

第2回人権ワーキンググループ 議事録

- 日時：2024 年 10 月 17 日（木） 14 時 00 分～ 16 時 00 分
- 場所：オンライン開催
- 出席者：（敬称略・五十音順）

委員長：山田美和（日本貿易振興機構アジア経済研究所 新領域研究 センター 上席主任
調査研究員）

委員：有田伸也（認定NPO法人 虹色ダイバーシティ 理事）、井尻雅之（日本労働
組合総連合会 大阪府連合会（連合大阪） 副会長）、後藤健太（関西大学経済
学部 教授）、高橋大祐（真和総合法律事務所 パートナー弁護士）、富田秀美
（一般社団法人サステナビリティ経営研究所 代表）、前野奨（特定非営利活
動法人 滋賀県脊髄損傷者協会 理事長）、松原稔（りそなアセットマネジメン
ト株式会社 チーフ・サステナビリティ・オフィサー 常務執行役員 責任投資部
担当）

■ 議事：

1. 開会・挨拶（2025 年日本国際博覧会協会持続可能性部長より開催のご挨拶）
2. 出席委員の紹介・挨拶
3. 議事・配布資料の確認
4. 議事

4.1 大阪・関西万博の直近の準備状況について（資料 2-2）

山田委員長 改めまして、本日議長を務めさせていただきます、山田です。議事の①、大
阪・関西万博の直近の準備状況について、事務局よりご説明をお願いいたします。
よろしくお願いします。

事務局 資料 2-2 に基づいてご説明申し上げます。準備については、来年の 4 月 13 日の開
幕に向けて進んでおりますが、今日は大きな事項と、人権に関わる部分についてご
説明申し上げます。

2ヶ月前の状況になりますが、準備工事の進捗状況となります。ご承知のとおり、リ
ングの中に参加国のパビリオンがあり、その周りに民間のパビリオンと日本の行政
府のパビリオンが配置されています。良く見ていただけると分かりますが、
外側のパソナなど、形が見えてきています。リングの内側では、協会が建設してい
るタイプ B・C、参加国が入居する形のパビリオンも形が出来てきており、それぞ
れの参加国が建設中のパビリオンも急ピッチで作業を進めている状況です。

こちらは逆側から見た図になります（P.3）。電力館や大阪ヘルスケアパビリオンなどの施設は、割と形が整ってきている状況です。

参加国のパビリオン、公式参加者のパビリオンの配置場所をこちらの通り（P.4）公表しました。それぞれに番地のようなものを付け、サブテーマになぞらえて「Connecting の C」「Saving の S」、そして E ではありませんが「Empowering の P」といったエリアで、それぞれ Connecting, Saving, Empowering にテーマに近いパビリオンが P, C, S に配置されています。次のページ（P.5）を見比べていただくと、具体的な国の配置が公表されています。次のページ（P.6）も同様でございます。

イベントについても日程が固まって参りました。ナショナルデーホールで行うそれぞれの国のナショナルデーについて、右側のカレンダー（P.7）に国旗が表示されている日がその国のナショナルデーであり、その国の伝統芸能等が見られる日になります。それぞれエキスポホールやコンサート等が行われるアリーナのスケジュールも大方埋まってきており、一部は未定や公表の許諾が得られていないものもありますが、ご興味ある方は、左下（P.7）をクリックいただくと、（スケジュールが）埋まっている状況をご覧いただけると思います。

具体的に申し上げますと、協会主催で行うイベントとして、会期の日没後に開催される「One World, One Planet」といったスマホ等を連動させたイベントや、（P.8 の）「Physical Twin Symphony」と名前が正式に決定したイベントで、エキスポホールで行われるものがあります。また、ウォータープラザという水辺のエリアでは、日没後に毎日水上ショーが行われる予定です。

営業参加も、すべてが決定しているわけではありませんが、大半の企業の参加が決まっております。3 次公募等も行っておりますが、ここ（P.9）に載せているものは、1 次・2 次公募の結果として決定している参加企業です。中では、ハラル、ビーガン、グルテンフリー対応を行っていただける企業も含まれております。それぞれの企業の名前を見てブランド名と直結している企業もありますが、その他にも、例えば、たこ焼きやポテトのスイーツを展開している企業、ハラル等も含めたトルコ料理を展開している企業、洋菓子を展開している企業や、フランチャイジーとしてフランチャイズ店を何種類か展開している企業もございます。もちろん、ここ（P.9）にご覧いただける通り、コンビニ等も入る予定となっております。それぞれの企業が具体的にどのようなお店を展開されるかという点は、まだ公表はされていませんが、一つだけおむすび屋さんを展開するということで、ホームページで公表されている会社もございます。どこの会社が何をやるかということは、これからのお楽しみとなります。

人権に関することで申し上げますと、テーマウィークが関連する部分がございますので、ご紹介します。テーマウィークでは地球規模の社会課題について議論をし、ビジネスマッチングを行う場として、8つのテーマがそれぞれの期間に割り振られております。ここでは、博覧会協会が行うものだけではなく、それぞれのパビリオンにおいても、このテーマに沿ったイベントやビジネスマッチングを行っていただきたい旨を依頼しております。また、万博の会場外のイベントとも連携をしていきたい、と考えています。そして、8月1日から12日までが、「平和と人権」がテーマとなっております。

「平和と人権」のテーマにおいて、「平和と人権」に関する幅広いテーマを領域としております。博覧会協会も、どのテーマでも3つのプログラムを実施することを考えております。その他は、関連する団体に会場内外でイベントを実施していただきたい旨、お願いしています。これまでも公表してきた内容ですが、具体的なところはこれからの部分もございます。「平和と人権」については、これからシンポジウムやビジネスマッチング等が今後増えていくと考えております。直近の状況、関連する部分に限った内容になりますが、ご紹介以上となります。

山田委員長 ありがとうございます。大阪・関西万博の直近の準備状況についてご説明いただきました。特にご質問がなければ、議事を進めたいと思いますが、いかがでしょうか。ご発言のある方は挙手をお願いいたします。ご発言の際には、カメラオン、終わりましたらカメラオフをお願いいたします。それでは、有田委員お願いいたします。

有田委員 ありがとうございます。1週間ほど前に、私たちの団体の中でもこの「平和と人権」のテーマウィークについて話し合いました。質問というよりもお願いになってしまっていますが、現在取り上げられている5つのテーマ、これからも増えていくかと思いますが、大きなテーマとして決まっているものがあるかと思います。今後は、この個別テーマにおいても、実施を方向性として検討していただきたい。やはり、大きなテーマを話していくと、見落とされがちだったり、十分に協議されない個別のテーマが出てくると思います。LGBTQ もその一つに含まれると思います。また、外部団体にも、公募するということで、テーマに偏りが出てしまう可能性もあるかと思います。その際には、博覧会協会の方々に、全体が担保されているかという視点で見ていただきたいと思っております。私たちの団体も協力して参りますので、どうぞよろしくお願いいたします。

山田委員長 有田委員、どうもありがとうございます。事務局の方から、お願いできますでしょうか。

事務局 ありがとうございます。イベントについては、先ほども申し上げましたが、公式参加者や民間のパビリオンによる開催もあります。また、会場外のイベントとも連携して参りたいと考えており、市民団体の皆様のイベント等とも連携した形が取ればと思っております。今後もし指導や連携をお願いしたいと考えております。以上です。

