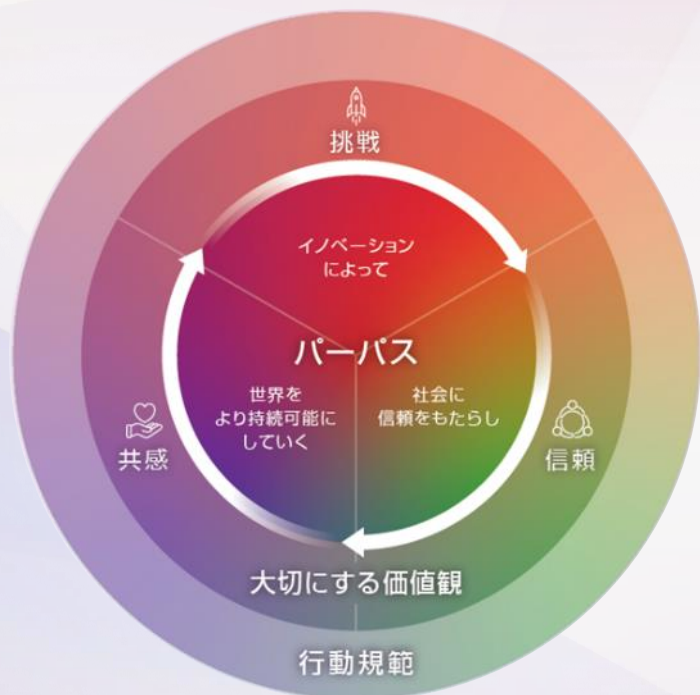
# 職場のダイバーシティと平等

富士通株式会社  
サステナビリティ推進本部  
ダイバーシティ&インクルージョン推進室

# Our Purpose



**わたしたちのパーパスは、  
イノベーションによって社会に信頼をもたらし、  
世界をより持続可能にしていくことです。**



## パーパス・ステートメント

わたしたちのパーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくことです。



背景となる  
世界認識

- ・世界がより複雑に結びつき、急速に変化する不確実な時代を迎えています。
- ・わたしたちは長年にわたりテクノロジーを通じてお客様に価値を提供してきたグローバル企業として、社会の変革に主体的に貢献する責任があります。
- ・この時代に世界の困難な課題を解決するためには、新たな方法で立ち向かう必要があります。



わたしたちの  
価値創造

- ・わたしたちは、人をデータやモノと結びつけることによって、ヒューマンセントリックなイノベーションを生み出していきます。
- ・人がより創造的に働くことができるようエンパワーし、お客様の成功を支えています。



わたしたちの  
変革

- ・わたしたちの一人ひとりのすべての行動は、パーパスを起点としています。
- ・人々が抱える課題に共感し、スピード感をもって協力して解決策を生み出し、環境・社会・経済により良いインパクトをもたらしていきます。



わたしたちの  
能力育成

- ・公正と平等を重んじ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。
- ・自由に最大限に可能性を発揮できる環境で、社会から必要とされる技術や能力を高めていきます。

# ダイバーシティ＆インクルージョンの目標



## 2030年度までに達成する長期目標

多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）に取り組み、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する。

個人のアイデンティティ、特に、性別、年齢、SOGI、民族・人種、健康・障がいに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにする。

## 2022年度までに達成する短期目標

インクルーシブな企業文化の醸成

KPI：・社員意識調査でのD&I関連設問の肯定回答率向上。  
・リーダーシップレベルにおける女性比率増。

# Global D&I Vision & Inclusion Wheel

## 誰もが自分らしくあるために



ビジョン  
Vision

多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）  
に取り組み、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する



戦略目標  
Strategic goals

- より良い社会への貢献
- イノベーション創出
- お客様とのより良い関係
- 個を尊重し活かす企業文化
- 多様な人材が活躍する組織
- 従業員エンゲージメントの向上



重点領域  
Focus area

- 性別
- 健康・障がい
- 民族・人種
- SOGI\*（性的指向・性自認）
- 年齢

\*SOGI : Sexual Orientation ・ Gender Identify



# ジェンダー領域の人材育成施策の全体像

## 女性社員のマインド醸成／経験の補完

- ・女性社員向けキャリアワークショップ

## キャリアオーナーシップ／選択可能なキャリア

- ・社内ポスティング制度
- ・FA制度
- ・オンデマンド型学びのポータル
- ・1on1ミーティング

## 経営者育成／タレントマネジメント

- ・タレントプールへの選抜／アセスメント
- ・育成計画の立案
- ・社内外選拔者研修  
(経産省女性リーダー育成プログラム等)

## 企業文化醸成／職場環境の整備

- ・国際女性デーの取り組み
- ・社内コミュニティの形成／活動支援
- ・女性社員の上司向け研修  
(職場マネジメント研修／時間制約のある  
部下を持つ上司向けセミナー)

# 女性活躍推進の取組み

## ■ キャリアワークショップ

### ポスティング制度導入に対応した女性の登用促進施策

#### 【目的】

- ・会社の新しい制度やビジョンを理解し、自身のキャリア形成を考える機会とする。
- ・幹部社員としてのやりがい、仕事の醍醐味などを知ることにより登用に対する抵抗感の低減を図る。
- ・ロールモデルとなる女性幹部社員／受講者間のネットワークを構築する。

## ■ 国際女性デーの取組み

### 毎年3月8日は国連が定めた国際女性デー

- ・富士通グループでは、各リージョンが様々な取組みを実施。世界中で活躍する女性社員や女性活躍を支援するメンバーのメッセージ動画をグローバルに共有。
- ・日本国内でも2018年よりイベントを開催。



## 国際女性デーに向けて（2021.3.8）

富士通グループがよりイノベティブな企業となり、より多くの可能性を発揮して新たなビジネスで成長するためには、富士通グループ全員が一体となって、ジェンダー・ダイバーシティを一層加速させることが重要です。

ジェンダー・ダイバーシティを常に意識することは、「誰も置き去りにしない」という精神で、すべての人の声を聞くことにつながります。ジェンダー・ダイバーシティは、富士通グループのダイバーシティ&インクルージョン(D&I)戦略の重点領域の一つとして、全リージョンで取り組んでいます。

# 障がいへの理解促進、テクノロジーによる支援

## ■ 12/3 国際障がい者デー



## ■ 感覚過敏の疑似体験VR動画を公開



## ■ 街のバリアフリーマップ作成支援



## ■ ダイバーシティコミュニケーションツール「LiveTalk」



# SOGI LGBT+とアライのネットワーク

- 従業員ネットワーク有志で各地のパレードに参加
- 2020年より、オンラインでPride Week開催  
(ウェビナー、バーチャル・パレードなど)



- PRIDE指標でゴールド表彰  
(’16~’20年 日本)



LGBT+  
エグゼクティブスポンサー

Corporate Executive Officer, EVP,  
Head of Global Services Business Group  
ティム ホワイト

# あらゆる社員が可能性を追求できる組織へ

## 誰もが自分らしくあるために



ビジョン  
Vision

多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）  
に取り組み、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する



戦略目標  
Strategic goals

- より良い社会への貢献
- イノベーション創出
- お客様とのより良い関係
- 個を尊重し活かす企業文化
- 多様な人材が活躍する組織
- 従業員エンゲージメントの向上



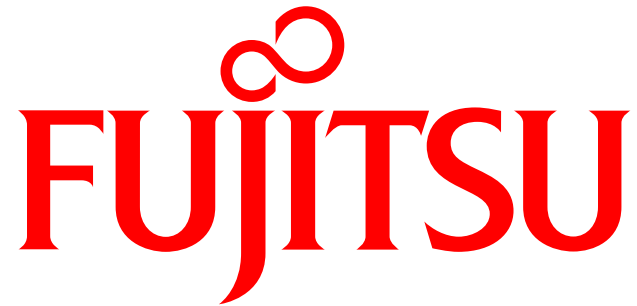
重点領域  
Focus area

- 性別
- 健康・障がい
- 民族・人種
- SOGI\*（性的指向・性自認）
- 年齢

\*SOGI : Sexual Orientation ・ Gender Identify



公正と平等を重んじ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します



shaping tomorrow with you

# 「才能に障害はない！」

一人ひとりの才能を活かした 障害者雇用促進を目指して



2021年5月28日(金)

株式会社パソナグループ

## 企業理念

# 社会の問題点を解決する

**ダイバーシティを推進し、一人ひとりが  
夢と誇りをもって活躍できる機会を創造し続ける**

**1989年9月**

**「株式会社テンポラリーサンライズ」  
設立**

**2003年4月**

**特例子会社「株式会社パソナハートフル」  
設立**



**才能に障害はない！**

私たちが目指すのは、日本一の良い仲間、良い会社



オフィス業務



アート村



人材紹介  
コンサルティング



パン工房

# 8つの事業分野



ゆめファーム



アート村工房



教育事業



インソーシング  
アウトソーシング

## ▼オフィスサポート



## ▼ヘルスキーパー



## ▼メール室



## ▼システム構築





2005年  
絵を描くことを仕事にする  
**「アート村プロジェクト」発足**





絵画の店舗装飾

## 酒田市美術館「アート村作品展2013 いくしみのかたち」(2013年)



## 銀座・和光ホール「NIPPONのカタチ」(2014年)



## 国立新美術館「NIPPONのカタチ」(2015年)



## ANAインターコンチネンタルホテル東京「JOYFUL JAPAN」(2017年)





東京2020大会をテーマにした作品展  
『**P**ure **P**assion **P**ower』

- ▽ 2018年11月 @羽田空港第2ターミナル
- ▽ 2019年5月 @東京スポーツスクエア
- ▽ 2021年5月 @新豊洲UNIVERSAL COOL SPOT





