



FAIR PLAY

DECENT WORK FOR ALL THROUGH THE 2020 GAMES

東京2020大会パートナー企業 ディーセント・ワーク推進に関する 取組事例集



はじめに

国際労働機関(ILO)と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(東京2020組織委員会)は、2018年4月26日、東京オリンピック・パラリンピック競技大会(東京2020大会)の準備・運営を通じてディーセント・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しました。本事例集はこの覚書に基づく活動の一環として作成されたもので、東京2020大会パートナー企業の社会的責任ある労働慣行に関する企業の取組事例を紹介します。「Be better, together/より良い未来へ、ともに進もう。」をコンセプトとして持続可能性を促進している東京2020大会に参加する企業は、ディーセント・ワークの推進に向け様々な取り組みを実施しています。「ディーセント・ワークの推進」といっても多様なテーマ、アプローチがありますが、今回は、東京2020大会パートナー企業の取り組みの中から、サプライチェーンを含む海外進出先における労働環境改善、職場におけるダイバーシティ推進、良好な労使関係の構築、労働安全衛生対策など、他の企業にとっても参考となる14事例を掲載します。

社会的責任ある労働慣行に関する原則は明確ですが、それらの実践において日々様々な問題・課題に直面し悩みながらその解決に尽力されている企業担当者の方々も多いのではないのでしょうか。明確な数値目標達成で終了、ということではなく、日々努力し対策を講じていても思わぬことが発生することもあるでしょう。本事例集は、14企業のそのような日々の努力の過程・成果をまとめたものです。ディーセント・ワーク促進における「社会対話」や「パートナーシップ」を伴う協働(ジョイントアクション)の重要性にも是非、ご注目頂きたいと思います。

また、本書で紹介されている各事例には、最も関連のあるILO 多国籍企業宣言(MNE宣言)の段落とSDGsが3つまで付記されています。折り込み資料の「ILO 多国籍企業宣言・企業に向けられた原則」一覧と共にご参照ください。

持続可能なビジネス・労働慣行を推進する上でご活用いただける実践的なツールとなることを望んでおります。

最後になりましたが、事例収集にご協力くださった東京2020大会パートナー企業各社に厚く御礼申し上げます。

本事例集は、国際労働機関ILOと東京2020組織委員会の共同事業で作成されました。

企業ヒアリングとドラフトの作成には、ILOからの委託業務として

一般財団法人CSOネットワーク(代表:黒田かをり氏)にご協力を頂きました。

また、本書の作成にあたり、ILO 政労使三理事の皆様から貴重なメッセージを頂戴しました。

ILO 使用者側理事・日本経済団体連合会の松井博志氏には、事例ドラフトのレビューを含め、

終始、ご指導・ご助言を賜いました。ここにILOと東京2020組織委員会の

パートナーシップに基づく活動に対する、日本政労使からのご支援に対して、感謝の意を表します。

本事例集は、ILOの監修のもと、全額ILOの出資により作成されたものです。

FAIR PLAY

DECENT WORK FOR ALL THROUGH THE 2020 GAMES

東京2020大会パートナー企業ディーセント・ワーク推進に関する取組事例集

CONTENTS

はじめに……………2

事例01 国内で取り組むサプライヤー監査と原料生産者支援 日本コカ・コーラ株式会社……………4

事例02 職業訓練・教育を広く社会に提供し、よりよい雇用の創出に貢献
株式会社ブリヂストン……………6

事例03 労働者との対話を通じたディーセント・ワークの推進 パナソニック株式会社……………8

事例04 徹底的なコミュニケーションを通じた生産性向上 トヨタ自動車株式会社……………10

事例05 サプライチェーン管理システムの構築と現場レベルでの改善による
委託先工場の労働環境・労働条件の向上 株式会社アシックス……………12

事例06 企業競争力の向上に向け、
あらゆる社員が力を発揮できる組織を実現する 富士通株式会社……………14

事例07 カカオ豆生産者支援で持続可能な調達をめざす 株式会社明治……………16

事例08 定期的なコミュニケーションを大切に、職場環境の改善を推進 株式会社LIXIL……………18

事例09 強制労働の排除に向けて人権デュー・ディリジェンスを推進 味の素株式会社……………20

事例10 人身取引防止に向け、コレクティブ・アクションを実践 全日本空輸株式会社(ANA)……………22

事例11 労災事故の擬似体験を通じて安全意識を高め、
事故を予防する文化を構築する 凸版印刷株式会社……………24

事例12 女性活躍に特化しない、包括的な施策を通じた多様性の促進
日本航空株式会社(JAL)……………26

事例13 誰もが働きやすい職場づくりに取り組む 株式会社朝日新聞社……………28

事例14 「人を活かす」を理念に障がい者の雇用創出と
公平な待遇を実現 株式会社バソナグループ……………30

ILO多国籍企業宣言について……………32

ビジネスのためのILOヘルプデスク、
CSR・責任あるサプライチェーン促進における社会対話の重要性:政労使からのコメント……………33

コラム:ILOプロジェクト紹介……………34

サプライチェーンマネジメント

国内で取り組むサプライヤー監査と
原料生産者支援

日本コカ・コーラ株式会社

サプライヤー監査を通じて
調達先の労働条件を改善

米国に本社を置くザ・コカ・コーラカンパニーは、2000年代前半からグローバルで持続可能な調達を推進してきました。日本におけるコカ・コーラの事業は、原液の供給と製品の企画開発やマーケティングを行う日本コカ・コーラと、製品の製造、販売などを担う5つのボトラ社で構成されています。調達については、日本コカ・コーラが国内で調達する茶葉やボトラ社が調達する容器や糖類等に加え、グローバルの枠組みの中で調達するコーヒー豆や果汁などがあります。

日本コカ・コーラは、国内の調達において、ザ・コカ・コーラカンパニーの人権方針を元にした「サプライヤー基本原則(SGP: Supplier Guiding Principle)」を遵守しています。そこでは児童労働、強制労働、賃金、職場環境の安全、環境配慮など10の行動原則が示されています。調達先との取引開始時にはサプライヤー基本原則の遵守状況の確認を行い、その後も定期的に監査を実施しています。また、

主要農産原料については、人権と職場の権利などを含む「持続可能な農業の基本原則(SAGP: Sustainable Agricultural Guiding Principle)」の遵守を求め、第3者による独自の農場認証システムを構築しています。国内のお茶農園については100%第3者認証取得を達成しました。

サプライヤー基本原則(SGP)監査の仕組み構築は、日本における品質・労働安全衛生・環境ガバナンスの責任を担う技術・サプライチェーン本部を中心に進められています。国内約300社を対象に、原液の製造委託工場(農産原料、糖類、炭酸ガス等)や各種調達先(容器、販売機器等)など、ブランド毀損リスクが高く、年間の取引額が6万ドル以上の調達先を選定して実施しています。監査は専門的な知見を有する監査会社に委託し、費用は監査を受ける側が負担します。監査先の工場の労働者数によって、ヒアリングを行う人数を決定し、2次サプライヤーにあたる清掃や調理担当のアウトソース先の労働者も対象としています。指摘事項については改善を求め、改善状況の確認監

査も実施します。監査結果により、以後の監査の頻度が増えるため、サプライヤーにとっても改善へのインセンティブが高まる仕組みとなっています。他方で、サプライヤーにとっての負担軽減のため、他社や他の監査の仕組みと互換性を持たせることにも取り組んでいます。

監査の目的は継続的な改善を後押しすることですが、海外では、過去にワールドカップ関連の販促施策の景品の製造委託工場で、児童労働が発覚し、契約中止に至った例もあります。改善のための支援として、プロセスや評価



項目などの詳細を「サプライヤー基本原則実施ガイド」として公開するとともに、監査の指摘事項の傾向や最新の法規制、サプライヤーの取り組み優良事例などを共有するワークショップを毎年開催しています。60~70社のサプライヤーが自主的に参加し、特に中小企業にとっては法改正などの社会動向を把握するのみならず、意識改革などに関する自社での取り組みについて情報交換する有益な機会となっています。指摘事項の8割以上は残業や休日労働といった労働時間の管理やそれに伴う追加賃金の支払いに関するもので、改善のため36

協定の適正な運用と実施や、時間外手当、休憩時間の付与について啓発を行っています。また監査先の工場で働く2次サプライヤーに対する指摘事項も多いため、1次サプライヤーに働きかけて改善に取り組んでいます。

持続可能な農業に向けた生産者支援

ザ・コカ・コーラカンパニーでは、同社のサプライチェーンに関わる女性生産者の技能獲得・承継、および雇用機会の創出を促進する「5by20」をグローバルに展開しています。2020年までに世界で500万人の女性を支援することを目指すプログラムですが、日本においては、茶葉生産や酪農業を対象として、生産管理能力向上のための技能研修や生産者間の情報交換の場の提供、就農への関心向上を目的とした高校生への出前授業などを行い、女性生産者の活動を支援しています。また、販売の約25%を支える茶類飲料を支える茶葉農家を対象に「持続可能な農業の基本原則」の認証付とプログラムを立ち上げ、労働者の権利や自然環境、農場管理に関する持続可能な取り組みを推進しています。約2年かけて農家との信頼関係を築き、日本の茶栽培面積の10%にあたる約3,000農家が認証を取得しました。このような取り組みを通じて、今後も生産者、事業者、消費者のすべてにとって持続可能な農業を推進していきます。

なお、ザ・コカ・コーラカンパニーは、中米エルサルバドルなどで児童労働撲滅の取り組みを積極的に行っており、児童労働プラットフォーム(CLP、35ページをご参照ください)参加企業です。

