



# 東京2020大会の持続可能性の取組

東京2020組織委員会

2019年9月18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

持続可能性に配慮  
した調達コード

燃料電池自動車  
等の活用

国連「ビジネスと人権  
に関する指導原則」への  
準拠

都市鉱山からつくる！  
みんなのメダル  
プロジェクト

MEDAL PROJECT

Tokyo 2020  
アクセシビリティ・  
ガイドラインの策定

再生可能エネルギーの  
電力を100%活用

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。

## 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



都市に眠る金属「都市鉱山」を  
活用する循環型社会づくりに貢献

## 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



- ・国産木材を使い、林業再生や森林保全に貢献
- ・再利用により環境負荷を低減し、大会のレガシーに

## 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



使い捨てプラスチック活用の  
新しいモデルを国内外に発信

# ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の推進



- ・ 幹部と職員による「D&I宣言」(2018年12月)をはじめ、職員がD&Iへの賛同を表明できる仕組みを構築
- ・ 職場のセクシュアル・マイノリティへの取組を評価する「PRIDE指標」において「シルバー」・「ベストプラクティス」を受賞(2018年10月)



Tokyo 2020 promotes  
Diversity & Inclusion

Know Differences, Show Differences

「D&Iステッカー」による職員的意思表明



幹部と職員による「D&I宣言」への署名



「PRIDE指標」における受賞

# 持続可能性に配慮した調達推進

12 つくる責任  
つかう責任



調達コードの普及

- 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

調達契約への導入

- 組織委員会の調達の仕様書や契約書に調達コードの遵守を記載

サプライヤー／ライ  
センサーとのコミュニ  
ケーション

- チェックリストの提出やヒアリング等により、サプライヤーやライセンサーの取組状況を把握

モニタリング／  
通報受付窓口の運用

- コンクリート型枠合板について現地調査を実施
- 通報受付窓口を設置・運用

## サプライヤー等とのコミュニケーションを通じて把握された状況

- コンプライアンスの重要性は浸透。多くの企業で行動規範や行動指針に類するものを設定。
- 差別やハラスメントの禁止についても、就業規則への記載や、相談窓口の設置に多くの企業が取り組み。
- 労働時間の管理については、ノー残業デーの設定や超過勤務時間が一定以上の職員に対する警告などにより対応している例が多い。
- 労働組合がない企業においては、結社の自由や団体交渉権について積極的に取り組めることがあまりないという意見も聞かれた。
- サプライチェーンの対応状況の確認や改善の働きかけはまだできていないという事業者も多い。ただ、東京2020大会を契機にサプライチェーンの持続可能性の取り組み状況の確認を始めようという事業者もあった。

## 木材に関する現地調査

- マレーシア及びインドネシアで、伐採現場や合板工場の状況を調査。
- 現地では、生態系保全や地域コミュニティとの関係づくりを含め、持続可能な森林管理に取り組んでいることを確認。
- 労働安全対策や廃棄物処理等に関して一部課題が観察されたが、企業が自主的に改善に取り組み。

### <課題の例>

- 工場での保護具の着用が不十分
- 伐採キャンプで水の供給が不十分、居住スペースが狭い
- 薬品容器等が適切に回収・処分されていない

# 調達コードに係る通報受付窓口

- 組織委員会は、調達コードの不遵守について通報できる窓口を設置。

通報受付期間：2018年4月2日～2020年11月30日

通報手段：メール（ [grievance@suscode.tokyo2020.jp](mailto:grievance@suscode.tokyo2020.jp) ） または郵送

通報受付窓口で扱う対象：

- 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で、かつ、調達コードの不遵守に関する通報。
- ただし、他の紛争処理手続において係争中である場合など、一部扱わない場合あり。



## 通報受付窓口の対象案件

対象案件として以下のようなケースを想定。

- 東京2020組織委員会が調達する物品の製造に従事する従業員が36協定を超えて残業している。
- 東京2020組織委員会へのサービス提供に従事する従業員の賃金が最低賃金未満となっている。
- 東京2020のライセンス商品の製造に際して発生した廃棄物が不法投棄されている。

# 通報に必要な情報

通報は、日本語または英語で、所定のフォームに記載して提出。迅速かつ効果的に解決するために、できるだけ具体的な情報を記載いただく必要。

1. 通報者の氏名・住所・連絡先
2. 被通報者に関する情報（東京2020組織委員会が調達する物品・サービスまたはライセンス商品が特定できる情報を含む）
3. 負の影響の内容
4. 調達コード不遵守の具体的事実及び該当する調達コードの条項
5. 調達コード不遵守と負の影響の因果関係
6. 通報者が期待する解決策
7. 被通報者との対話の事実
8. 他の紛争処理手続において係争中の案件、又は、本通報受付窓口業務における手続が行われている案件、に該当するか否か
9. 代理人の有無と授権の証憑

# 通報処理の標準プロセス



## 情報公開その他

- 受け付けた通報の内容、処理手続の進捗状況、処理結果の概要についてはウェブサイトで公表。
- 業務運用基準など関係文書は組織委員会ウェブサイトに掲載。
- 東京都及び日本スポーツ振興センター（JSC）も、それぞれ通報受付窓口を設置。

# 通報の受付及び処理の状況

(2019年8月末時点)

No.	通報内容	処理結果
1	建設現場において発生した労働災害について、共同調査の実施を求める内容	対応を終了（組織委員会の調達案件でない）
2	マレーシアの木材加工工場において、労働組合活動に参加した労働者が不当に退職させられたという内容	対応を終了（組織委員会の調達案件でない、他のメカニズムで係争中）
3	調達コードの「差別・ハラスメントの禁止」に抵触していると考えられるという内容	対応を終了（組織委員会の調達案件でない）
4	他機関による建設現場において調達基準に適合しない木材が使用されている可能性があり、組織委員会は当該機関に調達基準を尊重させる責任を果たしていないという内容	対応を終了（組織委員会の調達案件でない）
5	他機関による建設現場において調達基準に適合しない木材が使用されている可能性があり、組織委員会は当該機関に調達基準を尊重させる責任を果たしていないという内容	対応を終了（組織委員会の調達案件でない）
6	民間企業の商品に係る広告が誤解を招くと考えられるという内容	対応を終了（組織委員会の調達案件でない）
7	地方自治体が調達した商品に関する苦情について、製造企業の対応が十分でないという内容	対応を終了（組織委員会の調達案件でない）
8	工場において、労働組合員が不法にロックアウトされるなど、労働者の権利が侵害されているという内容	対応を終了（組織委員会の調達案件でない、他のメカニズムで係争中）
9	労働者が会社から退職を強要されたという内容	処理開始に係る審査中

## 課題

- 通報窓口の存在自体は徐々に浸透してきた感触があるものの、特に海外のサプライチェーンへの周知は課題。引き続き様々なチャンネルで周知に取り組み。
- 通報時に必要な情報として、組織委員会の調達案件に関することが分かる具体的な情報を求めているが、十分に記載いただけないことが多い。実際、これまでのところ、すべて東京2020組織委員会が調達していない物品・サービスに関する通報。窓口の対象範囲について引き続き周知。

## レガシーにつながる動き

- ビジネスと人権に詳しい専門家のネットワークを中心に、「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」を作成する取組が進行中。
- こうしたガイドラインを活用したグリーンバンス・メカニズムの構築が国内企業に普及していくことを期待。