## アート村工房の商品



無農薬・有機肥料を使った野菜の生産と販売に従事





社内障害理解研修・セミナー

人材ソリューションサービス

指導員向け研修

コンサルティング

実践社員研修

採用後の定着支援



教育研修 年間受講者数  
**1,800** 名以上



## 特性や才能を活かし 庶務業務のプロフェッショナルとして







## スターメーカープロジェクト

2000年 シドニーパラリンピック水泳 **金メダル**  
ヘルスキーパー **杉田好士郎**  
1998年入社



全国障害者スポーツ大会 バレーボール  
2013年 **銀メダル**  
2017・2018年 **金メダル**

**パン工房・東京**  
**田丸翔梧**  
2013年入社





2018年 全国障害者スポーツ大会  
200m銅メダル・100m銀メダル  
4×100リレー金メダル  
**業務受託チーム 伊藤和馬**  
2007年入社

2018年  
INASサッカー世界選手権スウェーデン  
日本代表  
**メール室 結城隆**  
2017年入社



# INAS Global Games2019オーストラリア 日本代表 金メダル



**パン工房・東京 角田マサコ**  
2017年入社



**アート村工房・東京 子安みお**  
2017年入社



**才能に障害はない！**

私たちが目指すのは、日本一の良い仲間、良い会社

パソナグループの仕事は

**「人を活かす」こと**



P A S O N A

第4回サステナビリティ・フォーラム(2021年5月28日)  
ディーセント・ワークを実現して一人ひとりが輝く社会へ

# グローバル経済時代の 企業の社会的責任

荒木尚志(東京大学)

# ビジネスと人権・ILO条約・ディーセント・ワーク

2

- 1998年「ILO宣言」  
労働における基本的権利に関する4つの原則
  - ①結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
  - ②あらゆる形態の強制労働の撤廃
  - ③ 児童労働の実効的な廃止
  - ④雇用及び職業に関する差別の撤廃の尊重、促進及び実現
- 日本におけるこれまでの捉え方
- グローバル経済下の人権・労働問題

- 国際的議論の展開
  - 1976年OECD多国籍企業行動指針、1977年ILO多国籍企業宣言
  - 1999年国連グローバル・コンパクト
  - 2011年国連ビジネスと人権に関する指導原則
- 国内法と国際法：国家の枠を超えた人権尊重と法制度
- ハードローとソフトロー
- CSR(企業の社会的責任)とコーポレート・ガバナンス

# 2013年ラナ・プラザ事故の衝撃

4



- コーポレート・ガバナンス: シェアホルダーモデル ⇄ ステークホルダーモデル
- 2013年4月24日 Bangladesh の縫製工場「ラナ・プラザ」崩落事故 (死者1000人以上、負傷者2500人以上) ⇒ サプライチェーン問題
- ESG、SDGs、ビジネスと人権

- FTA(自由貿易協定)・EPA(経済連携協定)と労働条項
- TPP(環太平洋パートナーシップ協定)19章:労働章
  - 国際的に認められた労働者の権利に直接関係する締約国の法律等(労働法令)を執行すること、1998年ILO宣言に述べられている権利を自国の法律等において採用し、維持すること、労働法令についての啓発の促進及び公衆の関与のための枠組み、協力に関する原則等について定める。

# グローバル経済時代の企業の社会的責任

6

- 2011年国連「ビジネスと人権に関する指導原則」: ビジネスと人権の3本柱
  - ① 人権を保障する国家の義務
  - ② 人権を尊重する企業の責任
    - 人権デューディリジェンス(国外サプライチェーンを含めた人権侵害・労働法規違反等のリスクチェック)
    - 情報開示
  - ③ 救済へのアクセス
    - 司法的救済・非司法的救済
- 企業別組合との企業内労使関係から国際的視点へ  
⇒ 国際枠組み協定(Global Framework Agreement)



JSIF

NPO法人 日本サステナブル投資フォーラム

Japan Sustainable Investment Forum

## 第4回サステナビリティ・フォーラム

ディーセント・ワークを実現して一人一人が輝く社会へ

# ディーセント・ワークに対する 株主・投資家の期待

2021年5月28日

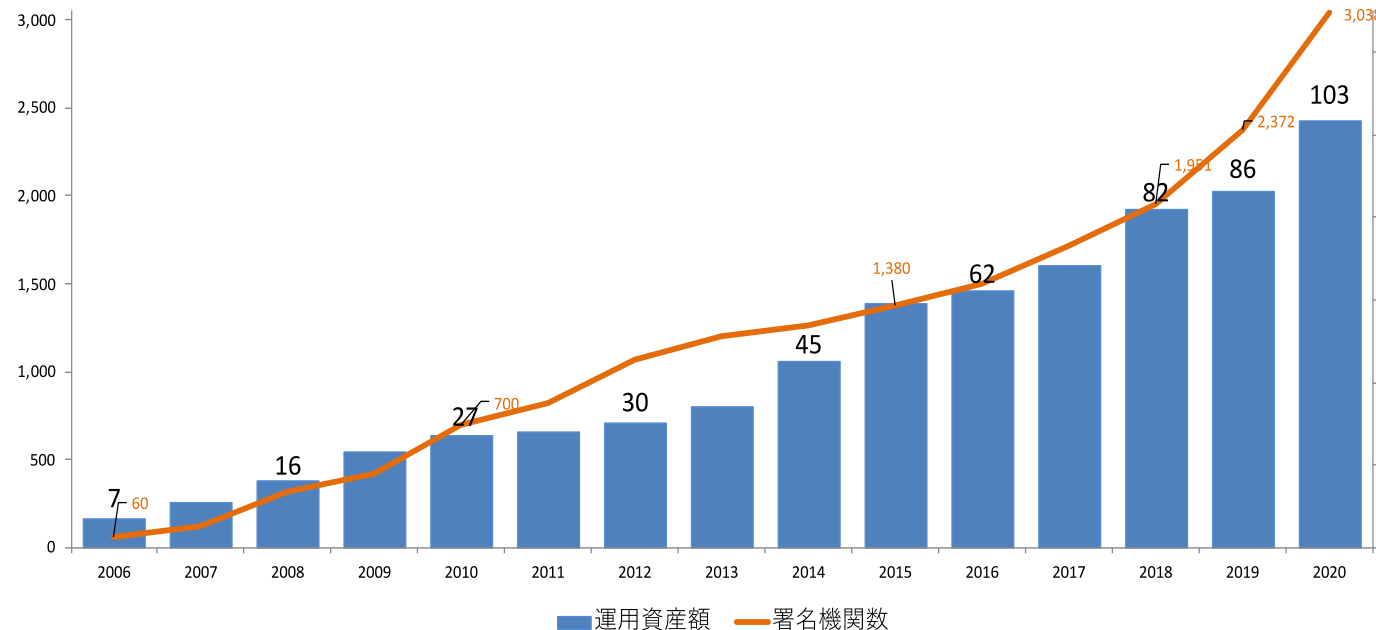
荒井 勝

# ESG投資を牽引する責任投資原則(PRI)の急拡大

2021年5月24日現在

| PRI署名機関数 | 世 界   | 日 本 |
|----------|-------|-----|
|          | 4,033 | 90  |

|             |       |    |
|-------------|-------|----|
| 年金基金など資産保有者 | 615   | 23 |
| 資産運用会社      | 2,976 | 56 |
| 情報サービス提供会社  | 441   | 11 |