NOTE

MNE宣言
第10項、第11項、第30項関連SDGs
目標2、5、8

職業訓練

職業訓練・教育を広く社会に提供し、
よりよい雇用の創出に貢献

株式会社ブリヂストン

地域社会のニーズに応え
職業訓練・教育の提供

ブリヂストンは、世界150カ国以上で事業を展開し、約14万人を雇用しています。その事業活動の根幹にあるのは、人々の能力開発と事業実施地域との良好な関係づくりのための継続的な取り組みです。専門的な技能の習得を通じてエンployアビリティ(就業能力)を高めることは、人々や地域の生活の質を向上させるのみならず、持続可能な事業環境の確保にもつながります。ブリヂストンでは、グローバルCSR体系「Our Way to Serve」の3本柱の1つに「People(一人ひとりの生活)」を掲げて、事業の特性や自社の技術・ノウハウを活かした職業訓練・教育を、社員のみならず広く地域社会にも提供しています。特に「次世代の学びを支える」ことをグローバルで共通のテーマとして掲げ、若年雇用創出に貢献するなど、それぞれの国や地域の社会課題に対応したプログラムを展開しています。



インドネシア 職業訓練教育施設

たとえばインドネシアでは、機械技能や電気技能などを専門的に学ぶ職業訓練教育施設を工場の敷地内で運営しています。1981年に熟練技術者の育成に向けた現地政府からの協力要請に応じて開所しました。宿泊代を含む生活費は2年間無料とすることで、経済的に困難な状況にある人へも学ぶ機会を提供しています。2018年末時点で754人が卒業し、うち54%がブリヂストングループに就職しました。その他の卒業生も現地の企業で活躍しており、

現地の人材育成への貢献としても高く評価されています。アルゼンチンでは、2003年に工学系の専門技能に加えて語学やマネジメントスキルなどを総合的に学ぶことができる「企業大学」(高等教育機関)を、2015年には実践を通じて技術を高める訓練センターを設立しました。現地の教育機関とも提携することで専門的なカリキュラムを提供し、従業員だけでなく、広く取引先や地域住民も受け入れています。これまでに508名が大学を卒業し、8,000名以上が訓練を受講しました。フランスでは、現地NGOとパートナーシップを組み、高い失業率の低減に貢献するため、失業者を対象にした技能習得プログラムを実施しています。タイヤ生産工場で働く従業員がコーチとなって、参加者に製造技術を指導し、修了者にはフランス政府より認証書が授与されます。これまでに60名が受講しました。そのほかにも、中国の情報教育のニーズに応えた教科書提供や講師

フランス ビルダーズアカデミー



派遣、インドでの小学校建設など、職業訓練のみならず初等教育の促進につながる活動も実施しています。

現地主導の取り組み

ブリヂストンにおけるこうした取り組みの主体は、同社の現地事業所です。政府・教育機関からの要請や地域の課題を踏まえ、取り組みの企画から職業訓練の指導に至るまで、各事業所の社員が中心となって継続的に活動しています。これらの活動への参加は労働時間としてカウントされ、会社としても社員の参加を後押しする仕組みを整えています。ボトムアップで展開されている活動の社内表彰も行われています。

また、創業100周年を迎えるアルゼンチンの事業所では、「働きやすい企業」として表彰を受けています。企業ランキングを決めるプロセスでは従業員を対象としたアンケートが行われ、職業訓練の推進や信頼に基づくチームワークの形成が社員の満足度にも繋がっていることが明らかになりました。

ブリヂストンは、今後も職業訓練・教育の機会提供を持続可能な事業経営の中核的な要素として位置づけ取り組んでいくことで、進出先・地域の人々に対するより良い雇用機会の創出に貢献していきます。

NOTE

MNE宣言

第11項、第18項、第38項



関連SDGs

目標4, 8, 17

労使関係・社会対話

労働者との対話を通じた
ディーセント・ワークの推進パナソニック株式会社
Panasonic

ベトナムの自社工場における従業員との対話を通じた信頼構築

2018年に創業100周年を迎えたパナソニック株式会社は、ベトナム国内4都市に生産拠点を構え、家電商品をはじめ、配線器具・ブレーカー、車載部品などを製造しており、近年事業を大幅に拡大しています。電子産業は、ベトナムの最大の輸出産業ですが、実質的な担い手は日系・韓国系企業を中心とする外資企業です。経済成長が著しいベトナムでは、電子産業においても優秀な人材の獲得競争が激化しており、パナソニックも人材確保と定着（リテンション）を大きな課題と認識しています。

そのような中で、「会社は従業員が個性と意欲を発揮しグローバルに活躍する場を提供し、従業員はそれぞれの持つ能力や専門性を十分に発揮し自己実現をめざす」との行動基準を掲げ、従業員との長期的で安定した関係を重視する同社は、ベトナムにおいても従業員との対話に立脚した信頼醸成に努めてきました。

特に、賃金・賞与といった金銭報酬に加えて、従業員一人ひとりにとってのより良い働き方、ワークライフ・バランスの実現に強く焦点をあてています。そのため、昇給、賞与、手当、労働時間といった基本的労働条件に加えて、健康増進支援、財産形成支援、食堂等の構内インフラの整備といった項目まで、きめ細やかな労使での対話・交渉を行い、従業員の視点や意見を尊重した経営を進めてきました。

取り組みの一例として、従業員との対話を通じた年間カレンダーの作成が挙げられます。事業ニーズのみを考慮した一方的なカレンダー設定ではなく、従業員の意見や要望を重視してカレンダーを作成したことが特徴です。例えば、ベトナム人が大切にしている旧正月の休日は、電子産業のグローバル企業の多くでは平均5日間であるのに対し、パナソニックでは従業員の要望に基づき、仕事と家庭生活との調和を目的として、10連休にすることを決めました。労使双方の合意と尊重に基づいた決定であり、



勤務カレンダーに対する従業員の主体者意識も高まりました。このように、労使の対話に基づき重要な意思決定を進める事で、双方に便益をもたらすウィン・ウィン関係を構築し、社会的責任を果たせる経営の実現につなげています。

ILOプロジェクトへの参加や
同業他社との協働を通じた取組み

パナソニックは、2015年より、ベトナムの電子産業における社会的責任ある労働慣行を促進するためのILOプロジェクトにも参加しています。本プロジェクトは、「社会的責任ある労働慣行による、より多くのより良い仕事の創出プロジェクト」と銘打ち、日本政府提出のもと、ベトナム政府、労働組合、使用者団体、多国籍企業やそのサプライヤーとともに、ILO多国籍企業宣言の原則に則ったディーセント・ワークの促進を目指しています。

また、パナソニックは一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の主要メンバーであ

り、エレクトロニクス技術や電子機器、情報技術（IT）に関する同業他社とともに、業界共通の課題などに対して、積極的に取り組んでいます。たとえば、責任ある鉱物調達を実現するための検討会での活動を通じ、ITエレクトロニクス産業のサプライチェーン全体を通じたCSRの推進を図ってきました。現在は、新たに立ち上げられたCSR委員会の委員長を務めています。

また、国際基準に基づいた、透明性の高い取り組みを推進するため、ILOをはじめとする国連機関との積極的な協働や、幅広いステークホルダーとの連携を通して、国内外サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現に努めています。

ベトナムにおけるILO More and Better Jobs through Socially Responsible Labour Practicesプロジェクトの説明は34-35ページをご覧ください。

NOTE

MNE宣言
第11項、第16項、第63項関連SDGs
目標8, 17

結社の自由・団体交渉

徹底的なコミュニケーションを通じた
生産性向上トヨタ自動車株式会社
TOYOTA

人間性尊重経営と労使の対話について

トヨタでは労使相互信頼・相互責任を労使関係の基本的な考え方としています。

これは、会社の繁栄こそが従業員の生活の向上につながっていくという共通認識のもと、会社と従業員とは基本的に立場は違いがあるものの、相互に理解した上で、会社の繁栄に向けてそれぞれの立場で努力する責任を負い、またお互いを信頼するという考えです。またトヨタにおける労使関係とは単に会社と従業員、人事部と労働組合との関係ではなく、各職場の人間関係の総和ととらえ、各職場での相互理解や一体感の醸成を大切にしており、その為には徹底したコミュニケーション・話し合いを欠かせないものとしています。

トヨタのこうした考えは、経営危機を乗り越える為に従業員の25%の人員整理が引き金となった1950年の大争議を原体験として確立されました。当時のトヨタでは労使の信頼関係は損なわれ、その後、何年にも渡って争議が繰り返され、会社の発展にも従業員の労働条件の向上にも支障をきたす、苦い経験をしています。

この状況から抜け出す原動力となったのは、会社と組合、職場、従業員とのあらゆる単位、

レベル、チャンネルでの何年にもおよぶ徹底的な話し合いです。

その結果、労使がお互いに辿り着いた答えが、「会社は企業繁栄のみならず人にあるという理解にたち、進んで労働条件の改善に努める。組合は生産性向上の必要性の上にたち、企業の繁栄のため会社施策に協力する」という共通認識です。

トヨタでは生産性向上は低付加価値作業を極力排除し、従業員一人ひとりの考える力・創造力・実行力の主体的な発揮により実現するものと考えています。

具体的な例として、自「働」化という考え方があります。通常日本語では自動化と書きますが、トヨタではあえて、人を意味するニンベンをつけて「働」という文字を使っています。これは人が良否を判断し、異常があれば止めることを意味しています。トヨタでは一人ひとりが当事者となって何か問題があれば、「止めて」上司や周囲と話し合うことが求められています。

またムリ・ムラ・ムダを取り除いていくという考え方もあります。これも従業員一人ひとりが、自らの業務のムリやムラ、ムダを見つけ、上司と相談しながら改善を進めていく。ここでもやは