# ILOとの協力について

## (1) 啓発活動

→サステナビリティ・フォーラムの開催

## (2) 企業による取組事例の収集

→スポンサー企業の取組事例集を作成中

## (3) 企業向けの技術的支援

→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を作成中

## (4) 企業の理解促進のためのツールの頒布

→組織委員会にツール等の紹介ページを作成






## 社会的責任ある労働慣行に関する資料・ツールの提供

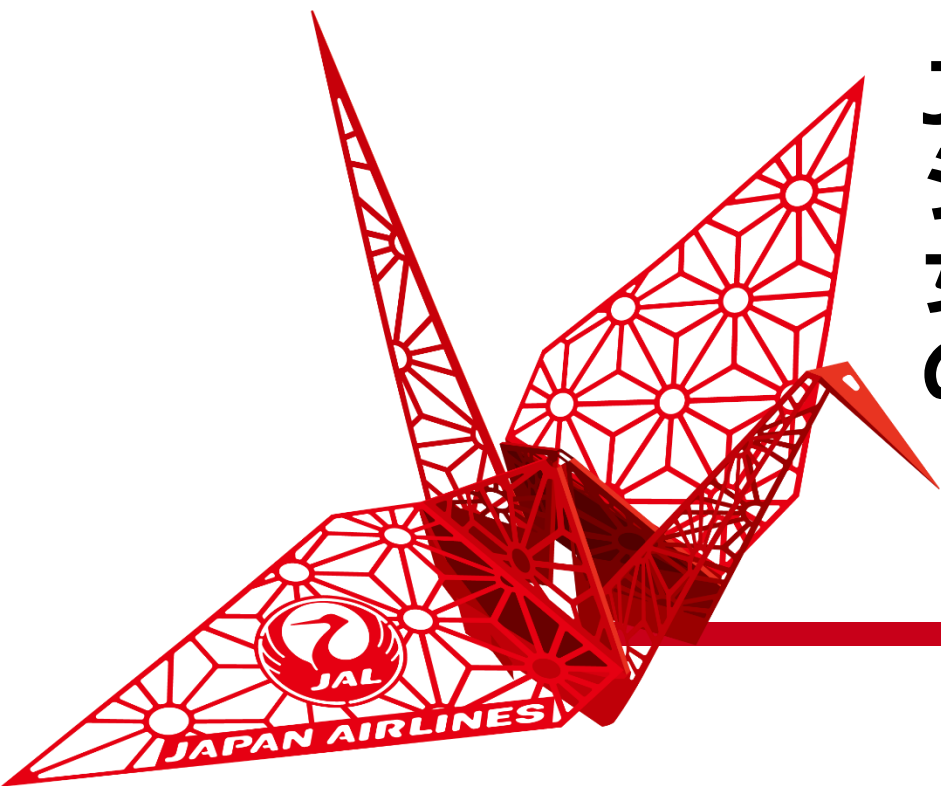
ここでは、社会的責任ある労働慣行に関する資料やツールを紹介します。これらは、事業者が「持続可能性に配慮した調達コード」の遵守に取り組む上でも参考になるものですので、是非ご活用ください。

世界の労働の課題とそれに対する企業の取組についてわかりやすく説明している資料です。社会的責任ある労働慣行を学ぶ入門編としてご活用ください。

<p>パンフレット</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ <a href="#">「ビジネスとCSR」</a></li><li>▶ <a href="#">「SDGsと企業戦略」</a></li></ul>
---	--

企業の人事・労務・CSR担当者などで、社会的責任ある労働慣行についてさらに理解を深めたい方は以下をご活用ください。

<p>ビジネスのためのヘルプデスク</p> 	<p>ILOのビジネスのためのヘルプデスクでは、企業の経営者、及び労働者に、国際労働基準により良く整合した事業展開や、良好な労使関係を築いていただくための情報を一括して提供しています。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ <a href="#">ビジネスのためのヘルプデスク</a></li></ul> <p>特に、下記のリンクは日本語で提供されていますので、是非ご活用ください。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ <a href="#">一般方針</a></li><li>▶ <a href="#">児童労働</a></li><li>▶ <a href="#">団体交渉</a></li><li>▶ <a href="#">差別と平等</a></li><li>▶ <a href="#">雇用促進</a></li><li>▶ <a href="#">強制労働</a></li><li>▶ <a href="#">結社の自由及び団結権</a></li><li>▶ <a href="#">労働安全衛生</a></li><li>▶ <a href="#">雇用の安定</a></li><li>▶ <a href="#">賃金、給付</a></li><li>▶ <a href="#">労働時間</a></li><li>▶ <a href="#">Q&amp;A</a></li></ul> <p>また、事業を展開する上で、国際労働基準の原則適用に関する具体的な質問があれば、<a href="mailto:assistance@ilo.org">assistance@ilo.org</a>にて受け付けています。メールでは日本語でのお問い合わせも受け付けています。</p>
--	--



# JALグループにおける ジェンダー平等や 女性のエンパワーメント の取組みについて

日本航空 人財戦略部

福家 智

2019年9月18日



**JAPAN AIRLINES**

# ✈ 今日お話しさせていただくこと

- 1) 私たちの企業理念・ビジョン、社会へのコミット
- 2) 私たちの女性活躍やLGBTへの理解促進の取り組み

# ✈ 今日お話しさせていただくこと

**1) 私たちの企業理念・ビジョン、社会へのコミット**

**2) 私たちの女性活躍やLGBTへの理解促進の取り組み**



# JALグループ企業理念



JAPAN AIRLINES

**JALグループは、全社員の物心両面の幸福を追求し、**

- 一、お客さまに最高のサービスを提供します。**
- 一、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献します。**



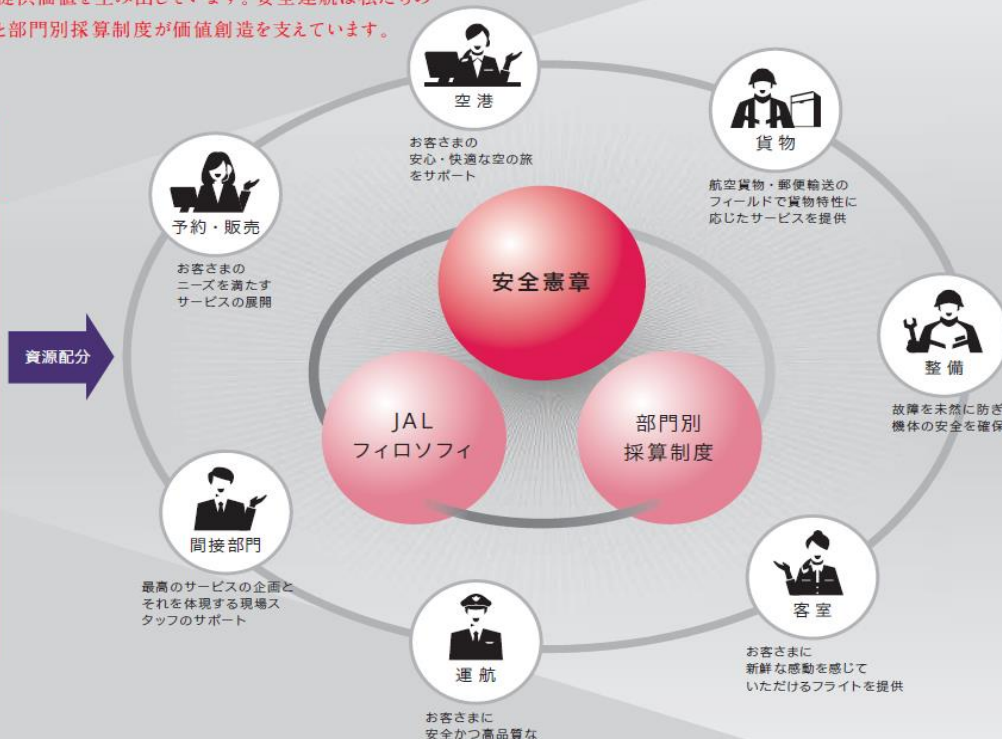
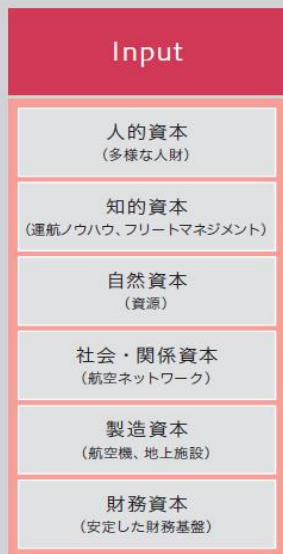
# 事業を通じた価値の創造