山田委員長 有田委員、よろしいでしょうか。

有田委員 大丈夫です。

山田委員長 ありがとうございます。続きまして、後藤委員、お願いいたします。

後藤委員 ありがとうございます。ご説明いただいた中で、営業参加に関する部分がありました。和食、寿司、ラーメン等、色々な企業の出展・参加が決まり、準備が進んでいるとのことですが、これについて何か調達ガイドラインが存在するのか、それに即して決定が行われたのかどうか、また、その決定プロセスが公表されるかどうか、どのようなスタンスでいるのか伺えればと思います。よろしくお願いします。

山田委員長 後藤委員ありがとうございます。事務局の方から、お願いいたします。

事務局 営業参加者が調達を行っていくことになりますが、私どもの持続可能性に配慮した調達コードに基づいて調達を行っていただくことになります。こちらについては、先生方の中でも多くの方にご参加いただいておりますが、調達 WG を設け、その中で調達コードをご議論いただき、制定いたしました。その実施状況についてもご議論いただいているところです。選考の過程については、現時点では公表の予定はございません。どのような基準で選定を行ったかについては、俄かに回答ができませんので、別途メール等でご連絡を差し上げたいと思います。

山田委員長 後藤委員、いかがでしょうか。

後藤委員 ありがとうございます。前回は申し上げたかもしれませんが、調達コードと本 WG がオーバーラップする部分があると思います。特にフードバリューチェーンは、人権課題が多いと言われておりますので、そちらのワーキンググループでもしっかり議論されていることと思います。また、プロセスの透明化を進めることが非常に肝心だと思っておりますので、公表の仕方等については、（調達コードの）WG の課題となるかもしれませんが、ぜひご検討いただければと思います。ありがとうございます。

山田委員長 後藤委員、ありがとうございます。他にありませんでしょうか。（※委員からの発言はなし）そうしましたら、本日の議題②の方に移らせていただきたいと思います。

4.2 人権デュー・デリジェンスの実施状況＜人権方針の周知状況と部局向けアンケート結果＞（資料 2-3、資料 2-4、資料 2.5）

山田委員長 人権デュー・デリジェンス実施状況について、ア：人権方針の周知と部局向けアンケート実施結果、イ：負の影響抑止・軽減策、ウ：ステークホルダーエンゲージメント・通報実績ということで、続けてご説明いただくということでよろしいでしょうか。

事務局 事務局よりご説明いたします。山田委員長からございました人権方針の周知状況と部局向けアンケートについてご説明いたします。

こちら（資料 2-3、P. 2）は再掲のスライドで、人権デュー・デリジェンスの概要を示したものでございます。前回もご説明いたしましたとおり、左上から見ていただいて、右（(1)人権への負の影響（リスク特定））、上（(2)人権に関する負の影響の予防・軽減）、下（(3)チェック（評価））、左下（(4)情報提供（開示））という順番でサイクルを回していくと認識をしております。今日はこの中で(1)と(2)について、ご説明をさせていただきます。

博覧会協会では、4 月に人権方針を策定・公表いたしました。こちら（P.3）は、その前後を含め、周知先を一覧化したものでございます。万博に参加される多くの自治体や事業者様につきましては、対面もしくはオンライン形式により、この人権方針についてご説明をいたしました。また、海外から参加される公式参加者にはポータルサイトに英語版・フランス語版を掲載し、方針の賛同および徹底を呼びかけた、ということでございます。

また、（P.3 の）中央に経済産業省・博覧会協会とありますが、博覧会協会の理事会が 6 月末に開かれております。この中でもこの人権方針についてご説明を申し上げ、また経済産業省の担当官会議でもご説明を申し上げました。そして、（P.3 の）一番下、関係団体というところは、後ほどご紹介いたしますが、井尻委員から 2 つの労働組合様との対話セッションの機会をいただきました。この中におきましても、この人権方針についてご説明申し上げているということで、記載しております。

このスライド（P.4）も前回ご説明をいたしました。こういった場面で、どのような対象者に負の影響が生じるかというものを一覧化したスライドで、再掲でございます。これを踏まえ、6 月から 7 月にかけて、博覧会協会内で部局向けアンケートを実施

いたしました。現在、博覧会協会は、約 800 名の職員が従事し、20 の部局に分かれ、運営・準備に当たっております。その 20 の部に対して、このアンケートを行いました。先ほどの表にお示ししましたように、対象となる職員や運営スタッフ、建設関係者等を分類いたしまして、それぞれの対象者と向き合っている関係部局向けに共通課題と個別課題とに分けた質問を専門家の力もお借りして作成しております。この点は、(P.5 の) 中央辺りの①・②に記載しております。③に示しておりますが、共通課題には、例えば労働時間のモニタリングやハラスメントの有無、個別課題には、それぞれ部局の特徴になぞらえ、夜間労働の有無あるいは外国人労働者の有無といった設問を設けてアンケートを行っております。

そして、8 月から 9 月にかけて、この回答を分析いたしました。この中でリスクが高そうな回答を④にリスク回答例として記載しております。例えば、月 80 時間以上の超過勤務者がいる、あるいは職員スタッフに夜間労働に該当する業務が予定されている、といった内容です。この回答分析の詳細は次ページでお示しいたしますが、我々の中で更問いや追加ヒアリングを行い、担当部局との間でコミュニケーションを図り精査しております。

こちら (P.6) がその分析結果の詳細です。対象者を左側 4 つに分類し、主なリスク回答というものを列挙しております。例えば、上段の「職員」を見ていただくと、労働時間や休暇取得といった課題が浮き彫りになりました。これから、会期が近づくこともあり、右側の優先課題に、「より適切な労働時間・休暇」を挙げています。「運営スタッフ ボランティア」については、一部に夜間労働、夜間勤務が予定されていたり、あるいは労働時間をモニタリングする予定がないという回答がございました。右側に「適切な労働時間・休暇」あるいは「労働安全衛生の確保」という課題を挙げております。

これらのアンケートを通じて、協会内の職員とのコミュニケーションで感じたこととお話したいと思います。職員は、非常に忙しい仕事に携わっていますが、どうしても目線が目先に偏りがちということでした。博覧会協会として、さまざま契約先がありますが、その契約先が再委託をしたり、2 次・3 次とサプライチェーンが複層化している場合、そこまで目配りが及び切れていないといったことがございました。例えば、「運営スタッフ」の 2 つ目、3 つ目のポツに記載している、「労働時間を検証可能な方法でモニタリングする予定がない」ことや、「採用にあたって検証可能な手段で年齢確認を行う予定がない」ということにつきましては、委託先任せになっており、親元としての意識が多少薄いということが分かりました。この点は、人権デュー・デリジェンス、あるいはビジネスと人権の指導原則に基づく、サプライチェーン全体に責任を持つ、ということを意識付けしてきているということも、

コミュニケーションを図る中で実施してきていることです。ここまでがアンケートの概要および結果についてのご報告になります。以上です。

続きまして、資料2-4「影響の抑止・軽減対策」についてご説明させていただきます。

まずは、協会職員への労働環境対策についてです。アンケートでも現状の優先的課題にもありました、適切な労働時間および休暇の対策として、時間外労働の事前申請を徹底することで残業の可否を上司が確認することとしております。また、45 時間を超過した場合には、部門長へのヒアリングの実施や、それらに伴う健康面への対策、健康相談の窓口開設も実施しています。

また、こちら（資料2-4）に記載はないですが、新しい時計を導入予定であり、定時にチャイムを鳴らすことにより、退勤を促すといった取り組みを実施するという事を聞いております。また、（P.2 の）下段にあるとおり、メンタルヘルスやハラスメントの研修、ストレスを感じたときの乗り越え方を学ぶためのレジリエンス研修、自分の考えを上手く主張してコミュニケーションを取るためのアサーティブ研修等も定期的に実施しております。また、ストレスチェックも実施しております。

