

2023年12月22日

人権に関する取組について

- 1 人権に関する取組の方向性
- 2 公益社団法人2025年日本国際博覧会協会 人権方針(案)
- 3 大阪・関西万博における人権デュー・ディリジェンス実施の方向性と「人権への負の影響」の特定にむけて



- 1 人権に関する取組の方向性
- 2 公益社団法人2025年日本国際博覧会協会 人権方針(案)
- 3 大阪・関西万博における人権デュー・ディリジェンス実施の方向性と「人権への負の影響」の特定にむけて



人権に関する取組の必要性

東京2020大会の取組

国連「ビジネスと人権の指導原則」に準拠した初の大会として、人権労働・参加協働 WGを設置しダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進、アクセシビリティの確保等、「多様性と調和」の取組を実施

東京2020大会以降の国内外の動向

(世界) 欧州を中心として、人権尊重にむけた取組を企業に義務付ける国内法が制定

(日本) 2020年「ビジネスと人権」に関する行動計画策定

(基本的な考え方)

- (1)政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (2)企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (3)社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- (4)サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5)救済メカニズムの整備及び改善

2022年「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」政府決定

(基本的な考え方) 企業は、その人権尊重責任を果たすため、

- (1)人権方針の策定
- (2)人権デュー・ディリジェンスの実施
- (3)救済(人権侵害等への対応) を実施すべき

(民間企業)協賛企業をはじめ、**人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の実施**、人権方針の策定等、取組が進展

人権に関する取組の方向性

博覧会協会の取組

持続可能な大阪・関西万博開催にむけた方針（抜粋）

【目指すべき方向】

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った万博運営を実現する。

⇒博覧会協会においても、**人権方針を策定し、人権DDを実施**して人権尊重の姿勢を示す必要がある。

（具体の取組）

- ・人権方針策定と遵守
- ・人権に関する負の影響(人権リスク)評価の実施
- ・人権への負の影響を防止、軽減する方策(研修の実施等)
- ・人権に関する通報受付窓口の設置(救済へのアクセス)

・有識者委員会委員、WG委員のうち、人権の分野に知見を有する委員4名(有識者委員会 松原稔委員、山田美和委員、調達WG 高橋大祐委員、富田秀実委員)にご助言をいただき、本日の資料を取りまとめた。

人権の側面からみた大阪・関西万博の持続可能性の取組

基本理念

世界的な危機を乗り越え、一人一人のいのちを守り、いのちの在り方、生き方を見つめ直すことで、未来への希望を世界に示す万博となることを目指す

「持続可能な大阪・関西万博開催にむけた方針」

多様な人々が積極的に、また安心して参加できる環境を整えるとともに、大阪・関西万博からテーマに基づく多様な考え方を発信できるよう、一人一人を尊重したインクルーシブな万博運営を目指す。

「人権方針」

持続可能性方針、人権方針に基づいて、万博の準備・運営に関する規定、ガイドライン等を策定

持続可能性に配慮した
調達コード

役職員の職務上の倫理に関する規程

コンプライアンス規定

職場におけるハラスメント
防止に関する規程

ユニバーサルサービス
ガイドライン

他規定・GL等

持続可能な大阪・関西万博の開催

博覧会事業に係るすべての人の人権を尊重

人権尊重の姿勢を国内外に広げる

人権への負の影響を防止、軽減

人権被害が生じた場合の救済

SDGs+beyond

- 1 人権に関する取組の方向性
- 2 公益社団法人2025年日本国際博覧会協会 人権方針(案)
- 3 大阪・関西万博における人権デュー・ディリジェンス実施の方向性と「人権への負の影響」の特定にむけて



人権方針(案)の概要

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、国の行動計画等も参考にしつつ、以下の項目について記載。

1 前文 2 人権の尊重

- ・実施主体、責任の所在、適用範囲及び尊重する国際規範について記載。

3 人権デュー・ディリジェンスの実施

- ・人権デュー・ディリジェンスの実施(「人権への負の影響」の調査・把握、是正、外部への開示)について記載。

4 ステークホルダーとの対話

- ・ステークホルダーからの要請や考え方を把握するための対話の実施について記載。

5 参加者やサプライヤーとの共有

- ・「持続可能性に配慮した調達コード」について記載。

6 救済

- ・関係者からの苦情に適切に対応するための枠組、負の影響への対応と救済について記載。

7 教育・研修

- ・協会幹部、職員、プロデューサー、ボランティアスタッフなどへの継続的な啓発活動

8 情報開示

- ・博覧会協会公式ウェブサイトや年次報告書などを通じた情報開示による透明性の確保

1. 前文

国際社会において、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」への支持は高まりつつあり、2015年に国連総会で採択された「持続可能な開発目標」(SDGs)を中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、事業活動に際しては、指導原則や国際労働機関(ILO)の労働基準などの取決めに従い、労働者の権利や環境、保健基準を遵守することが求められています。