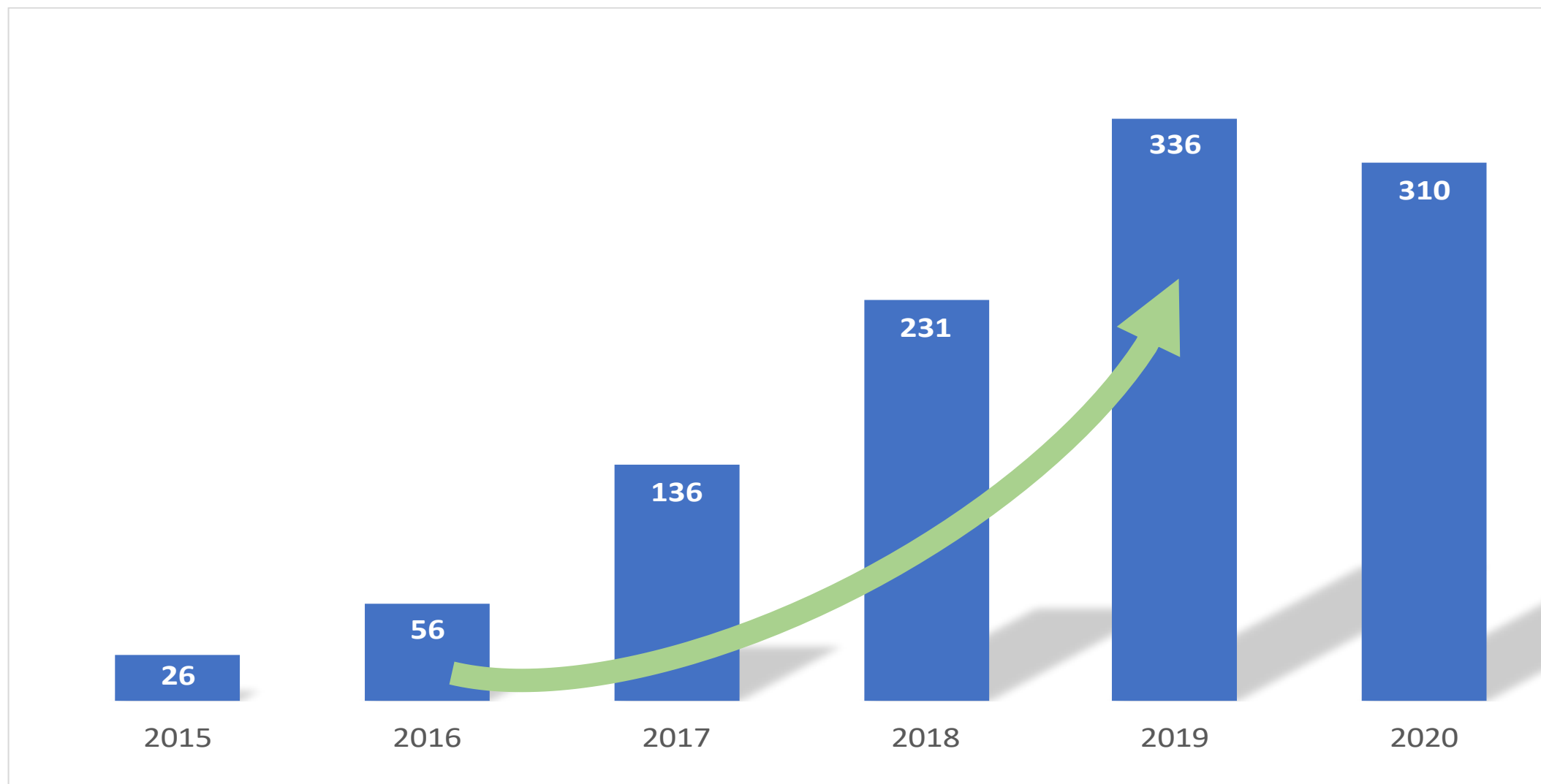


兆米ドル

資産額合計 86兆ドル超

# わが国のサステナブル投資残高 310兆円に

単位：兆円



# PRIが目指すもの

金融のリスクと機会を、  
現実社会における成果へ橋渡しする

PRI STRATEGIC PLAN 2021-2024

金融のリスクと機会 = 企業と社会の持続可能性

# P R I が目指すもの

## 2つの優先課題

➤ 気候変動の緩和

➤ 人 権

# 投資家が参照するフレームワーク

- 国連 ビジネスと人権に関する指導原則
- OECD多国籍企業行動方針
- PRI：なぜまたどのように、投資家は人権の役割を果たすべきか
- PRI：報告フレームワーク
- 投資家の人権に対するアライアンス(IAHR)
- 企業人権ベンチマーク

# 国連グローバル・コンパクト

## 企業が自発的に社会のよき一員として行動

企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する**自発的な取り組み**。

グローバル化が急速に進む中、グローバル化の「負」の側面が顕著になってきており、もはや国家や国際機関だけではグローバルな課題を解決できなくなってきた。

### 国連グローバル・コンパクトの10原則

|      |                                                                                     |                                                                                                    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人権   |    | <u>原則1：人権擁護の支持と尊重</u><br><u>原則2：人権侵害への非加担</u>                                                      |
| 労働   |   | <u>原則3：結社の自由と団体交渉権の承認</u><br><u>原則4：強制労働の排除</u><br><u>原則5：児童労働の実効的な廃止</u><br><u>原則6：雇用と職業の差別撤廃</u> |
| 環境   |  | <u>原則7：環境問題の予防的アプローチ</u><br><u>原則8：環境に対する責任のイニシアティブ</u><br><u>原則9：環境にやさしい技術の開発と普及</u>              |
| 腐敗防止 |  | <u>原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み</u>                                                              |

世界（2021年5月24日現在）

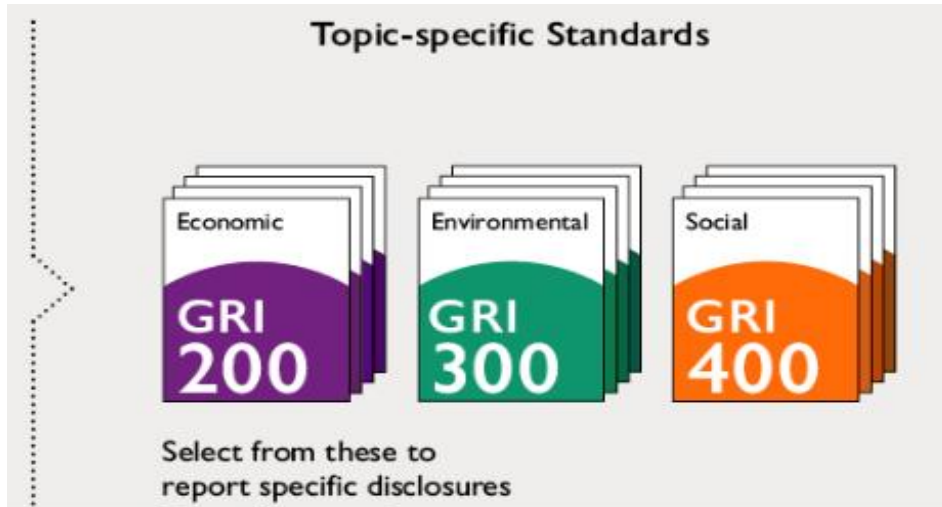
全団体：17,350

（内企業）：5,742

日本（2021年5月6日現在）

企業・団体：409

# GRI スタンドアード



## 100シリーズ

「GRI 101:基礎」

「GRI 102:一般開示事項」

「GRI 103:マネジメント手法」

**200シリーズ** (経済項目) 6項目

**300シリーズ** (環境項目) 8項目

**400シリーズ** (社会項目) **19項目**

## 200シリーズ(経済項目)

- GRI 201: 経済パフォーマンス
- GRI 202: 地域経済での存在感
- GRI 203: 間接的な経済的インパクト
- GRI 204: 調達慣行
- GRI 205: 腐敗防止
- GRI 206: 反競争的行為

## 300シリーズ(環境項目)

- GRI 301: 原材料
- GRI 302: エネルギー
- GRI 303: 水
- GRI 304: 生物多様性
- GRI 305: 大気への排出
- GRI 306: 排水および廃棄物
- GRI 307: 環境コンプライアンス
- GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント



# GRI 400 シリーズ (社会項目)

## 400シリーズ(社会項目)

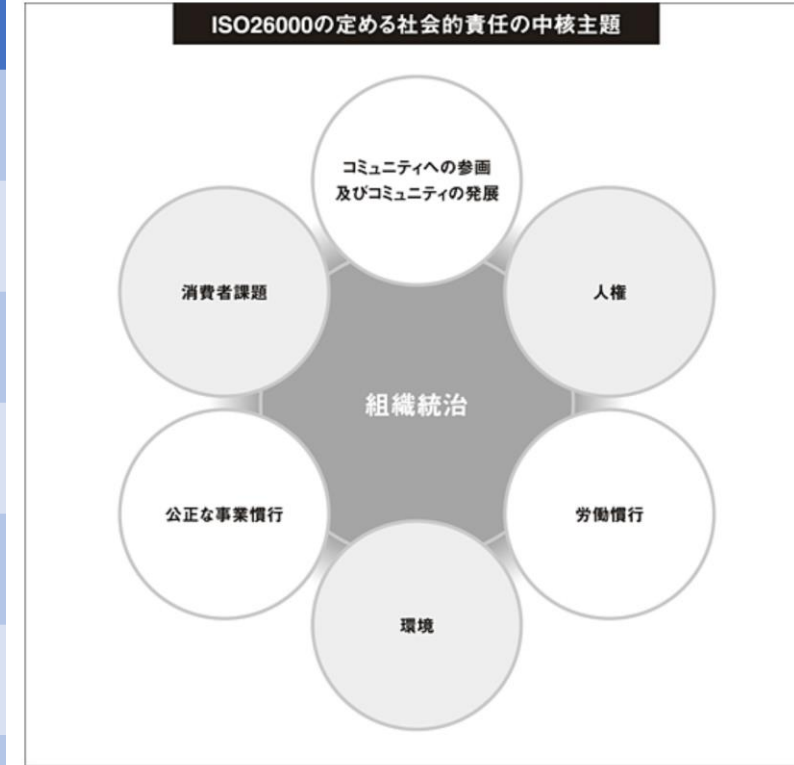
GRI 401: 雇用  
GRI 402: 労使関係  
GRI 403: 労働安全衛生  
GRI 404: 研修と教育  
GRI 405: ダイバーシティと機会均等  
GRI 406: 非差別  
GRI 407: 結社の自由と団体交渉  
GRI 408: 児童労働  
GRI 409: 強制労働  
GRI 410: 保安慣行

GRI 411: 先住民族の権利  
GRI 412: 人権アセスメント  
GRI 413: 地域コミュニティ  
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント  
GRI 415: 公共政策  
GRI 416: 顧客の安全衛生  
GRI 417: マーケティングとラベリング  
GRI 418: 顧客プライバシー  
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス

# ISO 26000

## あらゆる組織を対象とした社会的責任に関するガイダンス

| キーワード              | 7原則             | 7つの中核主題                      |
|--------------------|-----------------|------------------------------|
| 1 持続可能な発展          | 1 説明責任          | 1 組織統治                       |
| 2 ステークホルダー         | 2 透明性           | 2 人 権                        |
| 3 法令遵守と国際行動規範との整合性 | 3 倫理的な行動        | 3 労働慣行                       |
| 4 組織全体への統合         | 4 ステークホルダーの利害尊重 | 4 環 境                        |
| 5 バリューチェーン         | 5 法の支配の尊重       | 5 公正な事業慣行                    |
|                    | 6 国際行動規範の尊重     | 6 消費者課題                      |
|                    | 7 人権の尊重         | 7 コミュニティへの参画、<br>及びコミュニティの発展 |



# ISO 26000 中核主題

| 中核主題 | 課 題                                                                                                                                                                                                    |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 組織統治 | <ul style="list-style-type: none"> <li>組織としての意思決定</li> </ul>                                                                                                                                           |
| 人 権  | <ul style="list-style-type: none"> <li>デューディリジェンス</li> <li>人権に関する危機的状況</li> <li>加担の回避</li> <li>苦情解決</li> <li>差別及び社会的弱者</li> <li>市民的及び政治的権利</li> <li>経済的、社会的及び文化的権利</li> <li>労働における基本的原則及び権利</li> </ul> |
| 労働慣行 | <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用及び雇用関係</li> <li>労働条件及び社会的保護</li> <li>社会対話</li> <li>労働における安全衛生</li> <li>職場における人材育成及び訓練</li> </ul>                                                              |
| 環 境  | <ul style="list-style-type: none"> <li>汚染の予防</li> <li>持続可能な資源の利用</li> <li>気候変動緩和及び適応</li> <li>環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復</li> </ul>                                                                         |

| 中核主題                              | 課 題                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公正な<br>事業慣行                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>汚職防止</li> <li>責任ある政治的関与</li> <li>公正な競争</li> <li>バリューチェーンにおける社会的責任の推進</li> <li>財産権の尊重</li> </ul>                                                                                 |
| 消費者課題                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>公正なマーケティング、情報及び契約慣行</li> <li>消費者の安全衛生の保護</li> <li>持続可能な消費</li> <li>消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決</li> <li>消費者データ保護及びプライバシー</li> <li>必要不可欠なサービスへのアクセス</li> <li>教育及び意識向上</li> </ul> |
| コミュニティ<br>への参画及び<br>コミュニティ<br>の発展 | <ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティへの参画</li> <li>教育及び文化</li> <li>雇用創出及び技能開発</li> <li>技術の開発及び技術へのアクセス</li> <li>富及び所得の創出</li> <li>健康</li> <li>社会的投資</li> </ul>                                                 |

# 「ビジネスと人権」に関する行動計画 I

## 第2章 行動計画 横断的事項

### ア. 労働(ディーセント・ワークの促進等)

(今後行っていく具体的な措置)

- (ア) ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の促進
- (イ) ハラスメント対策の強化
- (ウ) 労働者の権利の保護・尊重(含む外国人労働者・外国人技能実習生等)

### イ. 子どもの権利の保護・促進

(今後行っていく具体的な措置)

- (ア) 人身取引及び性的搾取を含む児童労働撤廃に関する国際的な取組への貢献
- (イ) 旅行業法の遵守を通じた児童買春に関する啓発
- (ウ) 「子どもに対する暴力撲滅グローバル・パートナーシップ」を通じた取組
- (I) 関係業界・団体への「子どもの権利とスポーツの原則」の周知・啓発への協力
- (オ) 「子どもの権利とビジネス原則」の周知への協力
- (カ) 青少年の安全・安心なインターネット利用環境整備に向けた施策の着実な実施
- (キ) 「子供の性被害防止プラン」に基づく施策の着実な実施

# 「ビジネスと人権」に関する行動計画. II

## ウ. 新しい技術の発展に伴う人権

(今後行っていく具体的な措置)

- (ア) ヘイトスピーチを含むインターネット上の名誉毀損、プライバシー侵害等への対応
- (イ) AIの利用と人権に関する議論の推進
- (ウ) AIの利用とプライバシーの保護に関する議論の推進

## エ. 消費者の権利・役割

(今後行っていく具体的な措置)

- (ア) エシカル消費の普及・啓発
- (イ) 消費者志向経営の推進
- (ウ) 消費者教育の推進

## オ. 法の下での平等(障害者、女性 性的指向・性自認等)

(今後行っていく具体的な措置)

- (ア) ユニバーサルデザイン・心のバリアフリーの推進
- (イ) 障害者雇用の促進
- (ウ) 女性活躍の推進
- (エ) 性的指向・性自認に関する理解・受容の促進
- (オ) 雇用の分野における平等な取扱い
- (カ) 公衆の使用を目的とする場所又はサービスにおける平等な取扱い

## カ. 外国人材の受入れ・共生

(今後行っていく具体的な措置)

共生社会実現に向けた外国人材の受入れ環境整備の充実・推進

# P R I が目指すもの

## E S G と S D G s

- ディーセント・ワーク
- ダイバーシティ
- 平 等
- インクルージョン
- 健 康

- 自社の取り組み
- サプライチェーン
- 情 報 開 示
- エンゲージメント

# 東京2020年大会はサステナビリティへの第一歩

株主・投資家の目は  
今後ますます企業の人権に向く

## 第4回 サステナビリティ・フォーラム

ディーセント・ワークを実現して一人ひとりが輝く社会へ

「大会の準備運営での持続可能性に配慮した取組やジェンダー平等・多様性推進の取組、また、大会後のディーセント・ワーク実現に向けて、ステークホルダーが企業に求める期待について発表する機会」



- 「多様性の祝祭」と「ビジネスと人権」
- ディーセント・ワークと指導原則
- 企業への期待
  - ① 人権の社内浸透
  - ② 人権の共通理解

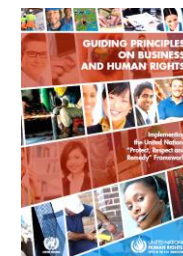


一般財団法人  
アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)  
特任研究員 松岡秀紀

ヒューライツ大阪では、「ビジネスと人権に関する指導原則」を2012年に初めて日本語訳して以降、その普及に努めてきた。



BLM、女性差別発言、入管法、ウイグルやミャンマーの問題、ビジネスと人権行動計画などを背景に「人権」「ビジネスと人権」がメディアで取り上げられる機会が増えている現在、改めて基本(指導原則)に立ち返りながら、今後の企業の課題を考えたい。



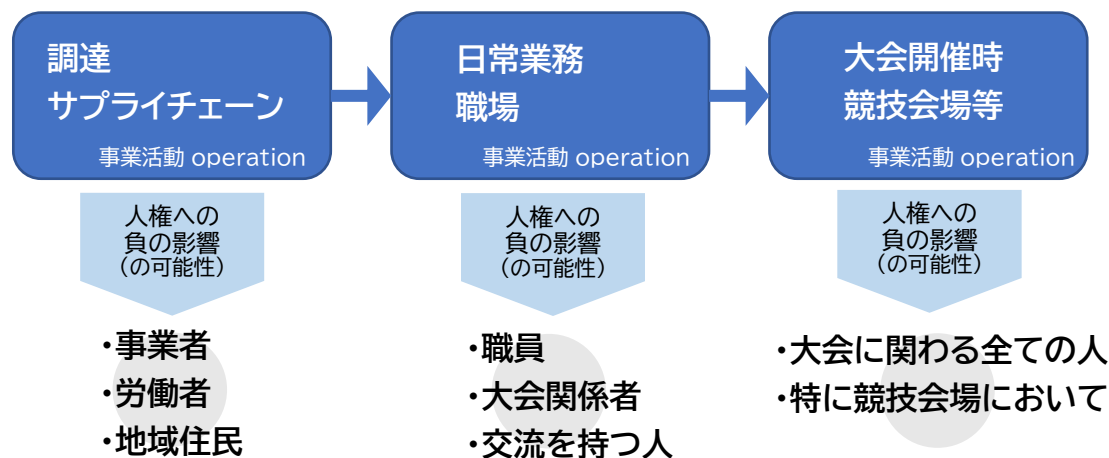
(指導原則)

# 「多様性の祝祭」と「ビジネスと人権」

2

組織委員会は、国連の「**ビジネスと人権に関する指導原則**」に則り大会の準備・運営を行う。組織委員会が管理権限を有する範囲外（他の組織や個人）の**人権への負の影響**についても防止又は軽減されるように努め、大会全体として、人種や肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治、社会的身分、年齢、障がいの有無等による**差別等がなく**、児童労働や強制労働、過重労働を含めそれら課題について、間接的にも助長せず、助長していない場合であっても**人権への負の影響を防止又は軽減する大会**となるように努める。（持続可能性に配慮した運営計画 第二版）