続きまして、建設現場における安全対策についてご紹介いたします。大阪万博の建設現場については 4 つの工区に分かれておりますが、ここでは北東工区についての事例紹介となります。北東工区については、ISO の認証取得をしており、その審査員が実際に工区に入り、審査を実施しております。その際に、審査員からは安全対策、特に熱中症対策について高いレベルの対策が実施されているとの高評価をいただいております。また、ステークホルダーとの意見交換会でも、現場作業員からも高評価をいただいていることをお伝えいたします。

その概要としては、事故防止対策では経験年数や年齢、病気等に配慮し適材適所を実施し、ビジネスチャットを全作業員に配布し、安全配慮が必要な作業や、メタンガス濃度等の必要な情報をリアルタイムで共有する対策を採っております。予防措置として、各種の訓練や研修も実施し、ルール違反者には退場処分を行う等、ルール遵守の仕組みも確立しております。

熱中症対策については、ご覧のように（P.5）簡易休憩所や冷房を強化した詰所の配置、水分塩分補給所を場内の各所に配置しております。また、緊急時の対策として、熱中症対策室や緊急車両の配備を行っております。予防措置としては、熱中症対策講座の実施し、朝礼を着座で行ったり、熱中症患者が発生した際の対応訓練等も行っていると聞いております。

それから、先ほど紹介したビジネスチャットで、熱中症の危険レベルを共有したり、全作業員に熱中症ウォッチを配布したりする等の取り組みを行っているとお聞きしております。

これらの対策の結果として、昨年度 2023 年につきましては、不労災害件数が 2 件で、うち熱中症が 1 件という状況でございました。事故につきましては、概要に記載の通りとなっております。（P.6）また、今年度 10 月 1 日現在、不労災害件数のみ 3 件で、すべて熱中症によるものであったとお聞きしております。

続きまして、他の工区での対策についての資料となっております。（P.7）北東工区と同様の対策が実施されているとお聞きしております。

続きまして、建設現場での外国人労働者についてのご説明資料となります。（P.8）これは調達コードチームが実施いたしました、協会発注工事事業者へのヒアリングの結果でございます。建設現場の外国人労働者数は、建設作業員の約 5%とお聞きしております。外国人に対する対策としては、まず面談で日本語の理解力を確認し、作業にあたっては、外国人作業員が単独ではなく、日本語が理解できる作業員とペアとしています。また、多言語表示やピクトサインを用いる等、記載のようなさまざまな取り組みを実施しております。

協会から建設工事関係者に指摘をした事項についての紹介となります。技能実習生について不当な扱いがされていないか確認しているかという質問に対する回答で、これまで協力会社に対して調査等を行ったことはあるが、万博工事案件では確認を行っていない、という事業者がございました。そういった先には、元請けとして協力会社に、適切に実施しているかどうか確認をしていただきたいという要望を出しております。

続きまして、ステークホルダーエンゲージメントと通報の実績についてご説明いたします。（資料 2-5）

冒頭でご紹介いたしましたが、今回は井尻副会長に、2つの労働組合とのエンゲージメントということで、意見交換会の機会をいただきました。大変ありがとうございました。そこでいただいたご意見とその概要につきましてご報告いたします。

1 つ目が BWI 日本代表様です。こちらは海外の労働組合で、日本に支部があり、建設、建材、林業、木材関連の産業労組様が加盟している団体です。8 月末にオンラインで意見交換会を行い、井尻委員にもご同席いただきました。いただいたご意見として、いくつかございますが、建設現場での労働者からの大きな不平不満の声は幸

い上がっていないと、特に夏場に心配されていた暑さ対策については、「ここまでやってくれるのか」という具合に総じて好評であったということでした。

一方で、現場での写真撮影や SNS への投稿が情報セキュリティの観点から不可とされており、このことが労働者の通報萎縮につながっているのではないかという印象がある、といったご意見がございました。また、夏場に限った話ですが、暑さ対策から朝礼が早まり、現場への通勤で非常に早出を余儀なくされる方がいたこと、また、これまでは本体・躯体工事が中心でしたが、今後は設備・内装に工事の内容が変わり、作業員の顔ぶれが変わります。これから工期厳守の観点で、夜間労働を強いられたり、人数が増えることで休憩所やトイレの不足が懸念されるというご意見をいただきました。これらのご意見につきましては、担当部局ともしっかり情報共有をしております。

次は交運労協様（全日本交通運輸産業労働組合協議会）で、非常に大きな団体で、ご覧のような組織が加盟しています（P.3）。こちらは 9 月の中旬に対面型にて大阪で（意見交換を）実施しました。こちらにも井尻委員にご同席いただきました。ありがとうございました。

いただいたご意見として、まずバスの運転手の不足が全国的な問題になっており、配置・転換支援などを通じて新たな運転手を育成しているということ。また、万博会場が夢洲という離れた人工島であるため、テロや災害対策あるいは警備に関する情報が労組側にまだ届いていないため不安があるという意見がありました。あるいは、ハイヤー・タクシー業界では、ライドシェア解禁の議論が進んでおり、現場としてその秩序維持に努めているとのことでしたが、万博終了後の需給状態も踏まえた議論に臨みたいという要望がございました。運転手は全国から集められることで、宿舍の提供が必要になりますが、東京大会ではコロナ禍ということもあり問題があったとのことですが、宿舍環境にもぜひ目配りを及ぼしてほしい旨、要望がございました。また、トラック業界からは、環境対策としてアイドリングストップが求められていますが、夏場の荷待ち時間が長くなるために対策を講じてほしいという要望も声も上がっています。これらの意見も担当する部局と情報共有しております。

次に通報に関する状況です。人権に関する通報窓口は、（P.4 の）左側のとおり、協会職員や派遣社員からの窓口として博覧会協会の窓口があり、総務局ならびに外部の専門機関を設けております。この中では、コンプライアンス、ハラスメント、健康に関する 3 つの窓口を設けております。（P.4 の）右側のとおり、外部からの通報を受け付ける大阪・関西万博の総合コンタクトセンターがあり、調達のグリーンパス専用受付窓口は 7 月 3 日に開設いたしました。これは調達コードの遵守に関する窓口を設けています。

10月1日時点での通報に関する実績を、件数のみ示しております（P.5）。博覧会協会内では、コンプライアンスに関する通報は0件、ハラスメントに関する情報が1件、健康に関する受付が月に1~2件あります。総合コンタクトセンターには、10月1日時点で2件ございました。調達コードのグリーバンスの受付には1件ございました。

いずれも個人情報の関係もあり詳細の公表を差し控えさせていただき、件数のみご報告いたします。調達コードへの通報については、調達コードのWGにて報告があったとおり現在審議中ですが、総合コンタクトセンターへの通報については対応済み、あるいは、博覧会協会内での通報についても、対応済みとの報告を受けております。以上、ご報告をいたします。ありがとうございました。

山田委員長　ありがとうございました。人権方針の周知、協会部局内アンケートの実施結果、建築現場にかかる安全対策を中心とした負の影響抑止・軽減策、そしてステークホルダーエンゲージメント・通報実績についてご説明をいただきました。これから質疑応答の時間に入りたいと思います。ご質問のある方は挙手をお願いいたします。ご発言の際にはカメラオン、終わりましたらカメラオフをお願いいたします。それでは、松原委員よろしく願います。

