

人権労働・参加協働WG 委員名簿

2018 年 2 月 13 日現在

【委員】

河合 純一	組織委員会アスリート委員会副委員長 (独)日本スポーツ振興センター主任専門職
河合 弘樹	日本労働組合総連合会総合企画局企画局 部長
黒田 かをり	(一財)CSO ネットワーク 事務局長・理事
崎田 裕子	ジャーナリスト・環境カウンセラー NPO 法人持続可能な社会をつくる元気ネット 理事長
関 正雄	明治大学 経営学部 特任准教授 損害保険ジャパン日本興亜株式会社 CSR 室 シニアアドバイザー
土井 香苗	ヒューマン・ライツ・ウォッチ 日本代表
パトリシア バダー・ジョンストン	シルバーバーチャソシエーツ株式会社 代表取締役社長 (CEO)
原 陽一郎	東京都オリンピック・パラリンピック準備局 総合調整部 計画運営課長
加藤 いずみ	東京都総務局 人権部 企画課長

(敬称略)

【オブザーバー】

勝野 美江	内閣官房東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会推進本部事務局 参事官
-------	---

(敬称略)

「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した運営計画 第二版」
 の「人権・労働・公正な事業慣行分野」「参加・協働・情報発信」に関するパブリックコメントへの対応について

資料 2

○募集概要

募集期間：平成29年12月27日～平成30年1月16日

募集方法：公益財団法人オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会のホームページに「持続可能性に配慮した運営計画第2版の検討内容」掲載し意見を募集。

○募集結果

意見総数：25件86事項 うち、人権労働等分野20事項、参加協働分野5事項

<寄せられたご意見等>

番号	分野	ご意見箇所	該当箇所	ご意見	対応
1	人権等	大目標	p18,3行目	第9回DGで指摘されている性自認に加え、性表現も追加してください。	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
2	人権等	施策の柱立て	p20,16行目以降	差別がない大会運営を目指すのであれば、日本の社会状況を変革するための取り組みが必要だと思います。また、残念ながら差別的行為があった場合に、適切な対応を取ることも大切です。よって、その他共通事項に以下の追記をお願いします。 ・人権尊重と反差別のメッセージを組織委員会として発信し続けること ・差別的言動に対するモニタリング、対応機関の設置（関係者からの報告を受け、調査をし、適切な措置をするための機関）	ご意見は、人権労働分野の配慮にあたっての具体的事項であり、今後の計画本文の策定作業の参考とさせていただきます。
3	人権等	大目標	p18	案2が良いと思います。(Respect of Diversity)	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
4	参加等	大目標	p22	案3が良いと思います。(Engagement for everybody with free (&informed) consent)	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
5	人権等	施策の方向性	p19,1点目	ぜひ宣言していただきたいと思います。 (ビジネスと人権に関する指導原則)	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
6	参加等	施策の柱立て	p23,②	今後仕組みを検討される上では、ボランティアの大原則である「自発性・自主性」を奪わず「学び」が生まれ、またボランティアをやりたいと思ってもらえるようにコーディネートを考える必要があると思います。ボランティアコーディネートは、仕事やアルバイトとは、声の掛け方一つ取っても異なります。そのため普段アルバイトをコーディネートしている方がボランティアをコーディネートすることには反対します。ボランティアに関する施策は、これまで既にボランティアに気づきを生むコーディネートを模索し実践してきた団体が、直接運営に関わり協働していく必要があると考えます。人を相手とする施策ですので、意見を聞いて仕組みだけ作ってもうまく運営できるものではないからです。また、年間何千人ものボランティアが所属し活動している団体が参加すること自体が、国民参加に繋がるのではないのでしょうか。	ご意見は、ボランティア業務の具体的な実施方法に関することですので、同業務を担当するセクションにお伝えさせていただきます。
7	人権等	大目標	p18	第2案に「人権」を追加して、「多様性と人権の尊重」を提案します。「多様性」だけでは、人権と公正な事業慣行の分野をカバーできないと思われます。	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
8	人権等	施策の方向性	p18	「.....差別等がなく、」以下について代替案を提示します。「サプライチェーンを含め、児童労働、強制労働、人身取引に負担せず、過重労働を助長しない大会を目指す。」SDGsに世界共通のゴールとして撤廃の目標が掲げられ、重大な法令違反である児童労働、強制労働、人身取引と、日本の課題である過重労働は、並列ではなく区別することを提案します。また、本来的には「無くす」ことを目標とすべきだと考えます。	ご意見の箇所は、人種の差別から過重労働までのすべてにおいて、助長しない大会を目指すものとして記載した箇所であり、全体の並びも含め、今後の検討の参考とさせていただきます。