「人権リスクへの内部統制」（持続可能性進捗状況報告書（2019.3）から作成）

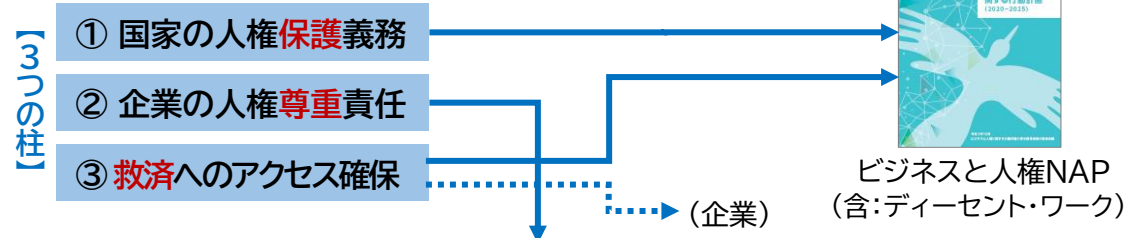


人間の尊厳 差別されない権利 生命・自由・安全の権利 奴隷にされない権利 プライバシーの権利 思想・良心・宗教の自由 表現の自由 社会保障の権利 公正な労働の権利 教育を受ける権利 健康への権利 …（世界人権宣言から）

人権への負の影響に対処（防止・軽減）するための取り組み

- 差別の排除
- ダイバーシティ&インクルージョン
- アクセシビリティの確保
- 報道、表現・集会の自由の尊重
- 労働者の権利の確保
- 労働・活動環境への適切な配慮
- 「持続可能性に配慮した調達コード」
- 人権相談窓口

## 国連ビジネスと人権に関する指導原則（2011年）



企業の人権尊重責任  
= 事業活動において人権への**負の影響**を及ぼさないこと

人権デューデリジェンスの一環として、まず、実際に起こっている人権への**負の影響**と、潜在的に起こる可能性のある人権への**負の影響**を洗い出す必要がある。

その際、求められるのは「国際的に認められた人権」に基いた

- ① 「**誰の**」権利の侵害(負の影響)かの分析
- ② 「**何の**」権利の侵害(負の影響)かの分析

※ 「国際的に認められた人権」  
= 世界人権宣言、国際人権規約、ILO中核的労働基準等

※ ラギーが分析した「何の」労働の権利か

|                 |               |
|-----------------|---------------|
| 結社の自由           | 同一労働・同一賃金の権利  |
| 団体交渉を組織し、参加する権利 | 仕事における平等の権利   |
| 非差別の権利          | 公正かつ適正な報酬への権利 |
| 奴隷労働及び強制労働の廃絶   | 安全な作業環境への権利   |
| 児童労働の廃絶         | 休憩と余暇への権利     |
| 仕事への権利          | 家族生活への権利      |

（『正しいビジネス—世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』から）

# ディーセント・ワークの実現に向けた企業への期待 — 指導原則の視点から

## ■ ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)

ディーセント・ワークとは、まず仕事があることが基本ですが、その仕事は、**権利、社会保障、社会対話**が確保されていて、**自由と平等**が保障され、働く人々の**生活が安定**する、すなわち、**人間としての尊厳**を保てる**生産的な仕事**のことです。

(ILO駐日事務所ウェブサイト—第87回ILO総会での事務局長報告を敷衍して)

ディーセント・ワークの考え方の基礎にも人権尊重がある。

## ■ ILO多国籍企業宣言

(本宣言の適用上、)多国籍企業を含む企業は、…**国際的に認められた人権**に関連する実際の及び潜在的な**悪影響**を特定、予防、緩和するとともに、自社がこれにどのように**対処**するかについて責任を持つため、詳細な調査(デュー・ディリジェンス)を実施すべきである。(ILO多国籍企業宣言 一般方針[10項])

サプライチェーンマネジメント 強制労働の撤廃・児童労働の廃止 人身取引の防止  
ダイバーシティと平等 職業訓練 労働安全衛生 労使関係・社会対話 …

## 企業への期待①:人権の社内浸透

- 指導原則に関する企業の取り組みは進みつつある状況。

34%

33%

「指導原則を理解しているが活動に落とし込めていない」

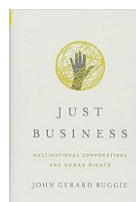
「指導原則に即して取り組みを進めている」

(日本経団連:第2回企業行動憲章に関するアンケート調査[2020年7~8月])

- 人権方針や人権デューデリジェンスの仕組みをつくるのも重要で大変。しかしそのあとの運用もさらに重要。人権が満たされることはなく、新しい課題も出てくる。
- その際、社内の理解を浸透させる必要(←リスクは細部に宿る)。
- 人権の啓発だけでなく、仕事のやり方自体を変える必要がある(「統合」)。

人権に関してより「正しい(just)」ビジネスを創り出すことは、**権利の尊重**を「**ビジネスの**」**不可欠の一部にする**方法を見いだすこと、すなわち、「単なる(just)」標準的なビジネスの**実務**にすることを必要とする。

(ジョン・ラギー『正しいビジネス』)



## 企業への期待②:人権の共通理解

- ダイバーシティはなぜ人権？  
➢ 多様性が必要な背景には人権への負の影響(権利の侵害)がある。
- 差別がないことはなぜ人権？  
➢ 差別は「人間の尊厳」「法の下での平等」の否定。  
➢ さまざまな違いによる差別なく人権(権利)が保障される必要がある、ということでもある(世界人権宣言第2条)。
- 人権についての共通理解があるとはいえない。



(ヒューライツ大阪刊)

- 「国際的に認められた人権」(国際人権基準)にまでさかのぼり、すべての人に認められた権利(rights)としての人権を共通理解する必要。
- rights = 「正当な」「当然の」「当たり前の」という意味も。

すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。  
(世界人権宣言 第2条)

## 第4回 東京2020-ILO サステナビリティ・フォーラム

### セッション2 ディーセント・ワークの実現に向けた企業への期待

一般社団法人 ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン  
(ASSC : アスク)

シニア・プロジェクト・オフィサー 渡辺 美紀

# ASSCの目的とミッション



ASSCは、国際的な連携のもと、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組むNGOです。

## 目的 (Purpose)

すべての人々の労働者としての権利および人権を尊重した、持続可能な経済社会の構築とその推進。

## ミッション

**企業との協働**による持続可能なサプライチェーンの推進を通じて、**労働環境・地球環境をより良くすること**

**企業、政府、市民社会組織との連携**を通じて、**サプライチェーン上の人権、労働者の権利の課題を解決すること**

労働者を取り巻く状況や日本企業の情報を**国内外に発信し、持続可能なサプライチェーン構築に向けた素地を醸成すること**

# これまでの活動から分かった、ディーセント・ワークの実現に向けた課題



## 1. 国際的な要求のさらなる高まり

労働者の声を取り入れられ、サステナビリティに配慮された企業活動が促される組織の情勢が、強く望まれている。

1. 国連ビジネスと人権に関する指導原則
2. ILOの中核的労働基準の順守
  1. 結社の自由・団体交渉権の承認
  2. 強制労働の禁止
  3. 児童労働の禁止
  4. 雇用・職業における差別の撤廃
3. 各国で広がる法制化（英国現代奴隷法など）
4. ESG投資の拡大

## 2. 脆弱な労働者～国内外ともに

現場監査・実態調査では・・・  
海外・国内でも、程度の差はあれど、指摘内容は同じ

1. 労働条件
  1. 雇用契約書・労働条件の無通知（口頭のみなど）
  2. 長時間労働
  3. 時間外割り増しの不足
  4. 年間休日の不足
2. 移民労働
  1. パスポート・身分証明の保管
  2. 長時間労働
  3. 最低賃金未達
  4. 高額な手数料の支払い
3. 労働安全衛生
  1. 危険な作業場
  2. 保護具がない

## 3. 監査と個別相談にみられるギャップ

監査では・・・

- ・ 会社側に対し、労働条件や同僚との関係性は「概ね良好」という

しかし、ASSC WORKERS VOICEに寄せられる声からは・・・（特に外国人労働者）

- ・ 会社側に対し、給与、有給休暇、労働時間に不満。同僚とも人間関係に問題がある。
- ・ 強制帰国の恐れ。
- ・ 法制度について、労働者が理解していない背景に、会社側・監理団体の説明不足

**労働者が安心して問題を話せる環境が求められている**

# ディーセント・ワークの実現に向け**社会**に期待すること～

**みながディーセント・ワーク享受できるよう、ALL-JAPAN 社会全体で、機運を作ろう！**

## 企業への期待

### 認識を強める

- ・ 人権・ディーセントワークは、**もはやQCDの一部**。
- ・ 早急に取り組まなければ、**国際競争力を失う危機**。

### 行動にうつす：実態を把握し、問題を発見し、改善する

- ・ 全ての業種の企業が対象
- ・ 従業員が人間らしい働き方をしているか？
- ・ サプライチェーン全体
- ・ 国内・海外

## 消費者・NPO等への期待

協業・応援  
しよう！

- ・ 「この商品は、だれが、どこで作っているの？」 **関心をもつ**
- ・ 「この価格が適正か？」 **疑問をもつ**
- ・ 「外国人の店員が増えたけど、外国で働いて心細くない？」 **気にかける**
- ・ 企業や政府に **問いかける**

## 政府への期待

日本の競争力を  
高めるためにも、  
ディーセント・ワー  
クの牽引を！

- ・ 国別行動計画（NAP）の推進
- ・ 世界からの批判を改善する
  - ・ 外国人労働者の人権問題
  - ・ 多様性
  - ・ 過労死
  - ・ 性的搾取（児童ポルノ含む）