松原委員　ご指名ありがとうございます。りそなアセットの松原です。事務局の皆様、ご説明ありがとうございました。非常に丁寧に解説いただきまして理解が進みましたこと、御礼申し上げます。人権デュー・デリジェンスの取り組みの中で、デュー・デリジェンスを行った結果、発見事項があったということは非常に重要なことだと思っています。この発見事項に対して、次の具体的な打ち手については、次回のWGでご報告いただくのでしょうか。それとも、これらについて報告のご予定はないのでしょうか。例えば、資料2-3の6ページには、アンケート結果が記載されていますが、これらに対して、次の施策にどうつなげていったのか、課題の（特定）後の見直し、あるいは、それを受けた対策が必要になると思いますが、これらに対して、どのようにお感じになられているのか、ということです。

また、資料2-4の9ページにある、外国人労働環境に対する要望書を提出しているということについて、要望書を提出した結果どうなったのか。あるいは北東工区の件もありましたが、事故件数の全体的な状況や、それに対して今後どのような打ち手を考えているのか等、デュー・デリジェンスにおける大事なところは、発見事項を次のような形で活かそうとしているかだと思います。これらの、次の施策に向けた取り組みとして、どのように感じていらっしゃるのか教えていただければと思い、ご質問させていただきました。以上です。

山田委員長 松原委員、ありがとうございます。デュー・デリジェンスによって特定されたリスクに対して、どのように手当てしていくのか、その点が、デュー・デリジェンスの意味のある部分ではありますが、事務局の方からお答えをお願いしますでしょうか。

事務局 松原委員、ご質問ありがとうございます。今ご指摘いただいた点は非常に重要なことだと考えております。見つかった課題につきましては、表示されている結果（資料 2-3、P.5）は、協会内でのアンケートの内容ですが、例えば超過勤務です。こうした事が続くとなら健康的な面に不具合を引き起こすことは協会内でも非常に大きな問題として捉えています。総務局が中心となり、当該局とも連携して、こうした問題を防ぐ策を講じるように、部門長とは密なコミュニケーションを図っております。

これから会期が近づくにつれ、こうした現象が強まる可能性があることに対し、非常に大きな警戒感を持って臨んでいるところです。

また、工事の状況について、全体の事故に関する件数についてもご指摘がありました。今回は北東工区に偏った説明となりましたが、事故が発生した場合には、その公表方法について協会内でルールが定められており、速やかに外部に対しても公表する手順が整えられており、適宜ホームページ上でも公表しております。

山田委員長 ありがとうございます。松原委員、いかがでしょうか。

松原委員 ご説明ありがとうございました。「事故を起こさないように」ということについて、デュー・デリジェンスにおける初動としてはむしろ事故や問題が起きることを前提にしつつ、それに対してどう対応していくかという方が、リスク対応として望ましいと思いました。「起こさないように」とすると、（問題が）隠れてしまうケースがあると思います。「起こるべきもの」という前提の中で、それらに対してどう対応するかという視点を持っていただけると、本質的なデュー・デリジェンスの枠組みにつながるのではないかと思います。そのあたりも含めて引き続きご検討いただければと思います。ありがとうございました。

山田委員長 松原委員、ありがとうございます。続きまして、高橋委員、お願いします。

高橋委員 弁護士の高橋です。ご説明いただきありがとうございました。人権方針を踏まえて人権デュー・デリジェンスの取り組みを着実に実施していただいている点について、非常に積極的に評価できていると考えております。そのことを前提として、部局の皆様へ実施していただいたアンケート調査の結果、労働環境に関するさまざまな課題を特定していただいたことも非常に重要だと思っています。また、別途、調達コ

ードに関するモニタリングでもさまざまな課題が取り上げられ、検討されていることを調達 WG で伺いました。

一方で、外部からの視点として本日まで報告させていただきたいと思っていることは、当初まとめられたさまざまな人権課題についてです。特に、万博やその関係者の労働環境は非常に重要であり、調達に関する人権課題も同様に重要だと考えています。ただ、それ以外にも何か見落としがないか、ぜひご検討いただきたいと思っています。例えば、万博の地域への影響や来場者の方々への取り扱いに関する問題があるかもしれません。また、冒頭でご説明いただいたとおり、さまざまなコンテンツが取り扱われ、その際には、メディアやエンターテインメント業界の方々が多く関わっていることを考えると、その中身、内容や取り組み等が人権上の問題がないかどうか問題になり、恐らく、このような問題は部局向けのアンケートや調達におけるモニタリングだけでは課題として浮かび上がらない部分だと思います。協会の皆様で労働組合の井尻様にもご協力いただきながら、さまざまな労働関係の団体の皆様とステークホルダーエンゲージメントを行っていただいている点は非常に評価できますが、今後は万博開始の局面に向けて、より広いステークホルダーという点で、今回の WG には、有田委員や前野委員のような当事者団体の方もいらっしゃいますが、エンターテインメントやメディアの関係では、芸能従事者の協会の方々ともエンゲージメントを行い、その意見を踏まえながら、協会として何が重要かをしっかりと判断していただくことになるかと思います。もう少し広範な情報収集ができないか、ご検討をいただければと思います。

もう一点、対応に当たり、グリーンバンスとして、調達コードに関連した通報受付窓口や、協会内にもさまざまな窓口を設けていただいているという点をご教示いただいたとおりですが、それ以外の一般の方々の窓口として、総合コンタクトセンターをご紹介いただいたとっております。ただ、ウェブサイトを見つけたところ、間違った場所を見ていた場合は恐縮ですが、総合コンタクトセンターへの問い合わせの内容は、チケットや個人情報に関する全般的な問い合わせが多く、人権等の苦情に関する問い合わせを受け付けている内容であるかどうかが見えにくいと感じました。

持続可能な調達については、調達コード、さらに調達コードへ違反した場合の苦情等の申し立てに関する特設のウェブサイトが明確に設けられていますが、人権や環境等、サステナビリティ全般に関するデュー・デリジェンスやグリーンバンスの窓口に関する具体的な情報は、ウェブサイトを確認した限りでは、確認が取れませんでした。今後、皆様の方針、デュー・デリジェンス、グリーンバンス等の取り組みをより可視化するという意味でも、企業では、人権方針、デュー・デリジェンス、グリーンバンスをセットとして、一つのページでウェブサイト上に掲載されているケースが多いため、そのような形で、総合コンタクトセンターでどのような苦情を受け付

けることができるという状況を明確にさせていただくことを検討していただければと思います。

また、コンタクトセンターで受け付けた苦情がどのように処理されているのか、調達コードの処理と比較してどのようなプロセスになっているかという点についても、ぜひ伺えればと思っております。以上です。

山田委員長 高橋委員、どうもありがとうございます。前半のご質問であるステークホルダーエンゲージメントに関して、今回事務局で進められている労働を中心としたインパクト調査以外にも広げるべきだというご意見について、資料の 2-3 の 4 ページ目に記載されているように、人権に関する負の影響にはさまざまなものが考えられるということで、高橋委員から地域住民やメディアについて言及がありました。これらに対するデュー・デリジェンスや、より広範なステークホルダーエンゲージメントについて、どのようにお考えか、まずお答えいただけますか。

事務局 地域への影響や来場者への影響というテーマについては、今後取り組んでいきたいと考えております。これまでのところ、直近の取り組みとしては労働環境で、来場者に関する事項はこれからという状況です。現在進行中の工事現場に関する内容を中心に、第一歩として職場環境についてご報告差し上げました。今後は他のテーマについても取り上げていきたいと思っております。

また、ステークホルダーに関しては、ご指摘があったとおり、今後前野様や有田様にもご相談差し上げながら、関係団体との対話についても考えていきたいと考えております。

調達コードについては、総合コンタクトセンターの表現の仕方について、直接私もが所管している部分ではないところですが、何か支障がないと良いと考えており、ご指摘いただいた点も踏まえて、適切な表現を内部で相談いたします。