公益社団法人2025年日本国際博覧会協会(以下、「博覧会協会」という)は、2025年日本国際博覧会(以下、「万博」という)のテーマ「いのち輝く未来社会のデザイン」が実現されるために、万博に関わる一人ひとりの人権が尊重される必要性があることを認識し、2030年をゴールとする「持続可能な開発目標」(SDGs)を達成すべく、博覧会事業に携わるすべての人の人権を尊重します。

(次ページにつづく)



1. 前文(前ページよりつづき)

また、世界各国から人々が集い、協力して成立するという国際博覧会の特徴を踏まえ、人権への負の影響を防止、軽減すること、人権被害が生じた場合の救済といった人権課題解決に向けた具体的な枠組を確立します。会期中は、人権尊重に関する様々な展示や各種の催事などを通じ、テーマに基づく多様な考え方を国内外に発信し、会期後も社会に広く普及していくように努めます。

本方針は、「持続可能な大阪・関西万博開催に向けた方針」の下で、他の方針や規程等の土台となるものであり、事務総長以下の博覧会協会幹部・職員(派遣社員、契約社員含む)及び、会長以下の役員に適用します。また、万博実施に際して協力される公式参加者、出展者、サプライヤーらにも広く適用し、本方針への支持を期待します。



2. 人権の尊重

博覧会協会は、法令を遵守するとともに、社会的規範に基づき、公正・誠実な事業活動を行います。「国際人権章典(世界人権宣言、国際人権規約)」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などの国際的に認められた人権を理解し、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等の国際規範を尊重します。法令と国際的に認められた人権が相反する場合には、法令を遵守しつつ、国際的に認められた人権を最大限尊重します。

3. 人権デュー・ディリジェンスの実施

博覧会協会は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実行します。人権デュー・ディリジェンスとは、博覧会事業が人権、環境、適正なビジネス慣行等に与える負の影響を防止または軽減するために、予防的な調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、その進捗及び結果について外部に開示する継続的なプロセスのことをいいます。

4. ステークホルダーとの対話

博覧会協会は、万博を取り巻くステークホルダーとの良好な関係性を構築することが適切なリスクマネジメントに繋がると認識し、ステークホルダーからの要請や考え方を把握するための対話を実施します。

5. 参加者やサプライヤーとの共有

博覧会協会は、万博の実施に際して協力される公式参加者、出展者、サプライヤーらにも広く本方針を適用し、支持を期待します。また、物品・サービスの調達に際しては、別途定めた「持続可能性に配慮した調達コード」の遵守を求めます。



6. 救済

博覧会協会は、万博実施に際して関わる関係者の皆さまからの苦情に対して、適切に対応するための枠組(グリーンバンス・メカニズム)を構築します。グリーンバンス・メカニズムは他の相談窓口とも連携し、相談者が不利益を被ることがないようにプライバシーに配慮します。

博覧会協会の役職員や博覧会事業による活動によって、人権への負の影響を引き起こす、または助長していることが明らかになった場合は、適切に対応し、その是正・救済に取り組みます。

7. 教育、訓練

一人ひとりの博覧会協会職員やボランティア、スタッフらが業務において、本方針に基づいた行動を実践するように、必要な教育及び能力開発を行います。また、公式参加者、出展者やサプライヤーらにも「持続可能性に配慮した調達コード」をはじめとした博覧会協会の取決めに周知し、必要に応じた教育を提供します。

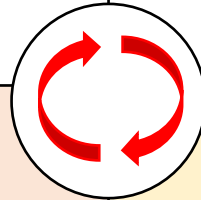
8. 情報の開示及び発信

本方針に基づく人権尊重の取り組み及びその進捗状況について、各種報告書やウェブサイト等を通して、定期的に報告し、来場者や広く一般に発信します。

- 1 人権に関する取組の方向性
- 2 公益社団法人2025年日本国際博覧会協会 人権方針(案)
- 3 大阪・関西万博における人権デュー・ディリジェンス実施の方向性と「人権への負の影響」の特定にむけて