り常日頃からの話し合いが重要な要素となります。

インドネシアでの生産性向上活動の事例

トヨタでは様々な生産性向上活動が推進されていますが、基本となるのは安全で衛生的な職場づくりです。例えば不自然な姿勢で作業を続けることは効率的な動きを妨げ、作業効率の低下だけでなく、ケガや疾病の原因となります。訓練を積んだ従業員のケガや疾病による休業は会社にとっても本人にとっても損失です。トヨタでは安全で衛生的な職場づくりは会社の繁栄と労働条件の改善に貢献すると考えます。



トヨタインドネシアには「メンバーズボイス活動」という仕組みがあります。各職場には従業員が改善提案や困りごとを書き込む連絡ノートが設置されていて、従業員はやりにくいと感じた作業に気が付くと、各職場の連絡ノートに書き込みをします。職場の上司は毎日、連絡ノートをチェックし、作業者本人と話し合い、作業標準の修正や、必要に応じて上位者や関係部署との相談をします。「メンバーズボイス活動」は疾病予防にも活用されています。従業員の提

案に基づく対策は診療所やアセスメントを通じて得られた情報とあわせて進捗が誰の目にもわかるよう掲示されます。従業員にとって自分達の声に会社がどう対応しているのかわかるだけでなく、上位者にとっても従業員の声やそれに対する全体の取り組み状況が明確になり、適切な支援をおこなえる仕組みになっています。

また取り組みの状況は会社の経営陣だけでなく、労働組合の役員にも共有され、時には労働組合執行部と会社トップマネジメントが一緒に実際の現場に赴き、やりにくい作業の改善状況を確認するなど、労使一体となって取り組んでいます。

従業員一人ひとりが取り組みの当事者となって職場での話し合いが活性化する一方で、経営陣と労働組合の間でも様々な話し合いが行われます。内容は安全衛生の他にも、新人の訓練方法や会社の経営環境等、多岐にわたります。トヨタでは徹底的な話し合いが共通の認識を醸成し、生産性向上を進めていく基盤になっています。

トヨタの労使は1962年に労使宣言に調印し、トヨタの労使関係の象徴として大切にしています。その内容は以下のとおりです。

- ◎事業を通じて地域の発展に貢献していくこと
- ◎労使は互いに信頼すること
- ◎生産性の向上を通じて会社の繁栄と従業員の労働条件の向上を図ること

労使宣言は、現在までにタイ、インド、インドネシア、ブラジルでも締結しました。トヨタは世界中の事業体で労使が互いを信頼し、互いに責任を果たす関係を築きたいと願い、話し合いを続けています。

NOTE

MNE宣言

第44項、第47項、第63項

関連SDGs
目標3, 8

海外サプライヤーとのエンゲージメント

サプライチェーン管理システムの構築と 現場レベルでの改善による 委託先工場の労働環境・労働条件の向上

株式会社アシックス



アテネ大会をきっかけに進んだ取り組み

2004年のアテネオリンピック・パラリンピックの開催に際して、国際NGOや労働組合が「プレイフェア・キャンペーン」を展開し、アシックスを含む世界の大手スポーツ・アパレル・ブランドの生産工場で労働者が搾取されているとして改善を訴えました。当時指摘された委託工場で労働者を搾取した事実は確認されませんでした。しかし、サプライチェーンにおいて人権対応を尊重する必要性を認識し、サプライチェーンのCSR管理システムの構築に着手しました。この業界の特徴として、生産を外部に委託していることが多く、また、労働集約型である点が挙げられます。そのため、サプライチェーン全体で公正な労働慣行を実現するためには、サプライヤー自身の対応能力向上とそれを管理するシステムの構築が重要になります。アシックスでは、経営トップが旗振り役となり、CSR部門と生産部門が連携しながらサプライヤーとの協働（エンゲージメント）を進めてきました。

まず、すべてのサプライヤーに対して、「アシ

ックスグローバル行動規範」と、労働者の権利や労働安全衛生に関する法令や国際基準の遵守を求める「ビジネスパートナー管理方針」への誓約を要請しています。その上で、サプライヤーの対応状況を確認するために監査を実施しています。監査は150社以上ある一次サプライヤーに対して、1~2年に一度の間隔で実施されています。監査項目は全部で17項目ありますが、特に強制労働、児童労働、虐待とハラスメント、賃金、差別、労働時間については重点管理項目としています。各項目を5段階で点数化し、最終的にA(卓越)からE(要大幅改善)で評価します。

監査の実施にあたっては、3種類の方法を使い分けており、アシックスの社員が訪問して行う自社監査、現地の言語や法律に詳しい監査会社が自社監査では集めきれない労働者の声を拾う委託監査、そして後述するILOのベター・ワーク等による監査があります。

監査において見つかった課題については、緊急度と労働者へのインパクトの強さに基づき

改善のフォローアップが行われます。軽微な項目であれば、3ヵ月内の是正と改善レポートの提出を求めます。また、現場で働く人へのインパクトが大きい課題については厳しく対応しており、第三者による追加調査を行う場合や、契約解消・発注見直しとなるケースもあります。ただ、単純にサプライヤーに改善を求めるだけではなく、お互いに向上していくために、監査で浮かび上がった課題を踏まえて、労務管理や職場の安全衛生等についての研修や情報提



供を実施することで、取引先の自主的な改善を支援しています。

工場レベルでの労使対話の促進

他方、定期的に監査を実施しても、工場での賃金未払い、長時間労働、若年労働者の安全衛生、その他労働環境の問題がゼロになることはありませんでした。そこで、アシックスは2014年に日本企業として初めてILOのベター・ワーク(BW)及びベター・ファクトリーズ・カンボジア・プログラム(BF)に参加しました。BW/BFは、アパレル産業のグローバル・サプライチ

ェーンにおける労働条件の改善と企業競争力の向上を目指すもので、中核的労働基準や国内労働法が遵守されるよう企業や政府を支援し、工場の遵守状況を評価するとともに、労使間の協力・対話を通じて労働条件の改善をもたらすための能力開発支援を行っています。アシックスは、国際的な信頼性、労働者とのコミュニケーションの円滑化と国際機関との連携を通じて海外サプライチェーン内の労働問題に取り組む有益性、さらに、複数顧客からの監査の重複回避、といった観点から参加を決定し、現在カンボジア、ベトナム、インドネシアで同枠組みを活用しています。また、BWの研修プログラムにはBWメンバー以外のサプライヤーも招待出来るため、当社のサプライヤー全体に参加を呼びかけ、二次サプライヤーなどと一緒に参加することでサプライチェーン内でのディーセント・ワーク促進に努めています。

BW/BFの監査で発見された課題については、工場の労使の話し合いにより改善が進められます。これまでに、工場内火災や事故の防止の改善が図られ、労働者との対話により取り入れられた縫製技能育成プログラムにより、生産性の向上といった効果も見られました。こうした取り組みの経験を参考に、アシックスでも、例えば労働安全衛生委員会のような労使が対話して取り組む枠組みを中国の委託先工場で提案し、実際に定期的な労使対話の場を設置して問題解決を進める例が出てきています。

BW/BFについては、ILOコラム(33ページ)をご参照ください。

NOTE

MNE宣言

第10項、第38項、第44項

3

8

17

関連SDGs

目標3, 8, 17

職場におけるダイバーシティと平等

企業競争力の向上に向け、あらゆる社員が力を発揮できる組織を実現する

富士通株式会社
FUJITSU

多様な社員が働きやすい組織を実現する

富士通では、「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ことをダイバーシティ&インクルージョン(D&I)のビジョンに掲げ、「誰もが自分らしくあるために-Be Completely You」を目指して、制度の充実や意識改革を進めています。

全世界の富士通グループでは約13万人の社員が働いています。その社員一人ひとりに対して、経営トップは折に触れ、D&Iに関するメッセージを発信しています。D&Iの取り組みを進めることは、社員の多様性が尊重され、それぞれが最大限の力を発揮することを可能にし、ひいてはDX^{*1}企業として競争優位に不可欠となるイノベーションを促すという意味において、経営戦略上、大変重要なものとして位置付けられています。その取り組みにあたっては、「性別」「健康・障がい」「民族・人種」「SOGI(性的指

向・性自認)」「年齢」を重点領域としていますが、特に「性別」はグローバル共通の課題として重点的に取り組んでいます。

SDGsにも掲げられるジェンダー平等の促進に向け、管理職に占める女性の割合を高める取り組みを行う中で、社員の能力開発や意識改革につながる教育や研修にも力を入れており、管理職登用候補となるリーダー層の育成や、キャリア形成ワークショップなどを実施しています。例えば、日本国内では、女性リーダーの育成に向けて、広い視野とキャリア意識の醸成をめざし、OJT^{*2}とOFF-JTを組み合わせた育成プログラムを構築しました。2011年の開始以来、400名強が受講し、多くの女性管理職を輩出しています。2017年には国連の「女性のエンパワメント原則(WEPs)」に署名したほか、テクノロジーを学ぶ女子学生を支援するニューヨーク科学アカデミーのプログラムに参加し貢献しています。こうした取り組みの積み

*1 デジタルトランスフォーメーション(digital transformation, DX)
*2 オン・ザ・ジョブ・トレーニング(on-the-job training, OJT)

重ねが、なでしこ銘柄やダイバーシティ経営企業100といった社外評価につながっています。

障がいのある社員の活躍にむけ、様々な障がいについての基礎知識や配慮事例をまとめた職場向けのマニュアルを作成し、社内を展開しています。障がいのある社員が講師として参画する「心のバリアフリー」研修を実施し、社員の意識改革も継続的に進めながら、聴覚障がいのある社員を含めたコミュニケーション活性化に向けて、自社製品の音声認識ツール「LiveTalk」を全社展開する等、具体的な職場環境の整備も行っています。