JAPAN AIRLINES

## 価値創造プロセス

私たちは、企業理念の実現に向け、「世界で一番お客さまに選ばれ、愛される航空会社」であり続けるため、JALグループが持つ資本を活用し、JALグループの一人一人の力を結集して事業を展開、お客さまと社会への提供価値を生み出しています。安全運航は私たちの存立基盤であり、JALフィロソフィと部門別採算制度が価値創造を支えています。



## 「全員が力を合わせて1機の飛行機を飛ばし」 お客さまと社会への提供価値を生み出す

※ JALレポート2018より掲出



# 「大会ビジョン」と「調達コード基本原則」



## 大会ビジョン

**スポーツには世界と未来を変える力がある**

**全員が自己ベスト 多様性と調和 未来への継承**

## JAL Vision

**世界のJALに変わります 一歩先を行く価値を創ります 常に成長を続けます**

## オリンピック・パラリンピック調達コード基本原則

**地球温暖化や資源の枯渇、生物多様性の損失などの環境問題  
人権・労働問題 不公正な取引**

**などを考慮に入れ、社会的責任を果たしていく**



# 調達コードの概要



JAPAN AIRLINES

	主な項目	内容
共通事項	全般	①法令順守 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(Reduce/Reuse/Recycle)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

主な項目	内容
物品毎の個別基準	木材・農産物・畜産物・水産物・紙・パーム油





# 社会へのコミット – 行動規範

2019年7月

## JALグループ行動規範「社会への約束」を制定

JALグループ企業理念

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS  
2030年までの達成目標



守るべき行動規範

前文

1.安全

2.お客さま満足の追求

3.ステークホルダーからの信頼

4.一人一人の尊重と働きがい

5.社会の一員としての責任と使命

6.豊かな地球を次世代へ

7.公正な事業活動

JALフィロソフィ

### 【行動規範「社会への約束」】

- ①安全
- ②お客さま満足の追求
- ③ステークホルダーからの信頼
- ④一人ひとりの尊重と働きがい
- ⑤社会の一員としての使命と責任
- ⑥豊かな地球を次世代へ
- ⑦公正な事業活動

### ・人権の尊重と多様性

属性による差別をすることなく  
多様性を尊重する

### ・働きがいにあふれる労働環境

心身共に健康で安全な働きがいにあふれる職場環境をつくる



# 社会へのコミット – 人権方針

## 2019年8月 JALグループ人権方針を制定

### JALグループ人権方針

JALグループは、人権の尊重が普遍的な価値であり、企業理念の実現と一致するという考えに基づき、あらゆる人々に対する人権尊重の責任を果たします。

#### <国際的に認められた人権の尊重>

1. JALグループは、国際人権章典、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、また、国連「グローバル・コンパクト10原則」等をはじめとする国際的に承認された人権を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権に関する取り組みを進めます。

世界中でビジネスを展開するJALグループは、事業活動を行う各国・地域の法令・規則を遵守します。国際的に認められた人権と、各国法の間に対立がある場合、JALグループは、国際的な人権の基準を尊重するための方法を追求します。

#### <私たちが目指すこと>

2. JALグループは、お客さまや、ビジネスパートナー、事業を行っている地域の人たち、JALグループの社員\*などあらゆるステークホルダーに対する人権への負の影響を防止し、軽減するよう取り組みます。また、すべての役員・社員は、あらゆる人々の人権を尊重する責任を果たします。

JALグループでは、性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的身分、障がいの有無、性的指向・性自認などによる差別の禁止、強制労働や児童労働の禁止、適切な労働環境の整備や公正な労働条件の確保に努めます。特に航空運送事業に携わるものとして、商品・サービスを提供する際にお客さまに身体的・精神的な苦痛を与えないこと、航空機を用いた人身取引の防止や、事業を行っている地域の人たちへの人権侵害の防止に努めます。

事業活動におけるパートナー、サプライヤーに対しても、この人権方針を支持すること、そして、彼らにとってのステークホルダーの人権を尊重することを求めます。

JALグループの役員・社員、事業活動におけるパートナー、サプライヤーが、この方針に反して、人権への負の影響を与える行動をとっている場合には、自らの影響力を最大限行使し、適切に対応します。

(\*社員とは、正社員、嘱託社員や契約社員等の名称によらずすべての有期雇用社員、派遣社員を含みます)