## 企業の人権・労働に関する支援

1. **マテリアリティの特定**（NGOヒアリング、事業影響範囲の特定、報告書作成）
2. **人権Due Diligenceの実施**（Rights DDとの連携、NGOヒアリング、現場調査、報告書作成）
3. **CSR調達の支援**（方針、調達基準、評価ツール、実地調査・監査、データベース構築）
4. **キャパシティビルディングの支援**（社内研修、サプライヤー研修、E-Learning）
5. **労働者の声を聞きモニタリングの支援**（ASSC Workers Voice（通称AWV）の導入支援）

## コレクティブアクション

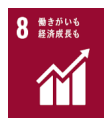
1. **外国人労働者の適正な雇用を目指すラウンドテーブル**
2. **国際的なイニシアチブとの協働**（Better Cotton Initiative, 等）

## アドボカシー

1. 「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」共同事務局の運営
2. 「外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言2020」  
（通称「ASSC東京宣言2020」） <https://g-assc.org/news20200401/>



# 日本における外国人労働者のディーセント・ワークを実現するために



責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム 2020.11設立



Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society

## 問題認識

1. 外国人労働者への人権侵害が多い（特に技能実習生の労働環境、送出し機関等への高額手数料、コロナの影響）
2. 労働力不足の中、外国人労働者の確保が難しくなっている
3. 国際的な日本に対する人権侵害の批判

## 目標：2030年に目指すこと 『信頼され選ばれる日本となる』

1. 外国人労働者の人権・社会問題ゼロによりSDGs目標8達成に貢献
2. 国際社会からの問題指摘ゼロ
3. 開発途上国からの好感度向上



## 会員 約250 (5月現在)

- ・民間企業
- ・人材派遣会社、監理団体
- ・業界団体、経済団体
- ・研究機関、有識者 等

## 公的セクター (連携)

- ・関係省庁
- ・関係団体
- ・国際機関等



事務局



(独) 国際協力機構



(一社) ASSC

## 【行動原則】

<https://jp-mirai.org/jp/code-of-conduct/>

私たち、本プラットフォームの会員は、省庁、自治体、関係機関や市民社会、有識者並びに国際機関を含むすべてのステークホルダーと協力し、「私たちが目指す社会」の実現に向け、次のように行動します。

1. 私たちは、外国人労働者の受入れに当たり、関係法令を遵守します。
2. 私たちは、外国人労働者の人権を尊重し労働環境・生活環境を把握し、課題の解決に努めます。
3. 私たちは、働く場と生活の場の両方で、外国人労働者との相互理解を深め、信頼関係を醸成します。
4. 私たちは、日本及び国際社会の発展と安定に貢献するため、外国人労働者の能力開発に尽力します。
5. 私たちは、プラットフォームの取り組みを日本国内及び世界に発信していきます。

なお、上記の行動は、私たちの企業・団体自身の取り組みのみならず、サプライチェーンや関係する企業・団体にも積極的に働きかけることとします。



# 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム



Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society

詳しくはホームページをご覧ください。 <https://jp-mirai.org/jp/>

## 【主な活動】

外国人労働者とのコミュニケーション強化

改善に向けた取り組み

国内外への情報発信

コラボ事業

【お知らせ】「外国人労働者の責任ある受入れ」

Home - Japan Mirai

jp-mirai.org/jp/

Gmail ASSC - TimeTree マップ OHCHR | About the... Ideas - The Aspen L... 環境省TCFD201909... TCFD Task Force on... Global Reporting In... 組合員専用 | 生協... FX Sustainable Stori... その他のブックマーク

Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society  
責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム

概要 行動原則 イベント情報 活動報告 加盟団体紹介 分科会活動 会員専用ページ 入会申し込み ENGLISH TIẾNG VIỆT

日本国内の関係者の皆様と協力し、外国人労働者の権利をまもり、労働環境・生活環境を改善することにより、責任をもって外国人労働者を受入れ、外国人労働者から『選ばれる日本』となり、包摂的な経済成長と持続的な社会の実現を目指します。

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム

新着情報

2021.3.24 会員事例紹介「第2回：井上泰弘さん」

2021.3.12 JP-MIRAI会員向けセミナー動画について講師の許諾が得られたものを[こちら](#)に公開しました。

2021.3.12 活動報告「各国大使館へのJP-MIRAI説明会を実施」 \*活動報告のコンテンツを充実させました！

2021.2.25 ベトナム語ページで「ベトナム人向けキャリアセミナー」の報告及びベトナム語の講演資料一式を[こちら](#)にアップしました。

# まとめ～特に企業への期待

## 認識を強める

- ・ 人権・ディーセントワークは、もはやQCDの一部。
- ・ 早急に取り組まなければ、国際競争力を失う危機。

## 行動にうつす：実態を把握し、問題を発見し、改善する

- ・ 全ての業種の企業が対象
- ・ 従業員が人間らしい働き方をしているか？
- ・ サプライチェーン全体（国内・海外）

### 1. 悩むより、実行するフェーズへ

- ・ 企業が、名指しでNGOから批判されることも。批判される前の行動は、企業にもプラス。

### 2. 見せ方より、真摯な活動が評価される

- ・ 課題を把握する～人権デュー・ディリジェンス
- ・ 産業界・国際的なイニシアチブに参加し、対応を学び、自社に応用する

### 3. ステークホルダーとの対話が基本

- ・ 労働組合、自社・サプライヤーの労働者との直接対話  
（ヒアリング、CSR調達の枠組みを活用した労働者インタビューなど）

### 4. これらを報告し、さらなる活動へと繋げる

- ・ ホームページでの開示
- ・ 投資家への報告

# ご清聴ありがとうございました

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  
(ASSC : アスク) ホームページ <https://g-assc.org/>  
渡辺 美紀

連絡先 [watanabe.m@g-assc.org](mailto:watanabe.m@g-assc.org), [info@g-assc.org](mailto:info@g-assc.org)



第4回 サステナビリティ・フォーラム  
ディーセント・ワーク実現して一人ひとりが輝く社会へ

## ディーセント・ワークの実現に向けた企業への期待～消費者・市民～

---

サステナビリティ消費者会議代表

(一財) CSOネットワーク代表理事

古谷由紀子

# 自己紹介

## ■ サステナビリティ消費者会議 (CCFS)

- 持続可能な社会に向けて解決すべき消費者課題について、消費者視点で調査研究するとともに、その成果を企業・行政・消費者に提言・解決していくための消費者組織
- テーマ
  - ・消費者視点からのサステナビリティ
  - ・消費者志向経営
  - ・消費者啓発・教育
- 活動
  - 提言、評価、啓発資料
- 具体例
  - ・提言：コロナ禍における消費者と企業
  - ・評価・提言：消費者志向経営（利用規約、消費者志向企業評価など）
  - ・啓発：  
持続可能な社会の実現へ「消費者のより良い選択のためのアクション・ガイド」

## ■ (一財) CSOネットワーク (CSONJ)

一般財団法人CSOネットワークは、「一人一人の尊厳が保障される構成で持続可能な社会の実現」をビジョンに掲げ、その実現のために、「構成で持続可能な社会に向けた価値ある取り組みを見出し、マルチステークホルダーの参画による社会課題解決を促す」ことをミッションとする非営利組織です。

国内外のCSO(市民社会)とのネットワークや多様なセクター間の連携を通して、社会的責任(SR)・サステナビリティ推進、地域主体の持続可能な社会づくり、社会的インパクト評価推進普及を柱に、持続可能な社会の実現に向けた調査・研究、情報発信、セミナー・イベントの開催、提言活動などを行っています。



# Tokyo2020組織委員会、ILO、企業等 ディーセント・ワークへの取組み

---

## 取組み

- ・Tokyo2020組織委員会:持続可能性コンセプトの一つ「**人権・労働、公正な事業慣行等**」

大会に関わるすべての人々の人権が尊重された大会を目指し、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った準備・運営を行います。

- ・Tokyo2020とILOの覚書：2018年4月に、東京2020大会の準備・運営を通じた**ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進**するための協力に関する覚書を締結

- ・サステナビリティ・フォーラムの開催等を通じた企業の社会的責任ある労働慣行に関する啓発活動
- ・社会的責任ある労働慣行に関する企業の取組の好事例の収集・頒布
- ・企業が社会的責任ある労働慣行を実践するためのセミナーの開催その他の技術的支援
- ・社会的責任ある労働慣行について、企業等の理解や実践を促進するようなツールの頒布や開発

企業の取組は拡大しているか

考え方は社会に定着しているか

# 消費者から見たディーセント・ワーク

働く人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現

- ・本来、消費者にとっても豊かな充実した暮らしにつながるはず
- ・しかし、現実には、労働者と消費者は対立することも・・・

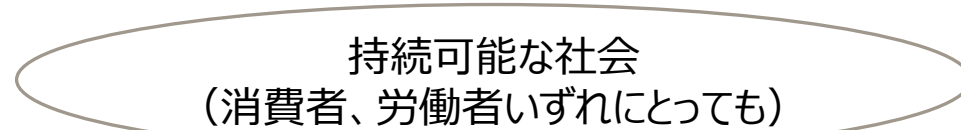
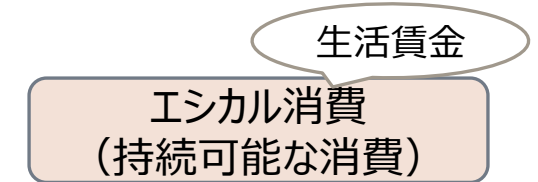
消費者が求める「安い」、「便利」、「満足」