「SOGI」についても、国連の「LGBTIに関する企業行動基準」に富士通は2018年、日本企業として初めて支持表明をしました。国内では、職場におけるLGBTI^{*3}などの性的マイノリティへの取り組みを評価するPRIDE指標においても2016年から4年連続でゴールド表彰を受けています。グローバルでも各地域の従業員ネットワークがつながり、連携した活動を行っています。

D&Iの推進においては、一人ひとりに根付いた意識や組織風土を変えていくことが必要です。その上で障壁となる、アンコンシャス・バ



ias(無意識の偏見)について学ぶe-learningを開発し、グループ内に展開しています。

D&I推進に不可欠な組織風土の改革と多様な働き方の実現

富士通では、多様な働き方を実現するため、「制度・ルール」「意識改革」「ICT・ファシリティ」の三位一体で働き方改革を進めています。

制度面では、例えば、社員からの要望を踏まえてテレワーク勤務制度を全社展開したことで、子育てや介護をする社員、時間に制約のある社員も柔軟な働き方をできるようになりました。全社的に時間に対する意識が高まり、効率的に働けるようになったという声もあります。働く場所を問わず労働時間を適切に把握するためのICTツールの導入や外部サテライトオフィスの活用などICT・ファシリティ面の取り組みがそれを支えています。

こうした一連の施策により、毎年実施している社員意識調査の結果でも、制度利用の利便性やワークライフバランスの実現に関する項目で、大きく数値が向上しています。

誰もが働きやすく、自らの可能性を追求して活躍できる組織づくりに向けて、富士通では今後も積極的に取り組んでいきます。

NOTE

MNE宣言
第30項、第40項

6 多様性
8 持続可能性

関連SDGs
目標5, 8

海外サプライヤーとのエンゲージメント

カカオ豆生産者支援で
持続可能な調達をめざす株式会社明治
meiji

農家支援を通じたパートナーシップ構築

明治では、カカオ豆の安定調達を実現するためには生産者支援が重要であるとの認識から、2006年から、カカオ農家を支援するメイジ・カカオ・サポート(MCS)というプログラムを通じて、生産性や品質の向上、生活環境の改善などに取り組んでいます。

きっかけは2000年初頭に遡ります。当時、世界のチョコレートの消費量が増加し続け、2020年頃にはその主原料であるカカオ豆が約100万トン足りなくなるかもしれないと言われていました。農作物の収穫は天候に左右されますし、正しい栽培技術が周知されていない、あるいは苗木、肥料、農薬へのアクセスが限られているといった問題があり、生産量は安定せず、大半を占める小規模農家の生活は必ずしも安定しているとは言えない状況に置かれていました。こうしたことから、生産者が効率的、安定的にカカオ豆を生産できるよう支援を開始しました。日本が輸入しているカカオ豆の約70%を占めるガーナを中心に、南米など8カ国で活動を実施しています。

支援にあたっては、現地のニーズを吸い上げることを重視しています。ガーナでの活動を開始した当初は、井戸を作って欲しい、蚊帳が欲しいといったインフラ整備に関わる要望が中心でした。そうした支援が一定程度進むと、次は農家の収入増に直接つながるような支援が求められるようになりました。現在では、デモンストレーション農園を運営し、施肥、剪定、除草、農薬使用などの適切な管理を通じて収穫量が増やせることを生産者に示しながら栽培技術を指導したり、健康、安全、環境などについて学ぶ勉強会を開催したりしています。

また、中南米では、明治のチョコレートづく



りに必要な高品質のカカオ豆をつくるために、発酵指導も行っています。農家はより多くの収入を手にして、明治は高品質なカカオ豆を安定的に調達して、おいしいチョコレートをつくることができます。

現地の輸出業者や商社から情報を得るだけでなく、何度も現地を訪れ、直接生産者と対話を重ねる中で、本当に必要とされている支援を把握することはとても重要です。担当の部長



は、時間をかけて生産者とのパートナーシップを築き上げ、ガーナでは「長(Chief)」と呼ばれるほど現地の人々の信頼を得ています。

ステークホルダーとの協働により
現地社会課題の解決に貢献する

購入先の農家は小規模農家が多く、必ずしも固定されていないため、生産量や収入の増加を活動の成果として定量的に示すことは難しいですが、地域のインフラ整備や農家の生産性向上や収入増加につながる活動を継続し、長年にわたり現地を訪れる中で、暮らしが向上している様子を伺うことができます。

一方、明治としては、栽培技術指導や発酵指導を含むさまざまな取り組みの継続は、高品質のカカオ豆の安定調達に大きく貢献しているといえます。

しかしながら、カカオ生産地が抱えるさまざまな問題の解決において、1社でできることには限りがあるのも事実です。そのため、明治は世界の100社以上のチョコレート関連企業がメンバーとなっている世界カカオ財団(World Cocoa Foundation:WCF)に2006年に加盟しました。WCFの農家支援活動はアフリカ、中南米、アジアをカバーし、農家の収入向上、生活向上などさまざまなプログラムを展開しています。一例として、明治も参画している西アフリカのカカオ農家を対象としたCocoa Livelihoods Programでは、2010年から2013年で、対象農家の収穫量を29~55%増加させる成果をあげたと報告されています。

このように、以前から様々な形でカカオ豆の生産に関する課題に取り組んでいる明治ですが、人権を尊重した適切な労働環境の確保と、カカオ生産地域における生態系および天然林を含む環境上重要な地域の保全に努めていくことを社の方針として明確に位置付けるため、2018年9月に「カカオ調達ガイドライン」を策定しました。MCSの活動はその具体的な取り組みの一つと位置付けられます。東京大会のスポンサーとしての責任を果たしていく上でも、今後は明治グループ全体への浸透も進め、ステークホルダーとの更なる協働に取り組んでいます。

NOTE



MNE宣言
第11項、第19項、第38項



関連SDGs
目標2、8、17

労使関係

定期的なコミュニケーションを大切に、
職場環境の改善を推進株式会社LIXIL
LIXIL働きやすい職場づくりを実現する上で
不可欠な労使の連携協議

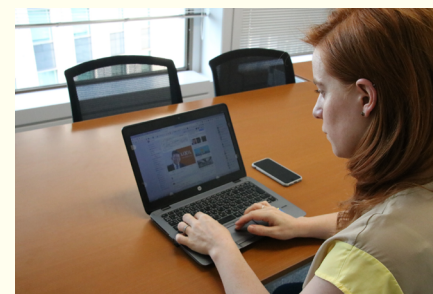
LIXILは、企業目標の達成のためには従業員目線に立った働きやすい職場の実現が不可欠として、労使対話を重視した経営を行っています。会社と労働組合が対話する枠組みが労使協議会や労使検討委員会です。2018年度は中央において9回の労使協議会と5回の労使検討委員会が開催され、働き方改革や労働安全衛生、人事処遇など幅広いテーマについて議論が行われました。労使協議会には会社側は人事本部長と各事業部門の人事責任者が出席し、協議を円滑にするよう、経営状況に関する情報をタイムリーに共有することが重視されています。また、支部やブロックレベルでの労使協議会が各地域で年に3~4回程度開催されており、その地区の支社長や工場長、総務責任者、組合役員が参加し、該当部門や地域特有の課題について議論されています。

例えば中央レベルで柔軟な働き方のための

制度を導入しても、営業部門は顧客に、生産部門は生産工程に合わせる必要があるため、職種や地域の実状を踏まえた制度活用方法などを議論しています。制度や施策の導入後は、その活用状況などに関して会社側、組合側でそれぞれ行う調査結果を共有するなどして改善を図っています。またLIXILグループ全体で行う職場への満足度などに関する調査結果を元に、各部署レベルで所属長を交えて話し合いをもち、職場環境の改善に取り組んでいます。



近年、労使が重視し取り組んでいるテーマがワーク・ライフ・フレキシビリティ(WLF)です。労使協議会とは別に労使の検討委員会を立ち上げ、「従業員が高いパフォーマンスを発揮し続けられる柔軟な働き方」の実現に向け、仕事と生活の両立支援について重点的に議論しています。これまでに、有給休暇の取得推



進を目的に、ゆとり休暇(平日と土日をつなげて連続9日休むことを奨励)やメモリアル休暇(自分で決めた任意の記念日に休む)を導入し、取得率が10%以上向上しました。他にも始業時間の繰り上げ・繰り下げや時間単位で取得できる有給休暇、フレックスタイムのコアタイムの柔軟化、在宅勤務制度の導入といった制度の整備を進めています。家庭の事情でやむを得ず退職した場合、5年以内であれば復職できる制度では、当初対象としていた出産・育児・介護に加え、社員からの相談が増えたことを受け、配偶者の転勤も対象事由として拡大しま

した。貴重な人材のつなぎ止めや社員のキャリア開発の後押しとなることを期待しています。

社内SNSを通した
コミュニケーションの活性化

LIXILでは、2年前から社内SNSの運用を開始しました。社内制度の活用に関する具体例をSNS上で共有することで、育児や介護など、社員が必要なときに相談したり情報を探したりできる環境を整えています。また社長自らがSNSを通じて積極的に経営に関する情報などを発信しており、それに対して社員が直接意見を投稿するなど、社内コミュニケーションの活性化が図られています。社員による自発的な取り組みも生まれており、たとえば子育てをしながら働く女性社員が「ワーキングマザーの会」を発足し、困りごとや解決策の共有、活動内容をSNSで発信するなどしています。情報にアクセスしやすく、部署や拠点を超えて社員が意見交換できる場となっています。