### 【人権方針】

- ・ あらゆる人々の人権を尊重  
属性による差別の禁止
- ・ 人権デューデリジェンスの実施
- ・ 情報開示、社会との対話

# ✈ 今日お話しさせていただくこと

1) 私たちの企業理念・ビジョン、社会へのコミット

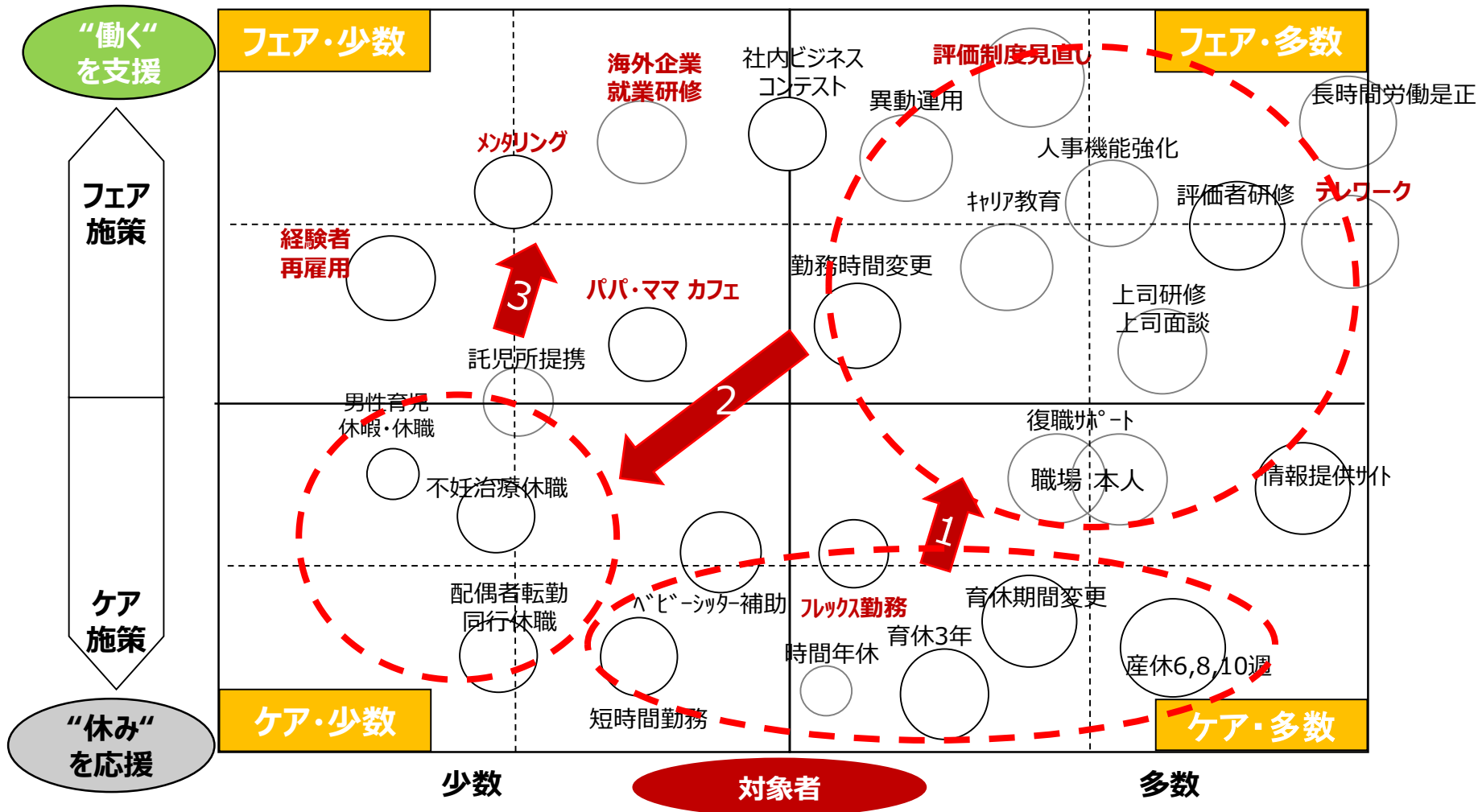
2) 私たちの女性活躍やLGBTへの理解促進の取り組み



# 女性活躍推進の取組みステップ



JAPAN AIRLINES



## 「休む」を応援 → 「働く」を支援へ

# ✈️ LGBT理解に関する取組み

## 社内における理解促進

グループ社員を対象として  
eラーニングや当事者の方と直接意見交換  
できる研修を実施。



＜研修受講後に社員へステッカーを配布＞

## 社外イベントへの参加

「東京レインボープライド2019」へ参加



## 社内の体制整備

同性パートナーに関する細則を新設。  
異性と法律上の結婚をしている社員（その配偶者と家族）に対して適用される社内制度を、  
会社の定める同性パートナー登録を行った社員（そのパートナーと家族）にも適用。

## 企業表彰への応募

2016年設立の“PRIDE指標”において、  
3年連続で「Gold」を獲得。



## LGBTチャーターの運航



本邦初のチャーター便として  
19年8月に羽田発沖縄行  
にて運航。

明日の空へ、日本の翼



***JAPAN AIRLINES***

第3回東京2020-IL0 サステナビリティフォーラム

より良い未来へ、ともに進もう。

東京2020大会をディーセント・ワーク実現のためのゲーム  
チェンジャーに



連合

## 連合の取り組み

～2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会の成功に向けて～

2019年9月18日  
日本労働組合総連合会  
逢見 直人



連合キャラクター  
ユニオニオン

# I. 連合の取り組み / PT立ち上げと取組方針策定

連合は、貧困や格差、差別の問題が国際社会の平和と安定を脅かす一因となっていることを踏まえ、東京2020大会が「公正」「社会連帯」「社会的包摂」といった価値観を尊重し、開催後の「次の時代に誇るべきヒューマンレガシーを残せる大会」となるべきと考え、連合内にPTを立ち上げるとともに取り組み方針を策定し、東京2020大会の成功に向けた労働組合としての役割発揮に努めている。

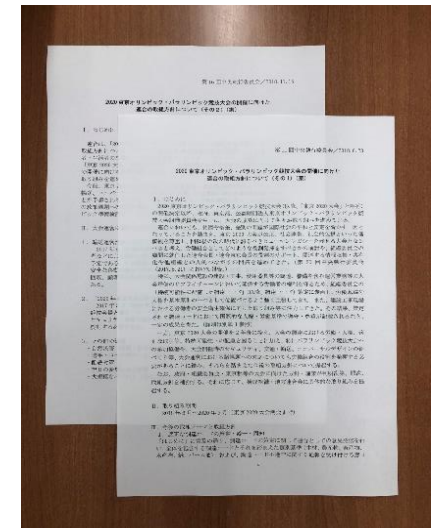
## 1. 2020東京オリンピック・パラリンピック準備検討PTの立ち上げ

2020東京オリンピック・パラリンピックにむけた組織委員会が立ち上がり、連合会長と連合東京会長が顧問として就任。顧問としての役割をサポートするとともに、関連する情報収集・共有化や他組織との人的つながりの開拓を行い、労働組合としてどのような役割発揮をすべきかを検討することを目的に、2014年10月に立ち上げた。

## 2. 2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向けた連合の取組方針の策定

連合は、働く者・生活者の立場から、2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会（以下、「東京2020大会」）の成功に向けて、大会準備における労働者の権利保護や大会の開催に向けた政策課題への対応、パラリンピック競技大会への参加協同の取り組みを進めるため連合としての対応方針を策定した。

（その1：2018年6月28日、その2：2018年11月15日）





## Ⅱ. 具体的な取り組み

### 1. 組織委員会の「持続可能性に配慮した調達コード」の策定に参画

大会関係施設の建設・工事、使用器具などの調達、警備を含む運営業務などの大会準備のサプライチェーンにおいて、関係する労働者の権利を守るため、**労働基準や人権を基本原則の一つとして位置付ける**ように主張してきた。

### 2. 調達コードの周知徹底

調達コードには、国際的な人権・労働基準の遵守・尊重など労働者の権利を守る内容が記載されており、組織委員会が作成した解説資料の案内などの**広報活動を展開**している。2018年12月に発刊した連合広報誌「月刊連合 NO. 363」では、東京2020大会組織委員会を紹介し、調達コードや通報窓口を周知した。

### 3. 通報受付窓口設置への対応

組織委員会の通報受付窓口で受理した調達コード不遵守に関する案件の調停にあたり、**中立性・公平性を高めるための助言委員会の委員候補として郷野ILO理事が参加**している。



#### 4. 安全衛生対策などに関する対応

オリンピック・パラリンピック施設の建設現場における安全対策を強化するために、厚生労働省「大会施設工事安全衛生対策協議会」への意見反映や政府への大会施設工事の安全衛生に関する要請を行っている。なお、協議会には、篠原森林労連委員長が参加している。

#### 5. 東京2020大会への観客誘致、運営体制構築

##### (1) パラリンピックの成功に向けた観客誘致の取り組み

東京2020大会の成功は、オリンピック閉会後のパラリンピックに懸かっていることから、**全会場を満員にするために観戦チケットなどの利活用をはかるとともに、組合員の関心拡大・参加協働を目的としたシンポジウムを開催する。**