処理の仕方について、調達コードについてはサプライチェーンが非常に長いため、問題の特定には専門の方々の意見を取り入れながら取り組まなければならないため、現在のような座組にさせていただいております。一方、総合コンタクトセンターに寄せられる内容として、例えば、私どもの言動が不適切であった場合等の苦情などが想定されますが、こうした事案については、内部での対応として進めております。例えば、ハラスメントの問題などと同様に、適切な言動があったのか、もし不適切であった場合はどう注意をするのかといった形で対応しています。

例えば、私どもの言動に起因する苦情であれば、協会内の対応で適切に処理する形を取っております。サプライチェーンが長い場合とは異なり、こうした内部的な問

題については、内部で処理しております。ただし、問題が複雑な場合については、ここにいらっしゃる先生方にもご知見を借りて処理していきたいと考えております。今のところは大きな問題はないという認識でございます。

山田委員長 高橋委員、いかがでしょうか。

高橋委員 ありがとうございます。総合コンタクトセンター自体の内容については、恐らく部局との調整が必要だとは思いますが、サステナビリティのウェブサイトで人権方針やデュー・デリジェンス、さらにお問い合わせ窓口として、「コンタクトセンターにここから連絡してください」と明示していただければ、ご関心のある方はそちらをご覧になるかと思います。ぜひ上手くこの二つの方面からご検討していただければ有難いと思っております。

また、このコンタクトセンターに届いた通報の取り扱いについて、さまざまな問い合わせがあると思いますので、すべての問い合わせについて、調達コードへの不遵守の関係と同じように取り扱う必要はないかと思います。ただ、永見部長からもお話しいただいたとおり、調達コードの場合は、サプライヤー等、第三者の行動が問題になるケースの方が多いと思いますが、協会関係者の言動が問題になった場合、その内容によっては非常に悩ましく、協会全体のレピュテーションに大きな影響を与えることもあります。リスクの高さに応じて、内部だけで処理をするのではなく、相談先については皆様の方でご検討していただければとは思いますが、外部の専門家等も交えて上手く対応するような仕組みやプロセスをご検討していただけると良いのではないかと考えます。そちらもあわせてご検討いただければ、と思いました。以上です。

山田委員長 高橋委員、ありがとうございます。事務局の方で、何かございますか。

事務局 ご指摘を踏まえまして、まずは総合コンタクトセンターの書きぶりについて検討したいと思います。また、内部プロセスについても、外部の委託先の活用を視野に入れながら、内部での制度化、仕組みの整備を進めていきたいと考えております。その上で、必要に応じて先生方にもご指導をいただければと思っております。

山田委員長 ありがとうございます。富田委員、よろしくお願いいたします。

富田委員 ご説明ありがとうございました。特に、ステークホルダーエンゲージメントの部分について、非常に有意義なコメントが得られていたという印象を持ちました。そのうえでいくつかあります。まず初めに、このアンケート調査に関して、全体感が良くわからなかった、というのが一つあります。統計的なデータ、どの程度が対象者となり、どの程度の回答があり、なおかつ「イエス」の回答がどのような割合で

あったのか、全体感を把握できるような情報をご提供いただきたい、というのが一点です。

また、非常に具体的ですが、現在表示されている（資料 2-3）右側の④の回答分析について、リスク回答例として「週 80 時間以上の超勤」と記載があります。これは実際にこのような回答があったのか、基準としているものなのか、定かではありませんが、いずれにしても論外な数値だと思います。もしかすると「月 80 時間」の間違いかもしれませんが、非常に気になる点です。

二点目は、松原委員からもご指摘があった、資料 2-4 における安全データについて、北東工区に関しては、ISO の認証が取得されていると聞きましたが、こういったデータが公開されている。一方、回答の中で他の工区における事故の発生状況については良くわからなかったため、これについてもぜひ明確にしていきたいと考えております。このような情報は、特に北東工区に限定された話ではないにせよ、全体としてしっかりとした情報開示が求められると考えています。特に、こういった労働安全衛生に関連する事項は、重要な 이슈として定義されているため、ぜひ開示をしていただきたい。

それから、熱中症の対策に関してですが、非常にきめ細かな対策が打たれていることは理解いたしました。しかしながら、残念ながら数件の熱中症による問題が発生していることを鑑みると、工事期間ではなく、実際に会期が始まった後、来場者への熱中症対策がどのように実施されているのか、この関連で、先日バスの労組とのエンゲージメントにおいて、災害やテロ対策に関する懸念が表明されており、これは広義において来場者の安全や健康に関わる問題だと思います。この報告書の 2-3 の 4 ページ目に負の影響リストがありますが、来場者のアイテムにおいて、安全や健康に関する項目が記載されていないのは良くないと思います。ステークホルダーからのフィードバックも反映させ、きちんとデュー・デリジェンスを実施し、対策を考えていただきたいと思います。他のプログラムで実施されているかもしれませんが、人権の観点からも重要な 이슈であるため、反映していただくと良いと思います。

もう一点は、グリーバンスメカニズムに関する部分です。先ほど説明があった総合コンタクトセンターに寄せられた 2 件に関して、内容がわかりませんでした。もちろん、個人情報等に配慮することは当然ですが、グリーバンスメカニズムとして位置づけるのであれば、匿名化された情報を的確に開示することが、指導原則等の観点からも重要であるため、対応していただく必要があります。また、高橋委員からのご指摘のとおり、私自身もコンタクトセンターのウェブサイトを確認しましたが、グリーバンスメカニズムの窓口のように思えませんでした。グリーバンスの仕組

みがあることも大切だが、通報を受け付ける窓口があることを潜在的な通報者に伝えることが極めて重要ですので、高橋委員からもご提案があるとおり、総合コンタクトセンターが、通報する窓口も兼ねているということをより明確化することが必要であると思います。

さらに、調達コードのグリーンバンス専用窓口に関しては、現在 1 件の通報が寄せられているとのことですが、別のステークホルダーエンゲージメントで労働組合から写真や SNS の禁止が通報を萎縮させているのではないかという指摘があります。この点からも、現場で働く方々に対して、この窓口が認知されているかどうかを強化する施策を、エンゲージメントの結果を踏まえて検討する必要があると考えます。以上です。

山田委員長 富田委員、どうもありがとうございます。一点目は、アンケート調査の全体感に関する数字についての話と、それから「超勤 80 時間」という数字に関する確認、そして北東工区に関する話がありましたがそれ以外での事故の状況に関する共有、熱中症の問題についても言及がありました。熱中症については、来場者にも当てはまる点であり、ステークホルダーとしての来場者の安全についても資料 2-3 の 4 にある人権デュー・デリジェンスのスコープに適切に含めるべきではないかという意見がありました。

次に、グリーンバンスメカニズムについてですが、総合コンタクトセンターのあり方に関して、開示の方法や広報のあり方、調達コードに関連する窓口の周知や認知をさらに広げる必要があるという点についてもご質問・ご意見をいただきました。これらの点に関して、事務局の方からお願いできますでしょうか。

事務局 富田委員、ありがとうございました。多くのご指摘をいただきました。まずアンケートに関する全体感についてですが、本日は詳細な資料をこの場で公表することは差し控えさせていただきます。先ほどご説明したように、20 の部局に対してアンケートを実施し、全件回収しております。さまざまな質問があり、それに対する回答のデータ分析を行い、その中でリスクが高いと判断された項目をこちらに記載しています。必要があれば個別にお示しすることは可能ですので、お申し付けください。