変化が激しく、社会や従業員のニーズが多様化する時代に対応していくために、LIXILでは労使が連携して、社会からの要請や業界の動向に関する情報、社員の声の収集に努めています。また、従業員とのコミュニケーションに基づく課題や方向性の共有が重要であるとの認識のもと、より働きやすい職場づくりに向けて、引き続き取り組んでいきます。

NOTE

MNE宣言
第47項、第63項関連SDGs
目標8

強制労働の撤廃

強制労働の排除に向けて
人権デュー・ディリジェンスを推進

味の素株式会社

経営層主導で取り組む
人権侵害リスクへの対応

国連のビジネスと人権に関する指導原則の採択以降、企業のサプライチェーンにおける責任ある調達が強求められ、グローバル大手の消費財メーカーや小売業が参加する業界団体では強制労働の排除が最優先課題となっています。そこに参加する味の素も強制労働を特に重要な課題と捉えて、人権への負の影響を予防・軽減・救済するための実態把握（人権デュー・ディリジェンス）を進めています。

東南アジア地域では、人材斡旋団体からの借金を余儀なくされたり、勤務先からパスポートを取り上げられて移動の自由を失ったりするなど、強制労働にあたる状況に置かれた移民労働者が多く存在します。味の素では、こうした問題をはじめとする人権課題に取り組むため、2017年7月、経営企画・人事・法務などのコーポレート部門とグループ会社を含む事業部門が参加し、役員と共にあらゆる人権問題に

ついて議論する人権専門委員会を設けました。この委員会での合意事項は企業行動委員会で審議された後、経営会議に報告、審議され、経営の承認事項として全社に展開されます。さらに、2018年3月には人権に関するグループポリシーを新たに策定し、外部リスクデータに基づき、事業の人権リスク評価を実施、食品加工事業における労働安全衛生・強制労働・児童労働を最優先課題として選定するとともに、現地に工場があり、原材料の調達先であるタイ、ブラジルを高リスク国として抽出しました。

このうちタイでは、食品関連産業における強制労働や児童労働に対して欧米NGO等からの懸念・批判が高まっており、味の素の二次サプライヤーの労働状況についても指摘されていきました。そのため、次のステップとして、現地事情に詳しい第三者組織（国内NPO）に調査を委託するとともに、サプライヤー、人権NGO、公的人権機関、業界団体等との対話や、養殖場や食肉加工場の視察を行いました。

ステークホルダーとの対話や連携により
労働者の権利保護を推進する

調査の結果、タイでは移民労働者への依存度が高まっており、それに伴う人権問題が起きやすいサプライチェーン構造となっていること、一方で、問題に対応する様々な取り組みが進められていることがわかりました。また、現地を訪問して実際にサプライヤーや業界団体等へのヒアリングを行う中で味の素が注目したのが、同社の一次サプライヤーが導入した苦情処理の仕組みです。スマートフォンのアプリやSNSを活用して労働者の声を汲み取るメカニズムで、現地NGOが運営しています。移民労働者からの通報をミャンマー語やクメール語など労働者の母国語で受け付け、労使問題であれば、契約企業に共有して解決のための施策実施や対話を支援し、生活相談等の問題であればNGOが対応します。これにより、遠隔地であっても労働者は声を上げやすくなり、また、企

業にとっても、NGOとの協働による迅速な対応が可能となります。導入にあたっては、一次サプライヤーがNGOと協働して、実際に労働者が働く契約農場（味の素にとっての二次サプライヤー）を個別訪問し、農場オーナーや労働者に説明して合意を得ることを徹底しました。また、一次サプライヤーにおいては、人材斡旋団体の管理プログラムの策定や、採用に伴う費用の雇用者側の

負担範囲を明確にするなど、労働者の公正な扱いに向けた様々な改善に取り組んでいることがわかりました。このような現地NGOの取り組みを通じて同社サプライチェーンの状況を把握することが可能になり、またそれを後押ししていくことが移民労働者の権利保護につながっていくという認識があります。

味の素は、日本国内のサプライヤーについても、外国人技能実習生の労働状況やパスポート管理、賃金に関するモニタリングを行っています。さらには、強制労働に関する日本企業の理解や関心を高めるために、業界団体の勉強会等を通じた情報交換や講演にも積極的に取り組んでいます。

強制労働の問題は背景が複雑で1社だけでは対応が難しいことから、味の素ではサプライヤーや海外進出先の現地ステークホルダーとの対話や連携のみならず、日本国内のステークホルダーへの働きかけを通して、更に労働者の権利保護に努めていきたいと考えます。

NOTE

MNE宣言

第10項、第25項、第66項

8

SDG

17

SDG

関連SDGs

目標8、17

人身取引の防止

人身取引防止に向け、
コレクティブ・アクションを实践

全日本空輸株式会社

社長のリーダーシップの下で、
「ビジネスと人権」を推進

ANAグループが人権尊重の取り組みを本格的に開始する大きな契機となったのは、東京オリンピック・パラリンピックのスポンサー企業となったこと、2015年に英国で現代奴隷法が成立したことがあります。このような環境変化の中で、社長を統括とし、常勤の取締役と監査役で構成されるグループCSRリスク・コンプライアンス会議において、グループ全体で人権推進を迅速に進める決定がなされました。

取り組みを推進するにあたっては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」というグローバルなガイドラインに則り対応することとし、グループ中期経営計画にESG経営を推進することを盛り込み、「人権への対応」についても本業に統合して実施していくことを明確化しています。

2016年には、「ANAグループ人権方針」と「奴隷労働および人身取引に関する声明」を社長の署名付きで公表しました。事業活動が



©Caux Round Table Japan

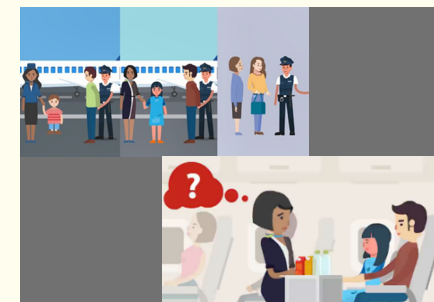
人権に及ぼす潜在的なリスクを把握するため、人権インパクトアセスメントを実施し、航空運送以外の商社などのグループ会社も含め、対象事業における一般的リスクと就航国・事業を展開する国のリスクについて客観的データをもとに洗い出したうえで、グループ内のインタビュー調査を実施し、優先的に対応する人権テーマの絞りこみを実施しました。その結果、「日本における外国人労働者」「機内食やサービス物品にかかわるサプライチェーン」「贈収賄の防止」「航空機を利用した人身取引の防止」の4つが主な人権リスクとして特定されました。

このうち人身取引は、海外有識者とのダイアログを通して、重要課題として認識し特定されたものです。「日本における外国人労働者」については空港での地上ハンドリングおよびケータリング事業に携わる外国人労働者を対象に、彼らの労働環境の把握に向けた取り組みを開始しました。第三者機関によるインタビューや住居確認等を実施することで、外国人労働者を取り巻く環境について確認を進めています。人権に関する取り組みの進捗状況は、完全ではなくとも取り組んでいることを開示することが重要であるとの考えの下、2018年に日本企業として初めて人権報告書を発行しました。積極的な対話や情報開示を行うことで、国内外のステークホルダーとの連携が生まれ、エンゲージメントを通じて得られる知見が取り組みのさらなる発展につながっています。

人身取引防止に向けた取り組み

重要課題の1つである人身取引は、航空機が被害者の移動手段となっている実態があり、航空業界と関連性の高い課題です。ANAはまず、対応が進んでいる米国で客室乗務員が主体となり人身取引防止のためのプログラムを提供しているNPOを日本に招き、ワークショップを開催しました。その内容を踏まえ、客室乗務員が機内で疑わしい事例を発見した際に入国管理局への通報を行う独自の手順を策定しました。手順を策定するなかでは客室乗務員の安全を第一に考え、現場での丁寧な説明を実施したうえで4月より運用を始めています。

また、人権に関する理解を社内を高めるた



めに、全社員（約4万人）向けにe-learningを継続して実施しています。毎年テーマは変わっていますが2018年度は「人身取引の防止」をテーマに航空会社と人身取引の関連性について国連機関とも連携し、専門的な知見を得ながらわかりやすいコンテンツづくりを進めました。現在では、人身取引防止が通常業務に関連する課題として受け止められ、従業員の当事者意識や人権尊重への関心が高まりました。

人身取引では、例えばファッションモデルになれるという話に釣られて希望を持って日本に来ている女性が実は被害者であるなどの事例も多く、被害者であることを簡単には発見できない難しさがあります。1社での対応には限界があり、業界や他セクターとのコレクティブ・アクションが必要との認識の下、前述のワークショップには同業他社や国連機関、NGO/NPO、関係省庁にも参加いただきました。現在は、同業他社や空港会社、警察庁とも連携して人身取引防止に向けた取り組みを進めることを検討しており、日本全体で抑止効果を高めることにつなげていきたいと考えています。

NOTE

MNE宣言

第10項、第11項、第25項

8

目標8、17

17

目標8、17

関連SDGs

目標8、17

労働安全衛生

労災事故の疑似体験を通じて 安全意識を高め、 事故を予防する文化を構築する

凸版印刷株式会社
TOPPAN

労使の協力により、安全衛生マネジメントシステムの構築を推進

凸版印刷では、2010年に「安全衛生基本方針」を発表し、「事業活動を行うにあたり最優先すべきは安全である」と全社の労使協議の場である経営協議会で経営トップが労働組合に対して宣言しました。きっかけは、重篤な労働災害が一カ月に複数連続で発生したことです。それまでの安全衛生活動は、全国に約50ある事業所の自主性に委ねられていましたが、重篤な事故が連続したことを受けて、経営層が安全衛生活動の全社横断での展開を指示し、本社に安全衛生・防火推進部が設立されました。こうした体制の下、各事業所・工場では、工場責任者、技術面の安全推進担当者、総務安全担当者、そして約100名の安全師範が連携して日々の安全活動の基盤を担っています。