なお、第1回シンポジウムは、「大会時の交通輸送円滑化」「パラスポーツ競技のルールと選手の認知」「パラスポーツの応援強化」などをテーマに開催し、北京・ロンドン・リオデジャネイロパラリンピック代表の多川知希さんにも登壇いただいた。

(開催日：2019年1月18日)

##### (2) 都市ボランティア参加への取り組み

**団体ボランティア導入などの体制づくり、人材育成、組合員への関心拡大、都市ボランティア参加などを可能とするような休暇制度の拡充に向けて取り組みを進めている。**



## 6. 東京2020大会担当国務大臣への要請

連合は、働く者や生活者の立場から、大会準備における労働者の権利保護や大会の開催に向けた政策課題への対応、パラリンピック競技大会への参加協働などに取り組んでいることから、「持続可能性に配慮した調達コードの周知徹底と遵守」「労働者の安全と健康を守るための措置」「円滑な競技運営および安全で快適な市民生活の確保」「東京2020大会の観客誘致の促進」などについて担当大臣への要請を実施した。

(実施日：2017年8月31日、2018年8月30日、2019年8月9日)

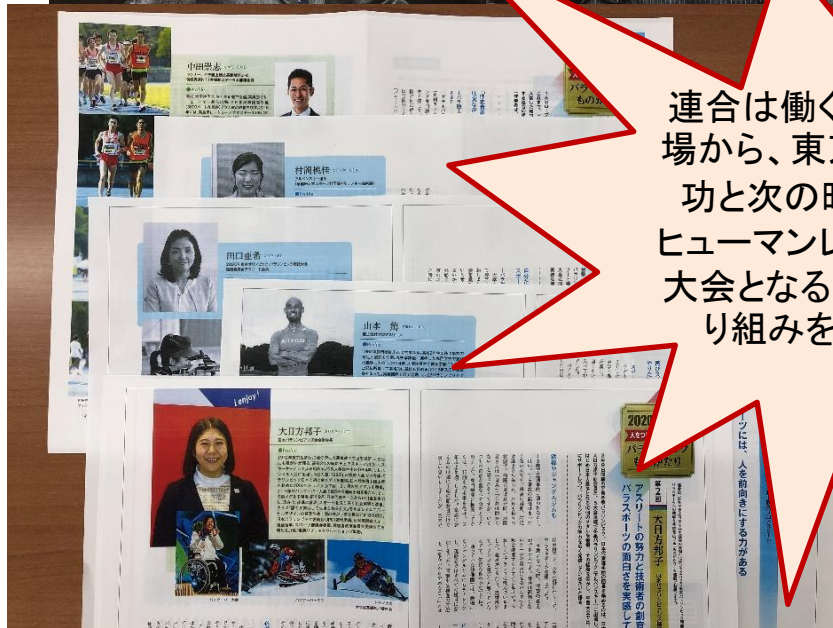


## 7. 都市鉱山からつくる！みんなのメダルプロジェクトの取り組み

東京2020大会組織委員会には、連合本部と連合東京も顧問として参画しており、メダルプロジェクトに積極的に協力していくことを判断した。連合東京は、プロジェクトの事業協力者であるNTTドコモ、日本環境衛生センターと協力して事務所に回収箱を設置するとともに、構成組織・地方連合会を通じて組合員に協力を呼びかけ、回収箱の設置を進めた。なお、連合本部の1階にも回収箱を設置した。



# さいごに



連合は働く者・生活者の立場から、東京2020大会の成功と次の時代に誇るべきヒューマンレガシーを残せる大会となるようにさらなる取り組みを展開します！



月刊連合「2020TOKYO “人をつなぐ 夢をしなく”パラリンピックものがたり」（2018年～連載中）

連合東京「2020大会 都市ボランティア」キックオフミーティング（2019年5月11日）

第3回東京 2020-ILOサステナビリティフォーラム・フォーラム

# ASSC報告「労働CSRの現場での実践に向けて」

2019年9月18日

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)

代表理事 下田屋 毅

## ビジョン

- サプライチェーン上の課題解決に寄与するスペシャリスト集団になる

## ゴール

- 人権および労働者としての権利を尊重した持続可能な経済社会の構築と、その推進に向けた、素地を醸成すること

## ミッション

- 地球環境をより良くすること
- 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
- 企業の価値向上に寄与する活動を支援すること

マテリアリティ特定

事業影響範囲の特定  
ESGデスクリサーチ  
※ステークホルダーサーベイ  
NGOヒアリング  
課題特定  
課題優先順位付け  
報告書作成

人権デューデリジエンス

ASSC+RightDD  
デスクリサーチ  
NGOヒアリング  
オンサイトサーベイ  
報告書作成

サステナビリティ・CSR調達

方針作成  
調達基準書作成  
評価ツール作成  
マネジメントシステム構築  
実態調査・監査  
ASSC SAQ  
Eco Vadis  
データベース構築  
Audit/Assessments

キャパシティビルディング

イニシアティブ創設・運営  
ASSC Worker's Voice  
ASSC APP.  
ASSC 研修・トレーニング  
E-Learning  
  
(他団体との連携)  
BCI  
Textile Exchange  
Mekong Club

## NGO'sヒアリング・オンサイトサーベイ・SAQ・実態調査（監査）等

1. 取引先の組織
  - ヒエラルキー型・フラット型・ネットワーク型・テール型  
(組織型によって、労働者の状況が変わる)
2. デスクリサーチ（SAQ・帳票類の確認を含む）と状況の齟齬
  - 労使双方の意見の把握と齟齬
3. 労働環境改善の状況
  - ステークホルダーの取り組み

## 企業へのサプライチェーン・CSR調達に対する要請

1. 国連ビジネスと人権に関する指導原則
2. ILO憲章
3. OECDガイドライン
4. 国際NGO等からの要請

**労働者の声が入り入れられ、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醸成が、強く望まれている。**



## 実態調査・監査インタビュー

### 労働者の声

1. 法制度・ガイドラインの確認
  - ① 労働者が理解していない
2. 会社側への声
  - ① 労働条件
    - A) 概ね良好
3. 個人的な相談
  - ① 同僚との問題
    - A) 概ね良好

## AWV・電話（施設外）からの通報

### 労働者の声

1. 法制度・ガイドラインの確認
  - ① 労働者が理解していない
  - ② 会社側の説明不足
2. 会社側への声
  - ① 労働条件
    - A) 給与への不満
    - B) 有給取得について
    - C) 労働時間に関して
    - D) 強制帰国事案<sup>1</sup>
3. 個人的な相談
  - ① 同僚との問題

**労働者が安全に問題点を話せる環境を作ることが必要**

<sup>1</sup>国内での技能実習制度に関わる問題にて対応

## 海外サプライチェーンの問題

1. 労働条件に関して
  - ① 雇用契約書・労働条件の無通知
  - ② 長時間労働
  - ③ 時間外割増の不足
2. 移民労働に関して
  - ① パスポート・身分証明の保管
  - ② 長時間労働
  - ③ 賃金の不足（最低賃金未達）
  - ④ 手数料の支払い
3. 労働安全衛生
  - ① 危険な作業場
  - ② その他

## 国内サプライチェーンの問題

1. 労働条件に関して
  - ① 雇用契約書・労働条件の無通知  
（口頭のみでの通知が多い）
  - ② 長時間労働
  - ③ 年間休日の不足
2. 移民労働に関して
  - ① パスポート・身分証明の保管
  - ② 長時間労働
  - ③ 賃金の不足（最低賃金未達）
  - ④ 手数料の支払い
3. 労働安全衛生
  - ① 危険な作業場
  - ② その他