それから、ご指摘のあった「週 80 時間」という記載について、誤解を招いてしまい申し訳ありません。正しくは「月 80 時間以上」であり、これでも問題ではありますが、訂正させていただきます。

続いて、回答いたします。工事に関するご質問への回答です。他の工区の事故状況については、協会の公表基準にのったものはすべてホームページで公表しています。それ以外の北東工区で紹介したような不休事故、大きな事故に至らない事故につい

ては、担当部署に問い合わせた調査しましたが、今回の WG には間に合わず、大変申し訳ございませんでした。次回の WG で報告できればと考えております。

熱中症対策について、今回は 3 件の事故が発生しましたが、再発防止に努めています。具体的には、事故発生の日朝礼で全作業員に作業内容を説明し、防止策を周知しました。また、空調服のバッテリー切れを防ぐために、共有バッテリーを必ず準備するよう注意喚起を行いました。産業医や JV 職員による、作業員に対する熱中症予防策や応急処置に関する勉強会を実施し、再発防止に努めていると聞いております。

次に、グリーバンスやステークホルダーエンゲージメントについてですが、SNS 等の発信が規制されることで通報が妨げられるのではないかという情報に関しては、調達コードのチームが対応し、整備局に依頼してゼネコンの皆さんが集まる連絡会で通報窓口の周知をお願いしています。

来場者対策について、資料 2-3 の 4 ページに記載を追加すべきというご指摘がありましたので、次回には追記をしたいと思います。この表は最後まで「（案）」として、随時改善を続けるべきものと考えています。また、熱中症や災害、テロに関するご指摘については、個々に深入りするのは難しいかもしれませんが、次回の概要については、ご報告差し上げたいと思います。

グリーバンスメカニズムとしての総合コンタクトセンターのあり方について、書き方については高橋先生からもご指摘いただきましたので、改善できるよう検討したいと思います。認知の拡大についても、ご説明のとおりですが、広く進めていきたいと考えています。また、2 件の通報について（P.5）、率直に申し上げると悩んだ部分でした。個人のプライバシーを害さない形で、かつ概要を説明する知恵が我々に足りてませんでした。場合によっては、非公開の場で先生方に報告することも事務局では考えましたが、調達コードのグリーバンスメカニズムについては概要を 2～3 行で公表するという方針としておりますので、それに準じた程度に、詳細に書きすぎずに概要が分かるように外向けに公表する方法を検討したいと思います。今回は表現の工夫が足りず、公式の場で論じていただくことは難しいと判断し、数字のみの報告にとどめてしまいましたが、検討いたしますので、先生方のご指導もお願いいたします。

山田委員長 ありがとうございます。富田委員、いかがでしょうか。

富田委員 ありがとうございます。「負の影響」の「（案）」という表現ですが、当然ながら確定的なものではなく、随時アップデートされるべきものだと思いますが、「（案）」と表現すると、いつまでも確定していないような印象を与える可能性が

あります。例えば、「〇月〇日時点の優先課題はこれである」といった形で、もし追加があればその都度日付を更新するような方法を取る等、ここでは取り組むべきアイテムが網羅されていてこれを明確化することは非常に大切なので、その点も含めて表現を再検討していただければと思います。

次に、熱中症に関してですが、工事に関わっている方々への対策は非常に充実していると感じています。また、フィードバックがされている点についても良いと考えます。しかし、一般の来場者に対しては、給水所やウォータークーラー、強冷室等のようなものが利用できない環境があり、来場者数によりますが、炎天下で行列ができる等、非常にリスクの高い状態が発生することが予想されると個人的には考えています。来場者が安心できるような施策を早めに講じることが重要であると感じました。

事務局 ありがとうございます。担当部署で来場者の暑熱対策については、しっかり対応しているため、次回ご報告差し上げられればと思います。

山田委員長 ありがとうございます。続きまして、有田委員、お願いいたします。

有田委員 ご説明いただきまして、ありがとうございました。私の方から二つの質問と一つのお願いがございますので、まず二つの質問から回答いただければと思います。

まず一つ目は、今回の人権デュー・デリジェンスの中に LGBT やいわゆる性のあり方、SOGI に関する内容が含まれていたのかどうか、という点です。現在お示しいだいている案の中のライツホルダーの中には、必ず当事者の方がいらっしゃいます。そして、主な人権課題の中にハラスメントという項目があり、厚生労働省が発表しているパワハラ防止指針においても、精神的な攻撃の欄には、性のあり方、SOGI に関する差別的・侮辱的な言動はパワハラに該当することが記載されています。そのため、今回のデュー・デリジェンスにおいてこれらの事項が含まれていたのかどうかを教えてください。

二つ目の質問は、今回のアンケート結果をどのようなチームが分析し、リスクがあると判断したのかについてお聞かせいただきたいと思います。質問の意図としては、偏った属性の人でアンケート結果を分析することによって、そこから漏れてしまう、取り残されてしまうような属性の問題が潜在的に存在する可能性があると考えているためです。ですので、分析を行い、意思決定をするチームにおいて属性の多様性が担保されていないと思っておりますので、そういった意図での質問です。まずこの二点について回答をお願いいたします。

山田委員長 有田委員どうもありがとうございます。まず第一点目の人権デュー・デリジェンスの実施にあたって、LGBT の観点というものが含まれていたのかどうかということです。ハラスメントについても、そういった観点からのデュー・デリジェンスが必要であると考えますが、その観点を入れて実施してきたのかどうか、という点です。

二つ目の質問は、協会で行われたアンケート結果の分析に関して、どのようなチーム編成で行われたのかについてです。特定の属性に偏ったメンバーで分析を行うと、見るべき視点が欠落し、潜在的な問題を見逃してしまうのではないかと、多様性が重要ではないかという有田委員のご意見、ご質問です。いかがでしょうか。

事務局 ありがとうございます。人権デュー・デリジェンスの中で、LGBTQ を含む多様性に関する事項は当然ながら含まれております。今回の部局向けアンケートにおいても、多様性に対する配慮がなされているかどうかについての設問をいくつか設けており、その回答を分析しております。

この分析は、内部だけで行っているわけではなく、外部の専門家の皆様と協力して進めております。専門家の具体的な固有名詞はここでは差し控えますが、公平公正な観点から、多様性、LGBTQ に関する認識を持っているところと共に取り組んでいるという点をぜひご認識いただければと思います。以上がご回答となりますが、いかがでしょうか。

少し補足いたしますと、外部の専門家というのは、私たちの委託先である知見・経験を有する方々と一緒に分析を行っております。

有田委員 わかりました。ありがとうございます。今の回答を聞いて、安心しました。ありがとうございます。

あともう一つ、お願いというところなのですが、先ほどの総合窓口について、私も確認していたのですが、ぜひこういった相談ができるのか、人権の観点でということ詳しく、例えば障がいとか、性のあり方、外国籍の権利等、そういった点を具体的に記載していただきたいということです。

そしてもう一点は、相談された内容がどこまで情報共有されるのかという点の記載もお願いできればと思っています。特に性のあり方に関する内容であれば、自分のアイデンティティに関わる相談があるかもしれません。この情報がどこまで広がるのかわからない限り、より脆弱な立場にいる人々がその窓口にアクセスできない可能性があると考えています。ですので、総合窓口は私たちのような当事者団体や支援団体も

含め、様々な人の目をとおして、より脆弱な立場の人がアクセスしやすい環境を一緒に作っていったらと思っています。私からは以上です。

山田委員長 有田委員、ありがとうございます。事務局の方から何かありますか。

事務局 ありがとうございます。先ほどから複数のご指摘をいただいている総合コンタクトセンターに関する書きぶりについて、ホームページで示している内容の情報拡充についてご意見を受けております。これについては内部で検討の上、早速対応を進めたいと考えております。ありがとうございます。