⇒労働者の過酷な労働につながる？

そこで、求められること

①目指す社会の共有

②対話



違いはなにか、やるべきことはないか、  
協働できることはないか

# 企業への期待

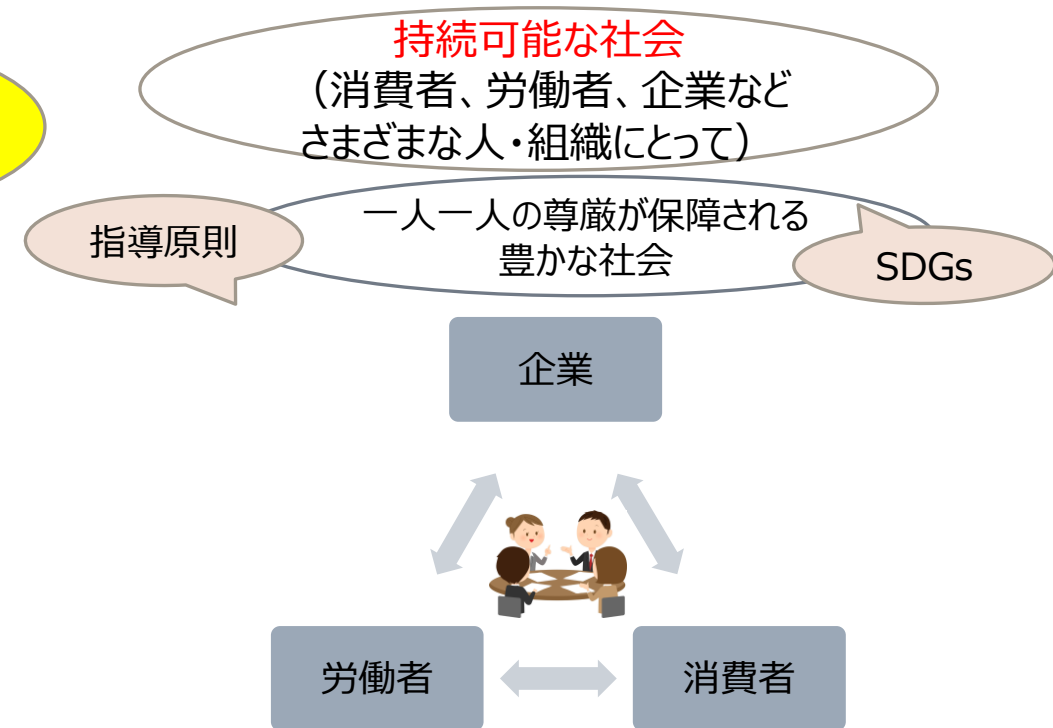
## ■ 労働者、消費者いずれにも影響を及ぼす、重要な存在

- ・ディーセント・ワークの実現
- ・消費者へのより良い商品・サービスの提供

同時実現できるかが問われる

## ■ 同時実現をするためには、

- ・目指す社会の共有（持続可能な社会）
- ・対話（企業、消費者、労働者三者間）





ディーセント・ワークを実現して一人ひとりが輝く社会へ  
～ジェンダー視点から、企業に期待すること～

2021年5月28日  
大崎麻子（Gender Action Platform）  
@第4回サステナビリティ・フォーラム

# ジェンダー視点から見た「コロナ」の影響 ～懸念される格差の拡大と、企業に期待されること～



コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会  
報告書

～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～



内閣府男女共同参画局HPより

令和3年4月28日

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会

[https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/siryo/pdf/post\\_honbun.pdf](https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/siryo/pdf/post_honbun.pdf)

# コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書 ～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～

令和3（2021）年4月28日

研究会事務局：内閣府男女共同参画局調査室



- ・新型コロナウイルス感染症の拡大は男女で異なる影響。女性の非正規雇用労働者の減少や自殺者数の増加など女性への深刻な影響が明らかに
- ・女性への深刻な影響の根底には、平時においてジェンダー平等・男女共同参画が進んでいなかったことがあり、コロナの影響により顕在化
- ・今こそ幅広い政策分野でジェンダー視点を入れた政策立案が不可欠。女性に焦点を当てて、我が国の課題を明らかにし、既存の制度や慣行の見直しを

## Gender-based Violence

### ●1 女性に対する暴力

- ・DV相談件数の増加（前年同期比1.5倍）
- ・精神的暴力や経済的暴力も顕在化
- ・給付金の世帯主給付の課題
- ・DV被害者の自立には経済的自立が重要
- ・10代～20代の若い女性への支援策の強化が必要

## Health Impacts

### ●3 健康

- ・女性の自殺者数が増加（前年比935人増）
- ・特に無職者（主婦等）、女子高生の自殺が増加
- ・妊産婦への十分な配慮が必要
- ・医学・公衆衛生学でもジェンダーに着眼した検討を
- ・男性への感染予防策の啓発を積極的に

## Economic Impacts

### ●2 経済

- ・女性の多い産業や非正規雇用労働者に大きな影響
- ・女性の所得はもはや家計の補助ではない
- ・非正規雇用労働者の女性の収入状況にも留意
- ・シングルマザーの失業率が上昇。支援の強化が必要
- ・テレワークの受け止めに男女差。後戻りせずに柔軟な働き方を加速する必要
- ・デジタルスキルの向上を推進すべき

## Unpaid Care and Domestic Work

### ●4 家事・育児・介護（無償ケア）

- ・休校は特に小学生の母親の就業に大きな影響
- ・子供のいる有配偶女性の非労働力化が進行
- ・コロナ下で女性の家事・育児・介護の負担感が増加
- ・男性の家事・育児参画の兆し。これをチャンスに

雇用面や生活面で  
女性に特に強い影響  
格差拡大の懸念

## コロナ下の緊急対応

女性と女の子を  
コロナ対応の中心に  
据えることが重要  
（国連グテーレス事務総長）

## ポストコロナに向けて 誰一人取り残さない社会へ

### ジェンダー統計・分析の重要性

- ・男女別、都道府県別のデータ把握、既存統計の個票分析、オーバーサンプリング等、様々な手法で迅速、的確な実態把握と分析が重要
- ・調査の実施のみならず分析にも予算・人員を

### ジェンダー平等・男女共同参画の取組、女性の参画

- ・緊急対応に加え、経済的自立等の女性のエンパワーメントを拡大し、ジェンダー平等・男女共同参画の取組を加速させていくことを、政府、政党、地方自治体、民間企業、NPO等に強く求めたい
- ・意思決定の場における女性の参画の推進を
- ・政策論議に多様な視点を。ジェンダーに配慮した施策の実現を加速

### 制度・慣行の見直し

- ・日本社会の根底にある固定的な性別役割分担モデルや制度等を見直す好機
- ・変革のチャンスにできるかは政府、企業、地域等そして一人一人にかかっている
- ・女性の活躍の場が広がることは企業経営、経済にもプラス、国としても不可欠の課題
- ・政府が先導的役割を担うことを強く求める

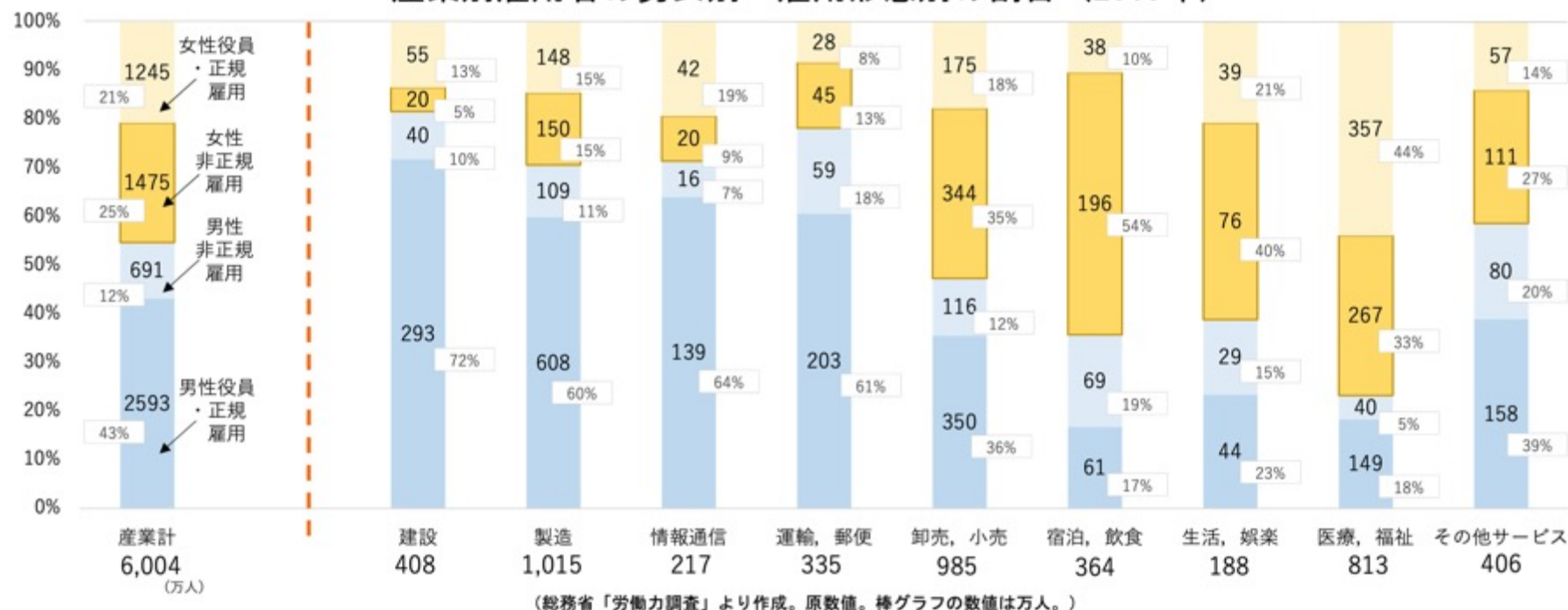
図－5

## 産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合（2019年）

総務省「労働力調査」

- ✓ 女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高い。
- ✓ 特に「宿泊、飲食業」「生活、娯楽業」「卸売、小売業」「医療、福祉」は、女性の非正規雇用労働者の割合が高い。
- ✓ また、女性の非正規雇用労働者を人数別で見ると、「卸売、小売業」「医療、福祉」「宿泊、飲食業」が多い。