**海外・国外においては、程度は違うが指摘事項は同様**

## サプライチェーンの課題に対する活動

### 1. 課題の理解と情報収集

- ① Websiteの活用
  - A) ILO国際労働機関
  - B) 国際NGO等
- ② 現状把握
  - A) イニシアティブへの参加
  - B) SAQ・実態調査・監査
  - C) 労働者・NGOとのヒアリング

### 2. 課題解決策への取り組み

- ① サプライヤー向け
  - A) SAQ・実態調査・監査で把握した課題の是正勧告
    - a. 個社向けツール
    - b. 集合研修
  - B) 継続的なモニタリング (SAQ・実態調査・監査)
  - C) 労働者の声を拾い上げること
    - a. グリーバンスメカニズムの導入
    - b. 労働組合・NGOとのダイアログ
  - D) イニシアティブへの参加

まとめ……

## 1. 考えるよりも活動を実施するフェーズに突入

- ① 国際NGO・国際報道を見ても名指しで問題をしてくることが多く散見される

## 2. 見せ方よりも真摯な活動が評価される

- ① イニシアティブへの参加
  - A) 協働プロジェクト
  - B) ディスカッションへの参加
- ② 国際機関との協働プロジェクト参画

## 3. ダイアログの実践

- ① イニシアティブへの参加
- ② 労働組合・NGOなどとの対話
- ③ 労働者からの声（ヒアリング→ダイアログ）

## 4. 上記すべてを整理した活動

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）

代表理事 下田屋 毅

Website : <http://g-assc.org/>

問い合わせ : (e-mail) [info@g-assc.org](mailto:info@g-assc.org) (TEL) 044-982-1967



# 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

- **アスリート**の「無関心」を「関心」に変えるために -

日本女子体育大学教授

スポーツ社会学者

バルセロナオリンピック銀メダル柔道

溝口紀子

# オリンピックとして

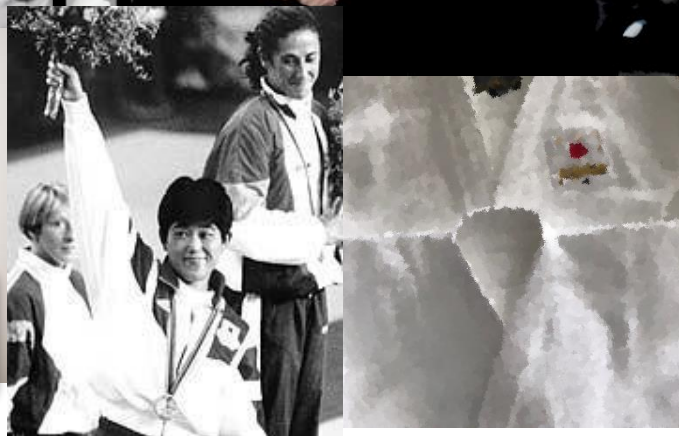


# 顔が見えるスポーツ用品の提供

サプライチェーン



ブランド企業



選手







# 職場における暴力とハラスメント

## 国際労働基準

2019年の暴力・ハラスメント条約(第190号)・勧告(第206号)

Tokyo, 2019.9.18

# CONVENTION No.190 and RECOMMENDATION No. 206



「2019年の暴力・ハラスメント条約(第190号)」及び付随する同名の勧告(第206号)の採択

セクハラやパワハラなど、職場における暴力やハラスメントは、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」を目指すILOの任務の根幹に係わる重要な問題

「人権侵害または虐待となり得、平等な機会に対する脅威であり、許容できず、ディーセント・ワークと相容れない」と認識

これを直接取り上げた初の国際労働基準

# WHAT IS ADDRESSED?



## 暴力とハラスメント(嫌がらせ)

単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、又はそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威であり、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含むものと定義

- ✓ 加盟国に対しては「断固して容認しない一般的な環境」を全面的に整備する責任があることに改めて注意を喚起

# WHO DOES IT INVOLVE?



対象： 契約上の地位にかかわらず、あらゆる労働者及び従業員を保護することを目指す

- 研修中の人やインターン、見習い実習生
- 雇用契約が終了した労働者
- ボランティア
- 求職者や求人広告への応募者

さらに、「使用者の権限、義務、責任を行使している個人」も暴力やハラスメントの対象になり得ることを認めている

# WHERE AND WHEN DOES IT OCCUR?



## 暴力やハラスメントの発生場所

---

職場内のみならず、

- 支払いを受ける場所や休息・休憩、食事をとる場所
- 洗浄・衛生設備や更衣設備を用いる場所、
- 出張中や研修中
- 仕事関連の行事・社交活動中
- 仕事に関連した通信・コミュニケーションの過程
- 使用者の提供する宿泊設備
- 通勤中

も含むものと規定されている

# WHAT IS ADDRESSED?



## ジェンダーに基づく暴力とハラスメント

性、またはジェンダーを理由として、直接個人に対して行われる暴力やハラスメント(嫌がらせ)

または、

特定の性またはジェンダーに不均衡な影響を及ぼす、暴力やハラスメントをさし、性的嫌がらせを含む

- ✓ ジェンダーに基づく暴力は女性と女兒に不均衡な影響を与える
- ✓ その根本的な原因とリスク要因への取り組みが、不可欠

# SOURCES



- [Convention No.190](#) concerning the elimination of violence and harassment in the world of work
- [Recommendation No. 206](#) concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

補足資料



# グローバル・ダイアログ・フォーラム スポーツの世界におけるディーセント・ワーク

(ジュネーブ, 2019年12月3-5日)



- ILOがスポーツを仕事の一形態として扱う、初の会合
- スポーツの選手組合や団体協約の数が近年増加、ならびにスポーツ産業の経済的重要性の高まりは、同トピックを議論する重要性を示す。
- いくつかの顕著な問題は、社会対話、労働安全衛生（傷害、ドーピング、暴力）、男女平等、そしてスキルと社会的保護（スポーツ選手として活動した後の人生・生活）

第3回サステナビリティ・フォーラム  
より良い未来へ、ともに進もう  
東京2020大会をディーセント・ワーク実現の  
ためのゲームチェンジャーに

# ディーセント・ワークの実現 した社会に向けて

1

2019年9月18日  
ILO労働者側理事・連合  
郷野 晶子

# オリ・パラとCSR推進の動き

2

- 2004年 アテネ・オリンピック Play Fair at the Olympics Campaign サプライチェーンの劣悪な労働条件が注目される



ILOの努力により、7 スポーツメーカーとラウンドテーブル討議。議題は「アテネから北京までの工程表」

スポーツメーカーの労働CSRに対する意識は急速に向上

- 2012年ロンドン・オリンピックでは苦情処理メカニズムを導入  
11件の苦情申し立て、うち9件受理、74の解決処理を行う

## 2012 ロンドン オリンピック 報告書



週45時間の強制  
残業に対する  
キャンペーン  
(2004)



# ディーセント・ワーク実現の問題点

## 発展途上国

- 社会対話の欠如
- 弱い組合/労働者の権利に関する知識不足
- 経営者の労働者の権利に関する知識不足/反組合的態度

## 日本

- 海外の子会社及びサプライチェーンへの基本的労働組合権適用に関する意識の欠如  
(安全衛生面)
- Ex. 建設現場での法規規則違反

# サプライチェーンのディーセント・ワーク

## 日系企業/組合の課題

- 労使ともに、海外の子会社への労働条件に責任を持つとの意識が薄い
- サプライチェーンへの責任については、さらに意識は薄い
- 企業として価格競争とサプライチェーンのディーセント・ワークのバランスの維持は課題