山田委員長 ありがとうございます。続きまして前野委員、大変お待たせしました。よろしくお願いいたします。

前野委員 ご説明ありがとうございます。労働安全衛生に関しましては、事前に暑さ対策や、さまざまな労働環境において事前の事故防止のための対策が講じられ、そして、多くの方が働いている中で、現在までに報告されている件数が3件で収まっているという点は非常に高く評価される点だと思います。

さらに、労働関係に関しては、協会職員からの通報も少ないという状況ですが、協会職員の働く環境について、例えば月に80時間の時間外労働という話がありましたが、これはごく一部の方の話なのか、それとも平均的に多くの方が長時間労働されているのか、一つ確認したいと思います。また、事前に働きやすい環境を整備するための指針等が示されているのかどうかについて、さらに、障害を持たれている方がもし働いているのであれば、そういった方への配慮、例えば介助者やサポーターの配置等が行われているのかどうかをお伺いしたいです。

次に、通報に関する点についてですが、通報というのは、より多くの方の小さな声を拾い上げるシステムであると思います。通報のシステムがあることで、さまざまな立場の方が利用できる環境が整っており、非常に良いことだと思います。ただ、大きな声、例えばメディア等で取り上げられている課題について、例えば直近では休憩所の構造物に関する不安や批判等が挙げられますが、そういった評価や批判への対応について、どのようにされているのかをお聞きしたいと思います。以上です。

山田委員長 前野委員、どうもありがとうございます。まず、アンケート結果に関してですが、長時間労働について、一部の数字なのか、それとも恒常的に平均的にそのような状況が見られるのかということ、また、職場のより良い環境づくりのために何か指針のようなものが設けられているのかということ、職場に障害を持つ方がいらっしゃる場合のサポートや配慮がどうなっているのかということ、通報の仕組みについては、コンタクトセンター等を通じたものだけでなく、大きなメディアで指摘や

批判された事項に対してどのように対応しているのかということについてのご質問、ご指摘だったかと思います。それでは、事務局の方からお願いいたします。

事務局 労働時間に関してご説明いたします。明確な回答になっているかどうか心配なところもありますが、確かに残業時間がかなり増えている状況です。会期の開幕まであと半年ということで、部署によっては45時間を超える職員が発生しているという状況でございます。

先ほどご説明した通り、協会内ではさまざまな対策を講じており、特に超過勤務については、事前申請をさせることで上長がその必要性をしっかりと確認する仕組みを取っております。その結果、現状では残業時間が増加するというよりは、高止まりしている、あるいは並行している状態が維持されていると聞いております。

労働環境づくりについては、例えば全体の2割から3割程度の在宅勤務を可能としており、例外的に各々の都合によってはそれ以上の在宅勤務も認めるなどの配慮も行っております。さまざまな方へのサポート・配慮に関して、具体的な対応を行っていないわけではないが、詳細は、現時点でお答えできないため、宿題とさせていただきます。

メディアに関しては、副総長が定期的に記者懇談会などを開催しており、そういった場で、マスコミとコミュニケーションを図っています。ご指摘の休憩所の件、ネットの上に石が置かれていて圧迫感がある、落下が危ぶまれるといったご指摘かと思いますが、広報部を中心に対応しております。記者懇談会等の場を定期的に設け、マスコミとのコミュニケーションを続けています。

山田委員長 ありがとうございます。前野委員、いかがでしょうか。

前野委員 ありがとうございます。

山田委員長 ありがとうございます。そうしましたら、井尻委員よろしくをお願いいたします。

井尻委員 先ほど各委員の皆様から労働者保護の観点で、広範にわたって様々なご意見をいただき、有難く思っております。今回の人権デュー・デリジェンスの取り組みについて、少し所感とお礼を述べさせていただきたいと思います。

これまでの議論の中で、サービス部門、特に開会までの準備にあたって交通運輸産業と建設運輸関係の部分について問題が多いと感じていたので、労働組合に対して、そういった人権デュー・デリジェンスのヒアリングを行っていただいたことに改めて御礼申し上げます。

交通運輸や建設分野において、人権デュー・デリジェンスをどのように受け止め、いつまでにどこまでやるのか、何をいうことが人権デュー・デリジェンスの取り組みな

のかという点について、十分に認識できているかという点と、さまざまな分野にわたって働いている課題を、人権分野に限らず申し上げた、という部分も若干あったかもわかりませんが、労働組合は重要なステークホルダーであり、企業における人権については、自社のみならずサプライチェーンの一環になります。従業員や組合員は加害者にも被害者にもなり得るという認識のもと、このような問題認識含め共有できたことは非常に良かったと感じています。また、今回の取り組みがこれで終わりではなく、通報の仕組みを含め、企業の最大限の仕組みづくりに労使ともに協力して取り組んでいけたらと思っていますので、御礼として受け止めていただければと思います。ありがとうございました。

山田委員長 井尻委員、ありがとうございます。人権 WG の中でも井尻委員がおいでになれるということで、真の意味でのステークホルダーエンゲージメントが進められていると思います。事務局の方から何かありますでしょうか。

事務局 いろいろご協力いただき、ありがとうございました。いただいたご意見については取捨選択せざるを得ない部分があるかとは思いますが、基本的には、最初にご意見を伺う際にはできる限り前広にお話を伺いたいと考えております。勿論、我々にもできることとできないことはありますが、その点については、あまりお気になさらずにご意見をおっしゃっていただくことで宜しいように思いながらお話お伺いいたしました。

山田委員長 重要なステークホルダーとしての労組の役割、大変大きいかと思います。引き続きよろしく願いいたします。他にいかがでしょうか。後藤委員はご意見いただいてないのですけれども、よろしいですかね。

後藤委員 私は先ほど述べましたが、今回は、他の委員の方々がおっしゃっていたので結構です。

山田委員長 そうですか。ありがとうございます。二巡目になりますが何か補足でコメント、ご意見やご質問がある方はいらっしゃいますでしょうか。（※委員からの発言はなし）

それでは、議題2の「人権デュー・デリジェンスの実施状況およびその質疑応答」について、こちらで終了とさせていただきます。続きまして、本日の議事の3である「その他」ということで、協会からお話いただければと思います。事務局の方、よろしく願いいたします。

4.3 その他（協会からの情報提供）（資料 2-6）

事務局 最後のパートをご紹介します。まず一つ目は、協会職員向けの研修でございます。意識を高めなければ対応に繋がらないということで、先ほど有田委員からお話

があった LGBTQ 研修について、虹色ダイバーシティさんに大変お力添えをいただき、9 月に協会職員向けに実施いたしました。

この研修は基礎編と応用編の 2 つのプログラムをオンラインで 20 分程度の動画に編集し、協会職員に受講してもらいました。速報ベースですが、非常に多くの職員が視聴し、非常にポジティブなフィードバックを得ております。初めて LGBTQ や SOGI という言葉の意味を知ったという職員もあり、周囲や来場者にもこういった方がいるという意識を高めることができた、改めて勉強になったとのフィードバックを受けております。それから、11 月には、ビジネスと人権について、世界の人権の動向や万博の運営時の要点をまとめた 20 分ほどのオンライン形式の研修を実施する予定です。

2 つ目について、前野委員からもお話がございましたが、ユニバーサルサービスも今回の万博で大きなテーマとなっています。既にユニバーサルサービスのガイドラインやユニバーサルデザインのガイドラインが発行されていますが、特にサービスについて、運営スタッフやボランティアの採用が進み、入社式も始まっている状況で、本格化して参ります。まずは協会職員にユニバーサルサービスについて理解してもらうための頭出しの研修がスタートしており、12 月には本格的なユニバーサルサービス研修が来場サービス部によって実施される予定です。