また、労使の協力により安全衛生マネジメントを推進しており、経営レベルでは、自社従業員以外が構内で起こした事故も含めた労災件数と、1日以上休業労災については発生原因と対策を毎月の役員会で必ず確認してい

ます。そして、報告された事案から対策を検討し、再発防止へとつなげています。労働組合においても、安全意識調査を定期的の実施し、労使安全報告会で共有しています。労災予防の啓発活動にも労使で力を入れており、近年は、事故につながる禁止動作の撲滅に向けた運動を重点的に展開しています。

体感を通して学ぶ「安全道場」

凸版印刷の安全衛生推進に関する特徴的な取組みとして、「安全道場」があります。これは、プレスやローラーによる挟まれや巻き込まれといった「痛い、怖い、危ない」の体感を通じて、事故を予防する文化を醸成する安全衛生教育プログラムです。凸版印刷には、労使間の様々な課題について、忌憚のない意見交換を行う「労使働きがい推進委員会」があり、この委員会において議論を進める中、労使合意のもとで始まったものです。

具体的には、凸版印刷の研修センター内に「安全道場」を設置しており、専門知識を持つ社員4名（専従の安全師範）が中心となって開発した36の研修プログラムを提供しています。

安全道場は、他に国内2拠点に設置されており、挟まれや巻き込まれといった労働災害を疑似体験できるよう、独自に開発した多数の専用の装置も活用しています。グループ会社を含めた全所属部門、パートタイム労働者や派遣社員を含めた全雇用形態の社員を対象とした安全教育の研修体系を人事労政本部が構築しており、新入社員から新任管理者・係長まで、各階層での受講を義務付けています。また、人事や経理など事務系職種の社員向けにはオフ



イスでのカッター裁断による事故防止を扱うなど、自身の日常業務に照らして意欲的に学べるよう工夫しており、参加した従業員からも、「疑似とは言え、ローラーに巻き込まれて恐怖を体感でき、実際の現場で労災が起こったと考えたら、ぞっとした。労働災害を起こさないため、作業ルールを遵守することの重要性を改めて学ぶことが出来た。労災は他人事と思っていたが、自分事として認識できた。」といった声が寄せられています。

安全道場で使用する装置をトラックで運び、全国の事業所を訪れる巡回研修（安全キャラバン）も行っています。これまでの研修の受講

者は、安全道場が約32,000名、安全キャラバンは約40,000名に上り、グループ会社も含めて1人2〜3回は受講した計算になります。さらに、事業のグローバル化が進む中で、海外事業所でも重篤な労働災害が発生したことを受けて、2017年にタイ、2018年に中国で安全道場を開設しました。2019年は米国の製造拠点4カ所を各1ヵ月巡回する安全キャラバンを行っています。今後も「事業活動を行うにあたり最優先すべきは安全である」という凸版印刷の基本的理念を海外事業所に更に浸透させるため、国内で培ってきた安全活動ノウハウを展開していく考えです。

また、「労災ゼロは全ての人の願い」という考えの下、安全道場では外部の企業・団体からの参加も積極的に受け入れています。外部からの受講者数は年々増え、2018年度は141社、1,201名に上りました。製造業のみならず、外国人労働者の受け入れ組合や海外の印刷経営者団体からの参加もあり、産業や地域を超えた労働安全衛生の向上に貢献しています。

このほかにも、意識面以外での設備・作業のリスクアセスメント、安全面からの機器の見直しといった様々な活動に取り組んだ結果、労災の発生件数は約3割減少しました。しかし、それでもまだ労働災害はゼロにはなっていないのが現実です。今後も労災ゼロを目指し、労使協働での取り組みは続いています。

更に、今後は凸版印刷の強みであるVR技術を活用した次世代型の疑似体感機を開発し、更に全従業員のみならず全ての働く人の安全・安心に貢献していく考えです。

NOTE

MNE宣言
第38項、第44項

3
環境
目標3, 8

8
社会
目標3, 8

関連SDGs
目標3, 8

職場におけるダイバーシティと平等

女性活躍に特化しない、
包括的な施策を通じた多様性の推進

日本航空株式会社

働きがいのある、多様な働き方の実現に
向けた改革とコミュニケーションの促進

JALグループの企業理念は「全社員の物心両面の幸福を追求する」を冒頭に掲げ、それをもってお客さまへの最高のサービスの提供と社会の進歩発展への貢献に取り組むことを目指しています。経営層を含めた社員一人ひとりが「JALで働いてよかった」と思えるような企業でなければ、よいサービスの提供や企業価値の向上も実現しないという考えのもと、経営破綻後の再建過程でこの企業理念を制定しました。また、2019年には「一人ひとりの尊重と働きがい」を掲げたグループ行動規範を制定し、特に「人権の尊重と多様性」と「働きがいにあふれる労働環境」の達成を通じた企業理念の実現を目指しています。

こうしたなかで、女性活躍推進については2013年頃から継続的に取り組んでいます。従来から社員の男女比はほぼ同じであり、特に女性が圧倒的多数を占める客室部門では、産休や育休などの制度を活用しながら仕事と家庭を両立する社員が既に多くいました。しかし、地上職の女性管理職比率が伸び悩んでいた

ことに着目し、まずはその原因分析から始めました。その結果、採用時点では男女の能力に差がないものの、女性の離職率が高いことがわかりました。背景にあったのは、男性社員の画一的な働き方と長時間労働、そして女性社員のキャリア構築の機会の不足です。長時間労働が前提となっていた男性社員と、出産や育児を機に休むことは奨励されていたものの、育児と両立をしながら能力を向上する機会が不足していた女性社員。両者に共通していたのは、個々の状況や希望に応じた多様な働き方ができないことでした。

そのような状況を改善すべく、社長のリーダーシップのもと2015年にワークスタイル変革推進室を設置し、働き方の仕組みを見直し、携帯電話やノートPCの配備とフリーアドレス化を実施。また意識改革として文書の電子化や会議設定とメール発信に関する全社ルールを設けるなど働き方に対する固定観念を取り払う施策を速やかに進めました。すると、当初は年間100件程度だったテレワーク件数が、2,922件(2016年度)→5,707件(2017年度)→10,962件(2018年度)と大幅に増加

しました。また、女性社員の活躍に向けて“休む”ことを応援するケア施策(社会保護的な取り組み)から、“働く”ことを支援するフェア施策(職場での平等促進)の強化を図り、過去に女性が配置されていない部署への異動配置、役員をメンターとした女性社員向けのグループメンタリングや社外研修への派遣を通じた育成、印象評価を排除した人事評価制度などの改革を進めました。その結果、従業員満足度調査における女性社員の満足度が大きく改善したとともに、女性管理職比率も15.1%(2014年度)→16.8%(2018年度)に向上しました。加えて、ダイバーシティ推進とワークスタイル変革の関連性・重要性に関する管理職への周知なども行ったところ、全社員の総実労働時間は3年連続で減少しました。

これらの改革は、トップダウンとともにボトムアップで進められたことにも特長があります。2015年に組織横断的プロジェクトとして発足した「JALなでしこラボ」では、JALグループ43社からメンバーが集まり、女性をはじめとする多様な人財の活躍推進を目指してダイバーシティ&インクルージョン推進やワークスタイル変革、女性活躍推進について数ヶ月かけて議論し、経営層との意見交換や研究発表としての提言を行います。現場で働く社員のアイデアやフィードバックを直接経営層に伝えるのみならず、異なる職場の社員が自ら考えて発言することで主体性と自信を向上させる有益な機会となっています。

さらに、多様な働き方への理解促進に向けて、育児中の社員がネットワーキングを行う「パパ・ママカフェ」は、同じ境遇にある社員がロールモデルを見つけたり相談し合うことで、働くモ

チベーションを維持・向上させる場となっています。このように、制度整備のみならず、経営層と社員および社員間のコミュニケーションを促進し、社員一人ひとりの心構えにも変化をもたらすことで、改革の実効性を上げ、男女ともに働きがいのある多様な働き方の実現を加速させています。

グループ全体で進めるLGBT理解の促進

グループ行動規範が目指す「人権の尊重と多様性」の実現にあたり、JALではLGBT理解の促進にも注力しています。2016年から取り組みを開始し、NPO法人との連携のもと、経営層や人事担当向けにLGBT理解促進の研修を行うことから始めました。現在では、全グループ社員を対象としたeラーニングやLGBT当事



者との意見交換を行う研修の実施、さらにはジェンダー多様性の観点に基づく社内規程の改定や同性パートナーシップ制度を導入しています。至近では、社員への理解促進に留まらず、社会全体の課題との認識を持ち、東京レインボープライド等の社外イベントへの参加・協賛を行うことや、JAL LGBT ALLY チャーター便を運航するなど、理想とする社会が早期に実現するよう活動の幅をさらに広げています。

NOTE

MNE宣言
第30項関連SDGs
目標5, 8, 10

職場におけるジェンダー

誰もが働きやすい 職場づくりに取り組む

株式会社朝日新聞社

朝日新聞

社員に寄り添った制度の整備と 風土づくり

社員が自由に発言できる社風がある朝日新聞では、当事者である女性社員の声を大切にしながら、女性が働きやすい職場づくりに向けて地道な取り組みを進めています。

新聞業界では従来から男性社員の割合が高く、朝日新聞でも全社員（約4500人）の8割が男性です。近年新卒社員の男女比はほぼ同じとなったものの、毎朝の朝刊発行のために勤務が深夜に及びやすいという新聞業界の構造上の問題もあり、育児や介護といったライフステージの変化を受けやすい女性社員が働き続けることができるように、育児休業や介護休業、短時間勤務などの制度を整備してきました。制度を整えるだけでなく、利用しやすい社内風土づくりも重要です。管理職向けの研修は特に重視しており、制度の説明だけでなく、部下から相談を受ける際の対応方法も指導します。社員が希望する働き方は各者各様である