# ディーセント・ワークに向けた組合及びILOの役割

## 組合の役割

- 多国籍企業の組合は、海外の子会社の労働条件についても適正なものかチェックする
- 企業の購買慣行をチェックする(サプライチェーンにおける基本的労働組合権)
- GFA(国際枠組み協定)の締結への努力

## ILOに期待する役割

- ILO多国籍企業宣言に基づき、技術援助(労使への情報伝達)
- 社会対話の促進
- 中核条約の批准促進(ex.第87号条約 タイ、マレーシア)

# ディセンタワーク2020年以降への展望

## ➤ 多様化する社会への対応

インダストリー4.0、AI等技術の進歩、これに伴う雇用の在り方、人口動態の変化、増加する外国人労働者(外国人労働者の組織化)

## ➤ 仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言の活用





スムーズビズ

Smooth Biz

スムーズビズについて

2019年9月18日

東京都都市整備局 小松弘尚



# スムーズBizについて

◆大会の成功には、円滑な輸送の実現と経済活動の維持との両立が重要

住んでいる人も、訪れる人も、より快適な東京へ

# スムーズBiz

Smooth Biz

3つの取組で、新しい働き方の東京モデル

大会時の交通混雑緩和はもとより、大会のレガシーとして、新しいワークスタイルや企業活動の東京モデルの確立を目指す

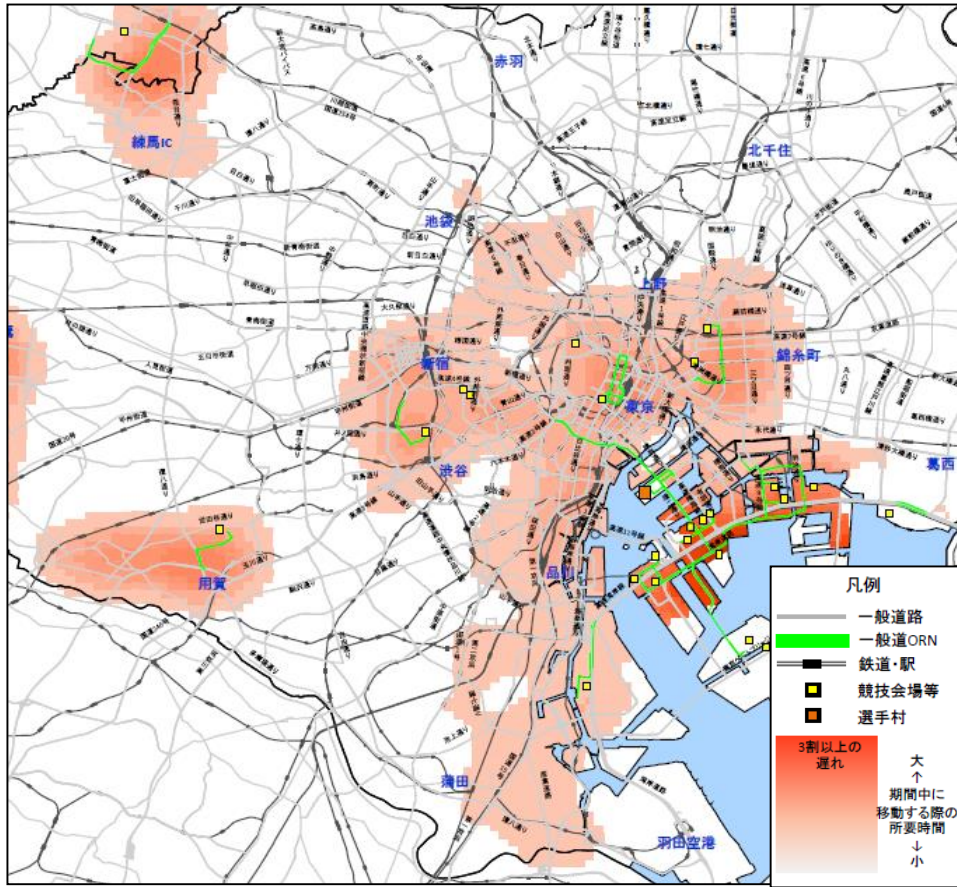
# 大会時の交通混雑について

◆何も対策をとらないと道路や鉄道が混雑し、生活や企業活動に影響

テレワーク、時差出勤、物流の工夫など、  
一人一人の「スムーズビズ」への参加、協力が必要

【一般道路】2020年7月31日（金）7時～8時

【鉄道】2020年7月31日（金）8時～9時



# テレワークについて

## テレワークとは

◆ICTを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方

## テレワークの効果

◆生産性の向上、多様な人材の活躍

◆東京2020大会時の**交通混雑緩和**に重要な役割

## 都内企業のテレワーク導入率 ※従業員30人以上の都内企業

6.8%

2017年度



19.2%

2018年度



25.1%

2019年度



35%

東京2020大会開催前

## テレワーク導入を加速する取組

◆具体的導入の後押し〔コンサルティング  
はじめてテレワーク 等〕

◆広報や働きかけによる導入への誘導

東京**テレワーク**推進センター  
TOKYO TELEWORK PROMOTION CENTER

# 時差ビズについて

## 時差ビズとは

- ◆満員電車の混雑緩和は、社会の生産性向上のための重要な課題の1つ
- ◆通勤時間をずらすことによって、**満員電車の混雑緩和と、働き方改革を促進**する「**快適通勤ムーブメント**」を促進

## 鉄道事業者の取組

- ◆オフピーク通勤者への特典付与、臨時列車の増発、混雑の見える化などによる分散誘導を実施

## 企業等への呼びかけ

- ◆時差出勤、テレワークなど**オフピーク通勤に資する働き方の実践**を依頼



# 2020TDM推進プロジェクトについて

## 2020TDM推進プロジェクトとは

- ◆東京2020大会成功に向け、円滑な大会輸送と経済活動維持との両立を図ることを目的
- ◆2018年8月、都、国、組織委員会が事務局となり発足
- ◆企業の皆様に**アクションプラン(行動計画)作成**をお願い

## 説明会や個別コンサルティングによる作成支援

- ◆2019年度は、説明会約300回開催、  
アクションプラン作成のための個別コンサルティングを3,600回程度実施予定  
(※利用にはプロジェクトへの参加登録が必要)

## ホームページやメールマガジンでの情報提供

- ◆大会輸送影響度マップ(道路、鉄道、ラストマイル)
- ◆大会輸送やスムーズビズに関する最新情報をメールマガジンで提供

ご登録はHPより  
お願いします！



# 大会に向けたスムーズビズの実例

## 人の動き

**テレワークの実施**

**時差出勤の実施**

**計画的な休暇の取得**

**会議やイベントの実施時期・場所変更 など**

## モノの動き

**配送ルート・配送時間の変更**

**納品・発注時期の前／後倒し**

**同業種や近接エリアでの共同物流の実施**

**など**

# スムーズビズの展開(スムーズビズ推進期間)

## 2019年カレンダー

日	月	火	水	木	金	土
7/14	15	<b>スムーズビズ推進期間</b>				20
21	チャレンジウィーク(7/22~26)、コア日(7/24)					27
28	<b>集中取組期間① (7/22~8/2)</b>					3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	<b>集中取組期間② (8/19~8/30)</b>					24
25						31
9/1	2	3	4	5	6	7