## 産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合（2019年）



# 「女性活躍」から「ジェンダー平等」へ

## 国連：女性のエンパワメント原則（WEPSs）

**背景：** 2010年3月に、国連グローバル・コンパクト、国連婦人開発基金（UNIFEM）（現UN Women）が共同で作成。2018年よりUN Womenが事務局を運営。

**目的：** 企業がジェンダー平等と女性のエンパワメントを**経営の核に位置付けて自主的に取組む**ことで、**企業活動の活力と成長を促進するための行動指針**を示すこと。

**世界のWEPSs署名企業数：** 4,014社  
（2020年12月3日時点）

**日本のWEPSs署名企業数：** 264社  
（2020年12月3日時点）



Global Compact Network Japan (GCNJ) HPにて無料ダウンロード可

## ～具体的に何が求められているのか～

**1**  **PRINCIPLE**

2 

**3**  **PRINCIPALI**

**4**  **PRINCIPA**

**5**  **PRINCIPLE**

**Enterprise development, supply chain and marketing practices**

**6**  **PRINCIPLE**

### Community initiatives and advocacy

7  PROBING YOURSELF

### Measurement and reporting

定期的に進捗状況や成果をチェックする仕組みを作り、報告していきましょう。数値で表せない成果もありますが、測定することで、進捗状況の把握と次のステップにつなげるための評価が可能になります。また、積極的な報告や情報開示は、投資家、消費者、人材からの評価を高めます。

經營戰略



## 原則1

職場



### 原則3

市場



### 原則5

社会



情報開示





## 男女間の賃金格差を解消し、 職場におけるジェンダー平等を 実現する

ガイドランスノート | 原則2

### THE ISSUE - 問題

現在、世界の女性の報酬は、男性に比べて平均して22%少ないことがわかっています。<sup>1</sup> 企業単位で見ると、男女間の賃金格差の中央値は20%だとするデータもあります。<sup>2</sup> 通常、最も大きな格差は、報酬分布の最上層と最下層に見られます。<sup>3</sup> それは、女性にとって「ガラスの天井」が存在していること、女性が昇進できずに下位の職能にとどまり続けていることを示しています。

ジェンダーに基づく賃金格差が女性にどのような影響を及ぼしているかは、国によって、グループ（年齢、人種、民族、移民、その他の不利な立場に置かれているグループ）によって多様であり、女性を一つの均質なグループとして捉えることはできません。例えば、子どもがいる女性といない女性の間には、「マザーフッド・ペイギャップ」（母親であることで生じる賃金格差）と称される賃金格差が存在しており、その差は1%〜30%と推計されます。<sup>4</sup> 民族的マイノリティ（少数派）に属する女性のように、複数の障壁に直面している女性たちは、報酬においても、昇進においても、より大きな格差に直面しています。<sup>5</sup> また、LGBTI（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス）と、LGBTI以外の労働者の間にも賃金格差が存在するという指摘も増えています。<sup>6</sup>

男女間の賃金格差は、教育と研修、家事・育児などのケアワークの負担、職務経歴、企業の規模、労働組合組織率だけでは説明しきれない要因があると言われています。つまり、社会に根強く残る性別、無意識の偏見や社会規範が、企業の中にも根付いていることが示唆されています。それらを放逐することが、生涯賃金における大きな格差と、労働市場や職場における構造的な不平等の温床につながるのです。

男女間賃金格差は少しずつ縮小してきましたが、現在のペースだと、格差が完全に解消されるまでに70年以上かかる予測されます。<sup>7</sup> 賃金格差の拡大を防ぎ、既存の格差を解消するには大きなアクションが必要です。<sup>8</sup> この動きを加速させる上で、企業は重要な役割を担っています。実際に、多くの企業が職場における差別の解消に取り組むようになってきました。そうした取り組みの中には、賃金格差の状況の追跡と報告を義務付けるなど、男女間賃金格差を縮小させることを目的とした政府の規制への対応も含まれます。しかしながら、多くの企業で、同一価値労働同一賃金の原則を実行するまでには至っていません。

#### Box. 1 WEPs ツールキット

このガイドランス・ノートは、UN Women とILOが協力して作成した、WEPs署名企業の取組みをサポートするためのツールキットの一部です。男女間賃金格差を解消することがなぜ経済合理性にかなうのか、どのように雇用主と従業員の双方に利益をもたらすかを解説しています。WEPs署名企業が率先して平等な報酬に関する方針を確立し、実行することにより、すべての女性・男性従業員が職場で平等な待遇を受けることを後押しします。（原則2）

UN Womenが開発した同一賃金のための自己評価ツールも、企業が活用できる実用的なツールです。（Box 5参照）

## WHAT CAN COMPANIES DO? 企業は何ができるでしょうか？

### 賃金に関する透明性を高める

男女間賃金格差を解消するには、賃金に関する透明性を向上させる必要があります。賃金に関する透明性とは、従業員の給与と男女間賃金格差のデータ開示を指します。賃金体系を決定するために使用する基準を設定し、公表することは、雇用主と従業員が透明で公正かつ差別の無いプロセスを確立するのに役立ちます。<sup>9</sup>

賃金の透明性により、従業員は自分に支払われている報酬が公正で差別的ではないという確信を得ることができ、それが、生産性とチームワークの動機になることもわかっています。<sup>10</sup> 透明性を高めることにより、雇用主と従業員の双方が、性別の有無を確認し、賃金格差を是正するために必要な情報を入手できるようになり、会社に対する不当な賃金請求のリスクの軽減につながる公正な報酬交渉を可能にします。<sup>11</sup> 逆に、賃金に関するデータを非開示にしたらまた、ビジネスプラクティスにおける性別差別が強化され、同僚間または従業員と雇用主の間で不信感が生じかねません。

### 同一価値労働を定義づけ、定期的に審査する

男女間賃金格差を特定し、同一価値労働を確立するには、賃金に関する包括的なデータを収集し、報酬慣行の同一賃金分析（pay equity analysis）を実行する必要があります。これは、一つ一つの仕事について、技能、資格、責任、業務量、労働条件など、ジェンダーに中立的な基準に基づいて、その仕事の価値を数値で示すこと、つまり、ジェンダーバイアスを取り除いた形で一つ一つの仕事の価値を評価するという意味です。<sup>12</sup> このような評価を通じて、企業は、女性に占められている職務・職域や仕事で過小評価されたり、低待遇になることを防ぐことができます。実際、女性に占められている職業は、他のいくつかの特性を照査した後でも、賃金が低くなる傾向があります。<sup>13</sup> これは、女性の仕事の全体的な過小評価、つまり、女性が多い職業や職域における技能や経験への対価が不当に低いことと関連している可能性があります。<sup>14</sup>

共通の客観的な基準に基づいて様々な仕事の価値を評価することは、賃金体系を決定するための、より透明性が高く、より効率的なシステム作りにも貢献すると同時に、採用・選考のプロセスの改善にもつながります。<sup>15</sup> 以下の行動をとることで、徹底した同一賃金分析（Pay equity analysis）を行うことができます。

女性中心の部署・職務と男性中心の部署・職務を洗い出し、比較する：女性によって占められている職務・仕事は賃金差別の対象になりやすいので、社内どの部署・仕事も女性中心で、どこが男性中心になっているかを洗い出し、比較することで、男女間賃金格差を評価します。<sup>16</sup>

- これらの仕事に関する支払いデータ（pay data）を収集する
- 共通の、客観的な基準を用いて、それらの仕事の価値を決める
- 同等の価値があると判断された仕事間の賃金格差を見積もる
- 男女間賃金格差を埋めるために必要な賃金調整を行う
- 定期的に同一賃金のレビュー（pay equity review）を行う

賃金体系の定期的なレビューと分析は、企業が賃金差別の原因を特定し、的確な情報に基づいた施策を策定するために必要な洞察を提供してくれるでしょう。

#### Box. 4 EPIC (Equal Pay International Coalition)

EPIC（同一賃金国際連合）とは、男女間賃金格差の解消を目的とする、UN Women、OECDが運営する国際的パートナーシップです。活動分野や専門知識の異なる多様なアクターの力を結集させ、政府、雇用者、労働者に対して、それぞれの組織における賃金格差の解消が具体的にどう調整された形で進むよう支援しています。現在、グローバル、地域レベル、国レベルでの男女間賃金格差に取り組む唯一のマルチステークホルダーによる協力枠組みとなっています。