ため、上司と部下が十分なコミュニケーションを取ることが大切だと強調しています。また、女性だけに限定した研修等は行わず、例えば産休・育休後の研修は社員のパートナーの参加も奨励することで、男女の平等な活躍のためには、家事における男女の協力も不可欠だという意識の醸成に努めています。数年前に定年が5年間延長されたこともあり、今後は介護や健康の問題を抱える社員が多くなることが想定されます。長期休暇の取得タイミングは個々の社員で異なるため、職場に残る社員の負担が一時的に増えることは避けられません。しかし、自分が将来休む側となる可能性も踏まえて「お互いさま」という精神を持つようにと、社内では呼びかけています。

こうした取り組みの結果、育児休業の新規取得者は毎年40名ほどとなっており、2018年度は男性8名、女性31名でした。育児休業からの復職率と復職後1年の就業継続率は100%で、男性の取得者数も年々増加していま

す。復職後に利用できる制度としては、勤務時間を短くする短時間勤務制度や、勤務の繰り上げ繰り下げなどの勤務配慮があり、どちらも子が小学校を卒業するまで利用することができます。また、2017年に導入した在宅勤務制度の利用者も、順調に増えてきています。さらに、育児や介護などのライフステージ上の事情で退職した社員が再入社を希望する場合は、ジョブ・リターン制度（再雇用制度）の利用を申請できます。



編集部門の働き方を変えていく

朝日新聞社の社員の約半数は、編集部門で働いています。編集部門には、取材をして記事を書く取材記者、紙面のレイアウトをする編集記者、記事の内容をチェックする校閲記者などがいます。特に取材記者は、日中は取材に出向き、帰社後に記事を執筆するため、労働時間が長くなりがちです。社員の勤務時間を把握し負担を軽減するために、しっかり休暇を



職場復帰セミナーに参加する社員と子どもたち（2018年1月）

取得するよう管理職からの指導を徹底するとともに、時間を客観的に把握できるようパソコンのログイン・ログオフ時間の管理も導入しました。さらに、デジタル版でのニュース発信のニーズに合わせ、これまで朝刊を意識していた記事の締め切り時刻を前倒ししたり、夜間の勤務体制を見直したりするなど、労働時間の削減に取り組んでいます。

業界で先行して働きやすい職場づくりを進める同社へは、他社が学びに来ることも多く、業界全体の変化の後押しにつながっています。また、国際女性デーの前後にジェンダーを考える記事を集中的に発信するDear Girls、子育て世代の社会課題解決を目指すWORKO!、40～50代女性の新しい価値観を提案するAging Gracefullyなど、朝日新聞グループは多様な女性の生き方に寄り添い、社会全体の活性化と意識変革を促すさまざまな活動に力を入れており、全社横断型的女性プロジェクトとしてこれらに取り組んでいます。

NOTE



MNE宣言
第30項



関連SDGs
目標5、8、10

包摂的な職場環境と雇用

「人を活かす」を理念に 障がい者の雇用創出と公平な待遇を実現

株式会社パソナグループ



プロフェッショナル・ワークとしての 事業を拡大

パソナグループでは、障がい者がいきいきと働き、健常者と共に社会参加できる共生の場づくりを進めてきました。企業理念では、「社会の問題点を解決すること」を使命として掲げ、自社の仕事は『人を活かすこと』であると定義し、「ダイバーシティを推進し、一人一人が夢と誇りをもって活躍できる機会を創造し続ける」と明言しています。現在、グループ全社員9300名中500名以上が障がい者であり、社員の多様性が活きる職場環境の実現と雇用創出に取り組んでいます。

2003年に設立された特例子会社パソナハートフルでは、「才能に障害はない」というスローガンのもと、オフィス業務の請負から開始し、より専門性が求められる事業領域へと障がい者が能力や特性に合わせた様々な業務に携わる機会を拡大してきました。そうした中で、絵を描くことが好きな社員がいたことから始めた

アート事業では、個々の障がいの程度や才能に合わせた育成カリキュラムや専門家による研修を通して社員の才能を育て、現在では23人がアーティストとして活躍しています。さらに、「アート村工房」では、縫製等の専門教育を受けた社員が、アーティストの絵を使った布製品などのモノづくりを行っています。また、アートコンサルティング事業では、ダイバーシティをテーマにしたオフィスや店舗、商品パッケージ等のデザインを行っており、アーティストの絵をカフェのテイクアウト用の袋にプリントしたり、結婚式場に飾ったりしています。

このほかにも、農業事業では、オフィスでの業務が難しい重度の知的・精神障がい者の方が20名弱働き、一部では地方自治体と協働して無農薬・有機肥料を使った野菜の生産と販売に従事しています。また、パン工房事業では、自閉症の方など、細かな作業が得意な社員約30名が働いており、東京と大阪の自社ビルの一角に開いたカフェでパンやお菓子を販売し

ています。業務を通じて技能を習得し、技術者としての国家資格を取る人も出てきました。

人材紹介事業でも、これまでに150名以上の障がい者の就労支援を実施してきました。その中には、今期パラリンピックのシットイングバレー選手に選抜された女性もいます。人材を紹介するだけでなく、受け入れ側のニーズや障がい者の特性に応じたマネジメント教育を受け入れ先企業に対して行うことで、定着率が大きく向上するようになりました。特別支援学校の生徒や先生などを対象にした教育研修事業も行い、パン工房やオフィスへの見学も受け入れています。また、東京都の事業として、障がい者雇用が進んでいない企業向けの研修も実施するようになりました。

障がい者が身近に当たり前にいる 職場づくりに向けて

パソナグループでは、入社時の研修から企業理念を徹底して指導することで、「人を活かす」ことが自らの仕事であるという理念が全従業員に浸透し、実践されています。また、特例子会社パソナハートフルのオフィスやパン工房のカフェは他のグループ会社と同じビルに入居しており、健常者と障がい者の社員が日常的に接する環境となっています。

給与については、障害の有無に関わらず健常者の社員と同様に、障がいの重さや対応可



能な業務量を鑑み算出します。アーティストの8割はプロフェッショナルレベルに達しているため、健常者の正社員と同じ給与額となっています。また、昇格も健常者と同じ基準が適用され、マネジャー職で働く障がいのある社員もいます。公平な待遇とすることで、障がいのある社員はより積極的になり、モチベーション高く働くことができます。健常者の社員にとっても、障がいのある社員の活躍を身近に感じることは、大きなモチベーションとなっています。

こうした取り組みにより、パソナグループでは、障がいのある社員の退職率はわずか2%と極めて低くなっています。社外からの評価も高く、特例子会社パソナハートフルは昨年、東京都の「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」を受賞しました。また、パソナグループ全社を挙げて、陸上・水泳・サッカーなど、パラリンピアンへの活動も支援をしています。

NOTE

MNE宣言

第30項、第33項、第38項

関連SDGs
目標4、8、10

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)

ILO 多国籍企業宣言は、多国籍企業、政府、使用者団体、および労働者団体に対し、責任ある持続可能な労働慣行に関する指針を国際労働基準から導き出される原則に基づき提供するものです。

1977年に採択され2017年に最新の改訂が行われたこの規範文書は、労働分野におけるCSRについて最も包括的な国際規範文書です。多国籍企業が経済や社会にもたらすプラスの貢献を奨励するとともに、企業活動がもたらすマイナスの影響を最小限にとどめ、解決することを目的とし、国際労働基準、すなわちILO 条約や勧告に書かれている原則をどのように適用したらよいか、企業に指針を提供しています。2019年12月現在、日本語を含む17か国語に翻訳されています。

ILO 多国籍企業宣言は、すべての人にディーセントワークを保障するという、持続可能な開発のための2030アジェンダ (SDGs) に掲げられた目標を実現するためのガイドラインでもあり、また、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が作成した「持続可能性に配慮した運営計画」の実施手段のひとつとして作られた「持続可能性に配慮した調達コード」には、ILO 多国籍企業宣言と1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO 宣言」が明確に言及されています。

具体的には、多国籍企業、政府、労働者団体及び使用者団体に対して、投資、貿易、並びにグローバルサプライチェーン上の本国と受入国双方における活動の指針となる原則を定め、雇用の促進、訓練・技能育成、賃金・勤務時間・労働安全衛生などの労働条件・生活条件、労使関係といった幅広い労働の分野において、企業行動の指針を提供しています。多国籍企業であれ国内企業であれ、また大企業か中小企業にも関わらず、すべての企業が参考とするべきものです。

▶本書で紹介されている各事例には、関連するILO 多国籍企業宣言の段落、およびSDGsが付記されています。折り込み資料となっている、ILO 多国籍企業宣言の「企業に向けられた原則」の一覧をご確認ください。

▶ILO 多国籍企業宣言ポータルページでは、宣言全体の概要 (サマリー) のほか、e-learning、公式な運用のためのツール (宣言・別添II) の解説、入門編の解説書など、宣言の理解を促進するための様々なリソースを提供しています。



日本語版 ILO 駐日事務所ウェブ



英語版 ILO 本部企業局ウェブ (仏語版・西語版へのアクセスあり)