## (参考)2020年カレンダー

日	月	火	水	木	金	土
7/19	20	21	22	23		
<b>オリンピック期間 (7/24~8/9)</b>						
	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	<b>パラリンピック期間 (8/25~9/6)</b>				
	7	8	9	10	11	12

**東京2020大会を契機として、  
新しいワークスタイルや企業活動を東京のレガシーに…**



**Sustainable Enterprises**  
for innovation, growth, more and better jobs



## ディーセント・ワークの実現した社会に向けて



ILOジュネーブ本部 企業局 多国籍企業ユニット  
荒井 由希子

TOKYO, 2019.9.18



ILO多国籍企業宣言は、「予防」と「改善」の両方のアプローチを採用して、グローバル企業による労働者の権利の尊重を強化しています。

## 「予防」アプローチ

1. 成熟した労使関係の促進
2. 国内法とその執行 \* 政府の役割
3. 企業が実施するデューデリジェンス：
4. 政労使（+必要に応じて多国籍企業）間の社会対話のメカニズム
5. 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の間の対話（ホーム・ホスト国間政策対話）

## 「改善」アプローチ

国際労働基準の適用監視メカニズムに加えて、

1. ILOの技術援助
2. 協力的な関係を築きながら問題に対処していく対話メカニズム
  - 各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）
3. 企業・労組間対話
4. 解釈手続

# 日本企業とのエンゲージメント（2014～）

## ○ 技術協力プロジェクト(主なもの)

- ベトナム電子産業、パキスタンスポーツ産業におけるMNED プロジェクト
- 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
- ベターワーク・プログラム
- SCOREプロジェクト

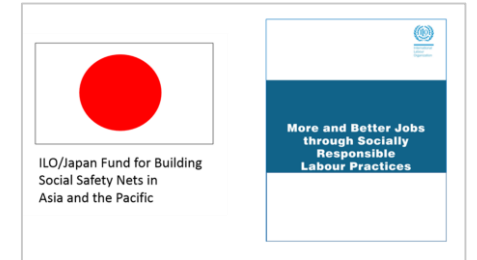
## ○ ビジネスのためのILOヘルプデスク

## ○ 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)

## ○ ILOのグローバルな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

## ○ 東京2020-ILOパートナーシップ



## 国際労働機関 (ILO) との協力

### 社会的責任ある労働慣行に関する資料・ツールの提供

ここでは、社会的責任ある労働慣行に関する資料やツールを紹介します。これらは、事業者が「持続可能性に配慮した調達コード」の遵守に取り組む上でも参考になるものですので、是非ご活用ください。

世界の労働の課題とそれに対する企業の取組についてわかりやすく説明している資料です。社会的責任ある労働慣行を学ぶ入門編としてご活用ください。

#### パンフレット



> [「ビジネスとCSR」](#)

> [「SDGsと企業戦略」](#)

企業の人事・労務・CSR担当者などで、社会的責任ある労働慣行についてさらに理解を深めたい方は以下をご活用ください。

#### ビジネスのためのヘルプデスク



ILOのビジネスのためのヘルプデスクでは、企業の経営者、及び労働者に、国際労働基準により良く整合した事業展開や、良好な労使関係を築いていただくための情報を一括して提供しています。

> [ビジネスのためのヘルプデスク](#)

特に、下記のリンクは日本語で提供されていますので、是非ご活用ください。

- > [一般方針](#) > [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](#) > [労働安全衛生](#) > [雇用の安定](#) > [賃金、給付](#) > [労働時間](#) > [Q&A](#)

また、事業を展開する上で、国際労働基準の原則適用に関する具体的な質問があれば、[assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)にて受け付けています。メールでは日本語でのお問い合わせも受け付けますので、ぜひご活用下さい。(ただし、返答は英語になります。) こちらは無料で利用でき、情報は部外秘として取り扱われます。


> [ヘルプデスクについて](#)

#### E-learning (準備中)



### > 大会について

ILO多国籍企業宣言の詳細はこちらからご覧いただけます。

<p>ILO多国籍企業宣言</p> 	<p>ILO多国籍企業宣言は、多国籍企業、政府、使用者団体及び労働者団体に対し、すべての人にディーセントワークを保証するという、持続可能な開発のための2030アジェンダに掲げられた目標を実現するためのガイドライン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。</p> <p>&gt; <a href="#">多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (本文和訳)</a></p>
<p>多国籍企業宣言ポータルページ</p>	<p>多国籍企業宣言の原則の理解を促進するため、運用のためのツールを整理しています。</p> <p>&gt; <a href="#">多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (多国籍企業宣言) 第5版 (2017年)</a></p>
<p>多国籍企業宣言の原則 (概要)</p>	<p>多国籍企業宣言における政府及び多国籍企業に向けられた原則の概要については以下をご参照ください。</p> <p>&gt; <a href="#">多国籍企業宣言の原則 (概要)</a></p>

各国の状況に関する情報はこちらからご確認いただけます。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。

<p>国別の批准状況</p>	<p>各国におけるILO条約の批准状況は、下記のサイト (英語) で確認することができます。</p> <p>&gt; <a href="#">Ratifications by country</a></p>
<p>NATLEX (Database of national labour, social security and related human rights legislation)</p>	<p>ILOでは、労働、社会保障、その他人権に関する各国の法律に関するデータベースを整備・管理しており、下記のサイト (英語) で閲覧することができます。</p> <p>&gt; <a href="#">NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation</a></p>

# 国際労働基準や持続可能性に配慮した調達についての理解や実践を促進するツール開発



## 1. ハンドブック

- 対象：大会パートナー企業、サプライヤー、ライセンサー及びそれらのサプライチェーンの事業者
- Tokyo2020調達コード（特に「労働」と「人権」分野）の取組みを進める上での参考にしていただくことを目的
- 労働デュー・デリジェンスを実施する上での留意点など企業へのヒントとなるポイントを含む
- 東京大会の調達に関与しない事業者にも幅広くご活用いただけるものになっている

## 2. 取組み事例集

- 大会パートナー企業のディーセント・ワーク推進に関する取組み事例集  
*'Fair Play: Decent Work for All through the 2020 Games'*



# 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達 [ハンドブック]

～東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて～

## 第1章 国際労働基準

### 1. 中核的労働基準

- 1-1 中核的労働基準とはなんですか？
- 1-2 結社の自由と団体交渉権の実効的な承認
- 1-3あらゆる形態の強制労働の撤廃
- 1-4 児童労働の実効的な廃止
- 1-5 雇用と職業における差別撤廃

### 2. ILO多国籍企業宣言とは

- 2-1 一般方針
- 2-2 雇用の促進と安定
- 2-3 訓練
- 2-4 労働条件・生活条件
- 2-5 労使関係

## 第2章:国際労働基準に則った持続可能なサプライチェーン・マネジメントの実施

- 1. 持続可能なサプライチェーン・マネジメントと労働者の権利
- 2. コミュニケーションの重要性
  - 2-1 サプライヤーとの対話・コミュニケーション
  - 2-2 サプライヤーの経営者、労働者との対話、コミュニケーション
- 3. 人権・労働リスクの評価
- 4. 調達管理者が確認すべきことは何でしょうか？
- 5. サプライチェーンの管理プロセスとは
- 6. 現場の労働安全衛生の確認
- 7. 労働問題に関する第三者との協議