3 つ目は、冒頭でも触れたように、国際認証である ISO 20121 を取得することができました。審査員の皆様に夢洲の建築現場や咲州の博覧会協会事務局を視察してもらい、社会、環境、経済面から持続可能性に配慮している点を国際的に認めてもらえたことは大変良かったと思っております。

最後に、デュー・デリジェンスに関するスケジュールについてです。緑色で示しているのが今年度（2024 年度）の内容です。（資料 2-6、P.5）本日は第 2 回目の人権 WG を実施しており、今後第 3 回を年度内に開催する予定です。また、行動計画、いわゆる企業のアニュアルレポートのようなものには、デュー・デリジェンスの取り組みの記載を予定しています。先ほどの研修に関する情報、あるいは負の影響に関しては、リスクが高そうなところとはコミュニケーションを深めていきたいと考えています。

さらに、お願いになりますが、ステークホルダーのエンゲージメントについては、これまで 2 つの労働組合と行いましたが、今後は前広に視野を拡げて実施していかないと考えていますので、適当な団体様があればご紹介を賜れば幸いです。また、本日も多くのご指摘やアドバイスをいただいた総合コンタクトセンターについて、内部で検討し、さらなる拡充を図ってまいります。以上、今後のスケジュールについて端的にご説明申し上げました。

山田委員長 ありがとうございます。協会職員向けの研修のお話と、それから ISO 20121 の認証の取得について、良かったですね。それから今後のスケジュールということで話をいただきました。これらに関して、ご質問やコメント等がある方はおりますでしょうか。それでは、後藤委員、お願いいたします。

後藤委員 ありがとうございます。ご説明ありがとうございました。職員向けの研修をされたということで非常に良いと思いました。同時に、職員のみならず、例えば民間パビリオン等の関連する民間企業について、会期中には様々な取り組みが予定されており、リボンチャレンジ等のイベントには多くの中小企業が参加し、様々な活動に携わることになると思いますが、これらの企業も一種のステークホルダーであるため、彼らに対する研修についても必要ではないかと思いますが、何か取り組みがあるのかお伺いしたいです。

もう一つ、前回申し上げましたが、この人権に関する取り組みは、現在の日本経済全体にとって大きな課題であり、今回のメガイベントでのさまざまな試行錯誤や取り組み自体を一つのレガシーとする、日本の経済の中に根付かせることが非常に良いと思います。前回も出たかもしれませんが、広報との連携をさらに密にすることが必要ではないかと思います。

このメガイベントは、日本にとって重要な課題であるビジネスと人権に関し、それを企業がどのように実装していくかというところで、博覧会協会はまさにその実践をしていらっしゃると思います。これまでの取り組みで明らかになったリスクに対し、どのような対策が取られ、そこからどのような学びが得られ、どのように改善されたのか、そのプロセスを透明化するだけでなく、積極的に発信することも検討していただければと思います。

質問としては、今後関わる事が予想される様々な団体に対し、ビジネスと人権に関する研修が実施される予定があるかどうかという点です。

山田委員長 後藤委員、ありがとうございます。協会団員のみならず、様々なステークホルダーに対する研修やアウェアネスレイジングのあり方についてのお話、そして今回、業界全体、私たちの WG も含めてですが、ビジネスと人権に関する取り組みを実装化・実践している状況について、その広報・発信がより必要ではないかというお話だと思います。事務局の方、いかがでしょうか。

事務局 ありがとうございます。これまでは博覧会の準備は協会だけで対応している部分があり、一部の公式参加者や民間パビリオンの会社だけで進めてきたところです。これからはそれぞれのパビリオンのスタッフ等が増えていくことになっていきますが、それらの人たちに対する研修等にまだ対応しきれていない部分もございます。パビリオン側か

らも「何か良い素材がないか」というお問い合わせを頂戴している状況のため、これに対応できるように検討していきたいと思います。

また、広報についても、今後残るように、何ができるかを考えていきたいと思います。最近では、私どもの人権に関する取り組みが新聞でも取り上げられることもあり、マスコミの関心も徐々に高まっていると感じております。そうした状況を踏まえ、積極的にメディアとも連携していきたいと考えておりますし、まずは当座で言うと 2027 年に予定されている国際園芸博覧会が横浜で開催されるため、我々の知見をしっかりと提供できるように努めて参りたいと思います。

山田委員長 後藤委員、いかがでしょうか。

後藤委員 ありがとうございます。よろしくお願いします。

山田委員長 そうしましたら、高橋委員、よろしくお願いします。

高橋委員 後藤先生のお話とも非常に関連する部分ですが、この人権デュー・デリジェンスに関する取り組みを、今回のメガイベントでここまでしっかりと実施されていることは、非常に先進的な取り組みだと考えております。また、さまざまな関係者を巻き込んで進めている点も、非常に素晴らしいと感じております。このような取り組みは、万博が終了した後も、また万博の最中にも、特に政府や自治体の公共調達と非常に関連する取り組みであると思います。

そういう観点では、2025 年には万博が開催されると同時に、ビジネスと人権に関する行動計画の改訂版が発表される予定です。万博でのさまざまな取り組みや調達のみならず、人権に関する取り組みのレガシーや課題を、今まさに政府がビジネスと人権に関する行動計画について関係府省庁やステークホルダーが協働してさまざまな議論している状況において、ぜひ皆様にも政府とエンゲージメントを行っていただければと思います。

万博自体が、ビジネスと人権に関する行動計画の実践の一例であるという側面もあると思いますので、その点を踏まえたコミュニケーションをしていただけるとありがたいです。2020 年の行動計画にもオリパラが一つの行動計画の中に盛り込まれましたので、2025 年の行動計画にも、万博について言及していただく、特に現在、政府全体で公共調達における人権配慮に関するコミットメントが公表され、これをどのように実践していくかが議論されている状況です。万博での取り組みが非常に関係していると思いますので、密接な政府との対話をお願いできればと思います。以上です。

山田委員長 高橋委員、ありがとうございます。事務局の方、いかがでしょうか。

事務局 承知しました。担当部署と連携を図って参りたいと思います。

山田委員長 ありがとうございます。他にご意見ありますでしょうか。（※委員からの発言はなし）それでは、予定の議事内容をすべて終了しましたので本日の議事を終了いたします。いただきましたご意見やご指摘等に関しましては、事務局で検討を進めていただきたいと思います。

本日ご発言いただけなかった点や新たなご提案等については後ほどで結構ですので、事務局までメール等でご連絡いただければと思います。本日も委員の皆様、活発なご議論をどうもありがとうございました。最後に事務局より事務連絡をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

4.4 事務局連絡

事務局 山田委員長、どうもありがとうございました。事務連絡でございます。本日のご議論につきましては、議事録を作成し、ご出席者のご了解を得た上で、会議資料とともにホームページに掲載し、対外的に公表する予定となっております。事務局で内容をまとめ、皆様にメールでご確認をお願いする予定ですので、ご多忙かとは思いますが、議事録のご確認のほどよろしくお願いいたします。

また、追加でのご質問やご意見などございましたら、来週 10 月 23 日(水)を目途にメールなどで事務局までいただければと思います。

第 3 回人権 WG につきましては、1 月から 2 月頃を目途に開催できればと考えておりますので、後日日程調整表を送付いたします。日程確定に向けてご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、本日の委員会はこれで終了させていただきます。皆様、ご参加ありがとうございました。

以上