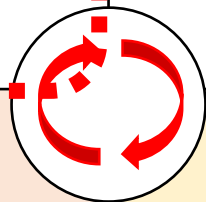


<p>(1)人権への負の影響(リスク)の特定</p> <p>P(万博運営において可能性のある人権侵害を特定)</p>	<p>(2)人権に関する負の影響の予防・軽減</p> <p>D (人権侵害が起こらない仕組みづくり)</p>
<p>未実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局において負の影響を受ける可能性がある人 (ライツホルダー)を抽出し、たたき台として有識者委員会で議論 ⇒人権WGにおいて特定にむけた議論 	<ul style="list-style-type: none"> ESMSの構築・運用 ユニバーサルGL 調達コードの運用 人権に関する研修 リスクマネジメント 協会内人権相談窓口
<p>(4)情報提供(開示)</p> <p>A (協会が人権DDにどう取り組んだか公表)</p>	<p>(3)チェック(評価)</p> <p>C (仕組みがしっかりと機能しているか検証)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 調達コード(通報受付、モニタリング)実施結果 持続可能性有識者委員会(議事録公表) 持続可能性行動計画(公表・意見募集) 活動の開示 	<ul style="list-style-type: none"> ESMSの運用 調達コードの運用(通報受付、モニタリング) 総合コンタクトセンターの運用 人権WG、持続可能性有識者委員会における評価



大阪・関西万博における人権デュー・ディリジェンス実施の方向性(案)

<p>(1)人権への負の影響(リスク)の特定</p> <p>P(万博運営において可能性のある人権侵害を特定)</p>	<p>(2)人権に関する負の影響の予防・軽減</p> <p>D (人権侵害が起こらない仕組みづくり)</p>
<p style="text-align: center;">未実施</p> <p>・事務局において負の影響を受ける可能性がある人 (ライツホルダー)を抽出し、たたき台として有識者委員会で議論 ⇒人権WGにおいて特定にむけた議論</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ESMSの構築・運用 ・調達コードの運用 ・リスクマネジメント ・人権に関する研修 ・協会内人権相談窓口 ・ユニバーサルGL
<p>(4)情報提供(開示)</p> <p>A (協会が人権DDにどう取り組んだか公表)</p>	<p>(3)チェック(評価)</p> <p>C (仕組みがしっかりと機能しているか検証)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・調達コード(通報受付、モニタリング)実施結果 ・持続可能性有識者委員会(議事録公表) ・持続可能性行動計画(公表・意見募集) ・活動の開示 	<ul style="list-style-type: none"> ・ESMSの運用 ・調達コードの運用(通報受付、モニタリング) ・総合コンタクトセンターの運用 ・人権WG、持続可能性有識者委員会における評価



人権への「負の影響」例

国内において人権への**負の影響**（**人権リスク**）が指摘されている例

⇒以下のような項目を対象にリスク評価を行い、被害の防止、軽減をはかる。

従業員

- ・長時間労働
- ・パワーハラスメント
- ・職場における差別
- ・思想・信条による差別
- ・労働安全、健康への悪影響
- ・存在の否定、無視

女性

- ・就職や昇進、業務内容における差別
- ・上司や同僚からのセクシャルハラスメント
- ・男女の賃金格差
- ・閉鎖的な環境における性暴力
- ・育児や介護におけるハラスメント
- ・性差別やジェンダーバイアスを助長する製品開発やマーケティング

障がい者

- ・障害を理由とした差別的な発言、待遇、いやがらせ
- ・不公平な雇用機会

LGBT

- ・性的指向や性自認を理由とした差別的な発言、いやがらせ
- ・上司や同僚からのセクシャルハラスメント
- ・本人の同意を得ない性的指向や性自認の暴露（アウティング）
- ・存在の否定、無視

被差別部落

- ・就職、転職における差別
- ・インターネット上の差別
- ・土地開発における差別

先住民

- ・就職、転職における差別
- ・インターネット上の差別
- ・歴史や文化に対する無理解

外国人労働者（技能実習生、留学生含む）

- ・違法な長時間労働
- ・不公正な賃金、残業代の未払い

- ・職場におけるハラスメント、暴力、性暴力
- ・宗教・信仰・異文化への無理解
- ・工場移転や生産調整による大量解雇
- ・労働組合への参加の妨げ
- ・家族帯同の禁止
- ・出国前の保証金による債務労働
- ・パスポートや通帳の取り上げ
- ・強制帰国
- ・技能実習先を変更できないことによる移動の自由の制約