また、ILO は、開発協力プロジェクトを含む活動を通じて、ILO 加盟国の政府、使用者および労働者団体、企業に対する技術支援を行っています。多国籍企業宣言の原則に基づいて「三者プラス」対話 (国内政労使三者に加え、海外パートナーとして多国籍企業及びその本国政府を加えたもの) を促進し、原則の適用を技術的にサポートするとともに、ディーセント・ワークを実現するにあたっての課題を特定して討議し、より多くのより良い雇用が創出されるための具体的な共同行動計画を定めることを目指しています。

▶34-35ページでベトナムとパキスタンでの活動を紹介しています。

▶ILO 多国籍企業宣言の運用ツールの一つである「ビジネスのためのILO ヘルプデスク」については、33ページをご参照ください。



ビジネスのためのILO ヘルプデスク

ビジネスのためのILO ヘルプデスクは企業の経営者、人事・労務・CSR 担当者、および従業員の方々が、国際労働基準により良く整合した事業展開や、良好な労使関係を促進する上で役立つ情報を一括して提供するサービスです。

事業を展開する上で企業から寄せられる特定の質問に回答する「個別アシスタンス」と、ツールやノウハウを紹介する「ウェブサイト」があります。

国際労働基準の原則の適用に関する具体的な質問を電話 (+41 22 799-62640)、assistance@ilo.org (e-mail は日本語可、返答は英語) にて受け付けています。

ILO 多国籍企業宣言の運用ツールのひとつである「企業・労組間対話 Company-Union dialogue」のアシスタンスを希望される場合もビジネスのためのILO ヘルプデスクまでご連絡ください。

これらの個別アシスタンスは無料で、部外秘として取り扱われます。

ビジネスのためのILO ヘルプデスクのウェブサイトでは、ILO 多国籍企業宣言で扱われる労働トピックに関するガイドラインやファクトシート、Q&A などの情報を提供しています。

- ◎児童労働 ◎団体交渉 ◎差別と平等
- ◎雇用促進 ◎強制労働 ◎結社の自由及び団結権
- ◎安全衛生 ◎雇用の安定 ◎賃金、給付及び労働条件 ◎労働時間

ILO 条約の別批准状況や人権・労働・社会保障等に関する各国の法律に関するデータベース (NATLEX) 等、国別情報も確認できます。海外サプライチェーンで関係する国の情報収集にご活用下さい。



日本語版 ILO 駐日事務所ウェブ



英語版 ILO 本部企業局ウェブ (仏語版・西語版へのアクセスあり)

労働CSR・責任あるサプライチェーン促進における社会対話の重要性

政府の役割

麻田千穂子
ILO 政府側理事
厚生労働省国際労働交渉官



使用者団体・企業の役割

松井博志
ILO 使用者側理事
日本経済団体連合会



労働組合・労働者の役割

郷野晶子
ILO 労働者側理事
日本労働組合総連合会



ディーセント・ワークの実現は、SDGs の目標の一つにも掲げられており、グローバル・サプライチェーンの持続可能性の向上を図るためにもその重要性は一層高まっている。労働分野における取り組みの実効性を高めるためには、現地に根差した使用者団体、労働組合の関与と協力が不可欠であり、日本政府としては、日本企業が多く進出するアジアを中心に、三者構成主義をとるILO を通じた開発協力を実施することにより、政労使による社会対話の促進等に取り組んでいきたい。

経団連ではSDG 本部を設立し、産業界としてSDG 達成に積極的に取り組むとともに、従来より企業行動憲章の中で、責任ある企業行動を求めている。同憲章には日本企業が理解し実施しやすいよう、ILO 多国籍企業宣言やOECD 等の考え方を包括的に盛り込んでいる。改訂された多国籍企業宣言には、サプライヤーと一緒に取り組むための運用ツールが紹介されている。これは労使間の対話を通じて、自主的に問題解決をするツールとしての利用が期待されている。

途上国のサプライチェーンの一番ボトムのところでは社会対話がほとんど行われず、三者構成の対話機会の拡大や中小企業に対する労働基本権の啓蒙活動の促進が急がれる。CSR はプロビジネスであり、きちんとした労使関係がある方が生産性が上がり、企業にも投資先のサプライヤーにもメリットがあると実感している。日本では、サプライチェーン企業への基本的な責任の認識が薄く、問題が発生して攻撃されないとその重要性が認識されない現実があり、労使共に努力する必要がある。

ベトナム

ベトナム最大の輸出産業は電子産業でその大半は多国籍企業です。大手100企業のうち、99社は外資系企業の子会社です。2015年日本政府の拠出で始まった「アジアにおける社会的責任ある労働戦略と雇用創出プロジェクト」でILOは、社会的責任ある労働戦略を実現するため2段階のアプローチを推進しました。企業責任について、対話を通じてビジネス関係者に働きかけると同時に、官庁の労働行政能力、特に労働監督官の強化に取り組みました。ILOの支援を受けて、CSRの労働の側面に関する意識向上ワークショップが製造の中心地であるハノイとホーチミンで開催されました。電子機器の製造工場における雇用や労働慣行を概観するため

の調査が行われ、その結果を基に、2016年9月、「三者プラス」のハイレベル政策対話がILOの支援を受けて開催され、電子産業のディーセント・ワークに関する課題と機会が討議されました。政府、使用者団体、労働者団体が一体となって、電子産業におけるディーセント・ワークの促進を目指して取り組んだ結果、世界の電子機器バリューチェーンにおけるベトナム企業（特に中小企業）の周縁化、現地労働市場における技能不足、充実した訓練施設の不足、不適切な労働条件、首尾一貫した政策と省庁間における調整の必要性など、さまざまな問題に対応する共同行動計画を作成することができました。さらに2017年10月、ベトナム商工会議所（VCCI）とベトナム

電子産業におけるディーセント・ワークを推進するための連携強化

電子産業協会（VEIA）の協力により「社会的責任ある労働慣行を促進するためのベトナム電子機器企業連合」が設立され、多国籍企業とベトナム政府、労使団体との間の情報交換や対話の場として利用されています。この流れを受け2018年6月には、ベトナム電子産業におけるホーム（投資本国-日本）ホスト（投資受入国-ベトナム）ダイアログ会議がハノイで開催され、ベトナム政府と労使団体、日本政府と労使団体、さらに日本企業も参加し、拡大三者構成対話（ホーム・ホスト・ダイアログ）が行われ、ベトナムに直接投資を行っている日本企業が果たす役割について議論されました（写真）。現地での日本企業のビジネス活動は、ベトナムの労働者の労働条件に



直接影響するため、日本企業の社会的責任ある労働慣行の実践に大きな期待が寄せられました。

参考: Kenta Goto and Yukiko Arai. (2017). More and Better Jobs through Socially Responsible Labour and Business Practices in the Electronics Sector of Viet Nam. ILO Geneva

パキスタン

スポーツ用品産業における持続可能かつ責任あるビジネスの推進



シアールコートには多くの工場があり、オリンピックやワールドカップなどの大規模スポーツイベントをサポートするグローバルブランド向けにスポーツ用品を製造しています。過去に手縫いのサッカーボール生産における児童

労働の撲滅に尽力した経緯を踏まえ、2015年、日本政府の拠出によるILOプロジェクトが始まり、使用者団体、労働者団体、政府が連携して、シアールコートのスポーツ用品産業全体のディーセント・ワーク推進の取り組みを開始しました。プロジェクトでは、社会的責任ある労働戦略の促進を通じて生産性を改善し、適正な雇用を創出するとともに、グローバル市場へのアクセス向上をめざしました。さらに「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に関する特別委員会」が設立され、労使関係の向上、労働安全衛生、雇用における女性の処遇、技能不足の改善など、持続可能で責任あるビジネスへの転換が進んでいます。

ベターワーク
Better Work

ILOと世界銀行グループの国際金融公社（IFC）との共同事業であるベターワークは、政府、グローバルブランド、工場所有者、労働組合、労働者など多様なグループが参加し、衣料産業における労働条件の改善と企業競争力の強化に取り組んでいます。現在パイロットを含め9か国で事業が計画・展開されており、対象となる工場の数は1600、そこで働く労働者は220万人を超えています。ベターワークは政策、意識、行動などを変化させるため、評価、研修、提言、研究を通して、継続的でプラスの変化を生み出しています。ベターワークは、グローバルな衣料産業におけるディーセント・ワークの創出、女性の地位向上、企業競争力の強化、包摂的な経済成長の促進によって、何百万もの人々を貧困から脱出させることができると考えています。

詳しくはこちら→ betterwork.org

児童労働プラットフォーム
CLP

児童労働プラットフォーム（CLP）は、産業の枠を超え様々な関係者が参加する経験交流の場で、特にサプライチェーンにおける児童労働撲滅に取り組む企業の経験が共有されています。ILOの長年にわたる活動実績と経験をもとに、CLPは児童労働への取り組みで企業が直面する障害やジレンマに対する指針の提供、国内外における児童労働撲滅に関連するイニシアチブとの連携、児童労働が一般的となっているコミュニティを変えるための具体的な行動への支援などを行っています。CLPは国際使用者連盟（IOE）と国際労働組合総連合（ITUC）が共同議長を務め、ILOとグローバルコンパクトがその調整の任を負っています。



FAIR PLAY

DECENT WORK FOR ALL THROUGH THE 2020 GAMES

(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

〒104-6210

東京都中央区晴海一丁目8番12号

晴海アイランド トリトンスクエア

オフィスタワー Z10階

tokyo2020.org/jp/games/sustainability

国際労働機関 (ILO)

ジュネーブ本部企業局

多国籍企業ユニット

www.ilo.org/multi

multi@ilo.org

駐日事務所

〒150-0001

東京都渋谷区神宮前5-53-70

国連大学本部ビル8階

tokyo@ilo.org

www.ilo.org/tokyo



@ILO_Tokyo