外国人（生活者、消費者）

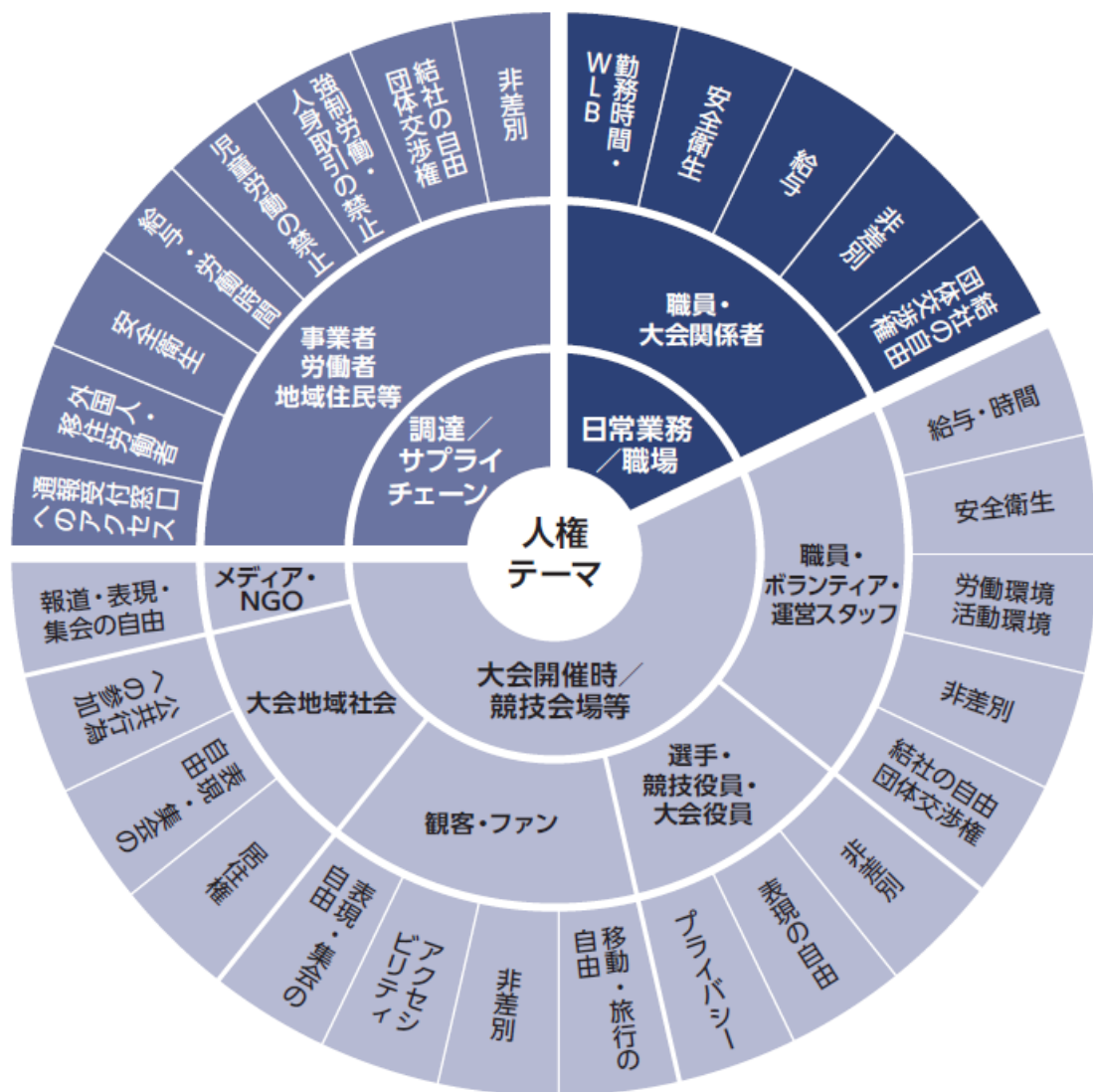
- ・宗教・信仰・異文化への無理解
- ・ヘイトスピーチ・ヘイト行為
- ・外国人であることを理由とした差別的な対応

子ども

- ・精神的、身体的、道徳的に有害な製品開発・マーケティング

(参考)東京2020大会における人権影響と相談窓口

影響を受けるステークホルダーと人権課題



東京2020組織委員会 人権リスクへの対処が必要な重要な場面

重要な場面	対象となる人の主な属性
日常業務/職場	職員、大会関係者、それらと交流を持つ人。
大会開催時/競技会場等	大会開催時に大会に関わる全ての人。 特に、競技会場において。
調達/サプライチェーン	サプライチェーンに関わる事業者、労働者、 地域住民等。

組織委員会内窓口一覧

相談内容	相談窓口	
	組織委員会内	外部
職場での日ごろ気になること・困りごと等	○	○
人間関係・ハラスメント等	○	○
メンタルヘルス相談		○
法令違反・不正行為等	○	○

大阪・関西万博における人権への「負の影響」(案)

対象者(ライツホルダー)		主な人権課題				
1 職場、 日常業務	協会職員、関係者	労働環境・ ハラスメント防止	安全衛生	給与・労働時間	非差別	
2 会期中、 博覧会会場 等	協会職員、運営スタッフ	安全衛生	労働環境・ ハラスメント防止	非差別	結社の自由、 団体交渉権	プライバシー
	ボランティア					
	公式参加者、出展者の職員	給与・労働時間	安全衛生	労働環境・ ハラスメント防止	非差別	結社の自由、 団体交渉権
	来場者	移動・旅行の自由	非差別	アクセシビリティ	表現・集会の自由	プライバシー
	会場周辺の住民(納税者)	腐敗・贈収賄防止	公害の防止	表現・集会の自由	公共行為への 参加(デモ、政治参加)	
	NGO職員	表現・集会の自由	公共行為への 参加(デモ、政治参加)			
	メディアに属する人	表現、報道の自由				
3 調達、 サプライ チェーン	公式参加者、出展者、サプライ チェーンに係る事業者、労働者、 地域住民など	居住権	強制労働 (人身売買)	児童労働	安全衛生	非差別
		労働環境・ ハラスメント	給与・労働時間	外国人、 移住労働者	結社の自由、 団体交渉権	
4 報道・広告 等	報道・広告等に接する人	非差別	プライバシー	アクセシビリティ		

- ・協会職員等が当事者となる腐敗・贈収賄については地域住民(納税者)が対象者(ライツホルダー)となる
- ・サプライチェーン上の人権については、調達コードにて人権尊重を求める枠組を設けている
- ・発生可能性が高いと想定される「負の影響」は、人種、障がい、性別等による差別、安全衛生(作業環境)・労働時間(長時間労働)など

人権への負の影響を予防・軽減する方策と通報受付窓口(現状)

ライツホルダー	人権への負の影響を予防・軽減する方策	通報受付窓口
協会職員、運営スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> ・職員(幹部、理事、プロデューサー含む)への人権研修の実施(講義、e-ラーニング)などによる、理解促進・啓発活動 ・SNS発信マニュアルの適用 	ハラスメント対応窓口 など
ボランティア		
参加者(政府、自治体含む)の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・「持続可能性に配慮した調達コード」の策定、運用及びモニタリング ・SNS発信マニュアルの適用 	調達コードに係る通報受付対応
来場者	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルデザイン・サービスガイドラインの適用 	総合コンタクトセンター
地域住民	<ul style="list-style-type: none"> ・地域住民との対話 	対話実施部署での対応
NGO職員	<ul style="list-style-type: none"> ・NGOとの対話 	対話実施部署での対応
メディアに属する人	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルデザイン・サービスガイドラインの適用 	総合コンタクトセンター
サプライヤーの従業員	<ul style="list-style-type: none"> ・「持続可能性に配慮した調達コード」の策定、運用及びモニタリング 	調達コードに係る通報受付対応



人権の取組に関する今後のスケジュール(案)

人権方針については第10回持続可能性有識者委員会で決定いただきたい。
 その後人権WGを設置して、2024年度は人権WGにおいて人権への負の影響の特定について精査しつつ、
 人権DDのレビューを行う。

なお、救済については「持続可能性に配慮した調達コード」や博覧会協会内の職員の救済に関するシステムと
 連携しつつ、対応状況については、人権WGに適宜報告する。

- 12月22日 第9回持続可能性有識者委員会
 人権方針(案)、人権への負の影響(リスク)特定の進め方について議論
- 2024年2月 第10回持続可能性有識者委員会
 ~3月 人権方針(案)、人権WGについて議論 ⇒人権方針を決定
- 2024年3月 人権方針策定、公表
- 2024年4月~ 人権WGの設置(有識者、当事者団体等により構成)
 人権DDのレビュー
 (年3~4回程度開催)