9	人権等	施策の柱立て	p20	第1に、指針の策定が必要だと思われます。 代替案 ①多様性と人権の尊重および公正な事業慣行に関する指針の策定 個別目標の小項目は、ロジカル、システマティックに整理が必要です。異なるレベルや異なる実践方法のものが混在しているようです。 対象が職員に限定されている感がありますが、アスリート、ボランティア、観客などを含む大会への参加者、および大会の準備・運営にかかわるすべての人（建設、調達および調達先など）を対象とした多様性と人権の尊重を目指すべきだと思います。そのうえで、研修、周知、実践、それぞれについて対象者を明確に示す必要があります。 オリンピック・パラリンピックを日本における多様性と人権の尊重を促進する機会にするような取り組みも含めることを提案します。	運営計画第2版は、大会の持続可能性への配慮に当たり、その基本的考え方（指針のようなもの）や目標、具体的施策を記載することとしており、人権等の分野についてもその他の分野同様に記述を予定しています。 また、対策については、職員に限定することなく実施する必要があると考えており、取組の具体化を進めていく予定です。
10	人権等	大目標	p18	案2が良いと思います。(Respect of Diversity)	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
11	参加等	大目標	p22	案3が良いと思います。(Engagement for everybody with free (&informed) consent)	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
12	人権等	施策の方向性	p19, 1 点目	ぜひ宣言していただきたいと思います。 (ビジネスと人権に関する指導原則)	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
13	参加等	施策の柱立て	p23,②	今後仕組みを検討される上では、ボランティアの大原則である「自発性・自主性」を奪わず「学び」が生まれ、またボランティアをやりたいと思ってもらえるようにコーディネートを考える必要があると思います。ボランティアコーディネートは、仕事やアルバイトとは、声の掛け方一つ取っても異なります。そのため普段アルバイトをコーディネートしている方がボランティアをコーディネートすることには反対します。 ボランティアに関する施策は、これまで既にボランティアに気づきを生むコーディネートを模索し実践してきた団体が、直接運営に関わり協働していく必要があると考えます。人を相手とする施策ですので、意見を聞いて仕組みだけ作ってもうまく運営できるものではないからです。 また、年間何千人ものボランティアが所属し活動している団体が参加すること自体が、国民参加に繋がるのではないのでしょうか。	ご意見は、ボランティア業務の具体的な実施方法に関することですので、同業務を担当するセクションに伝えさせていただきます。
14	人権等	計画の構成要素	p18,3行目	「性自認」を例示として加えるべきである 理由：近年はオリンピック・パラリンピックにおいて性自認を念頭においたルール作りもなされてきており、国連や国内の文書等でも性的指向・性自認がセットで用いられるようになってきている。入らないのは不自然であり、性自認の軽視と受け取られかねない。	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
15	人権等	施策の柱立て	p20,各行	・「配慮」を「尊重」へ修文すべきである。理由：「配慮」だと、上から目線であり、不十分でも「配慮」したと言い訳されることにもつながる。 ・モニタリング体制について、個別目標にも書き出すべきである。理由：人権分野の取り組みが啓発のみにとどまり、実態を伴わないというようなことがないようにすべきである。 ・「②労働への適正な配慮の実践」に関して、労働分野におけるさまざまな人権について特記すべきである 理由：調達コードでも、労働分野の人権尊重は特記されており、ここもならうべきである。	一つ目のご意見：今後の検討の参考とさせていただきます。 二つ目のご意見：モニタリングについては人権に限らず重要であり、マネジメントの一つとして、分野横断的に記載することを検討しています。 三つ目のご意見：ご意見は計画本文の記述内容に関するものであり、今後の計画策定作業の参考にさせていただきます。
16	参加等	施策の柱立て	p23,14行目	【原文】 ④国内外への情報発信 ⇒ 会場で観客に販売する物品についてカーボンオフセットを行うことは有効と考えられますが、このとき観客を低炭素化に“巻き込む”ためにはISO14067等の国際規格に基づいた製品のカーボンフットプリント（CFP）を合わせて表示することが有効と考えます。	ご意見も踏まえ施策の具体化に向けた検討を進めていきます。
17	人権等	施策の方向性	p18、1行目	「性自認」を例示として加えるべきである 理由：近年はオリンピック・パラリンピックにおいて性自認を念頭においたルール作りもなされてきており、入らないのは不自然であり、性自認の軽視と受け取られかねない。	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。

18	人権等	施策の柱立て	p 20 1、7、15行目)	・大会に関わる全ての人々に対する人権等の配慮方策の実践 意見：「配慮」を「尊重」へ修文すべきである。理由：大目標を「尊重」と修文したのであれば、こども揃えるべき 意見：モニタリング体制について、個別目標にも書き出すべきである。理由：人権分野の取り組みが啓発のみにとどまり、実態を伴わないというようなことがないようにすべきである。 ・労働への適正な配慮の実践 意見：労働分野におけるさまざまな人権について特記すべきである 理由：調達コードでも、労働分野の人権尊重は特記されており、こどもならうべきである。 ・その他共通事項 意見：「・人権等のへの配慮方針の策定」は「人権等の尊重方針の策定」と修正すべきである。理由：大目標を「尊重」と修文したのであれば、こども揃えるべき	一つ目のご意見：今後の検討の参考とさせていただきます。 二つ目のご意見：モニタリングについては人権に限らず重要であり、マネジメントの一つとして、分野横断的に記載することを検討しています。 三つ目のご意見：ご意見は計画本文の記述内容に関するものであり、今後の計画策定作業の参考にさせていただきます。 四つ目のご意見：今後の検討の参考とさせていただきます。
19	人権等	大目標	p18,1行目	「人種や肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治、障がいの有無等による差別等がなく、」とありますが、ここに「性自認、性表現」も加えていただきたいと思います。国際的なスポーツ大会、スポーツ組織はもとより、ビジネスの面においても、性自認や性表現という言葉は使用される機会が増えているので、そうした流れにも準ずるべきと考えます。関係者の方全てに適切な知識と意識を持ってもらいたいと願います。	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
20	人権等	施策の柱立て	p20、1行目	①大会に関わる全ての人々に対する人権等の配慮方策の実践とありますが、「配慮」ではなく「尊重」へ修正をすべきではと考えます。18ページの大目標においても「尊重」が採用されており、その目標に準じた表現にしていきたいと思います。また関連する項目を洗い出し、すべて「尊重」と揃えるべきかと思います。	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。
21	人権等	施策の柱立て	p20、7行目	労働分野における様々な人権について特記していただきたい。明文化が重要です。調達コードでも労働分野の人権尊重は特記されています。	ご意見は計画本文の記述内容に関するものであり、今後の計画策定作業の参考にさせていただきます。
22	人権等	計画の構成要素	6行目	環境分野に比べて、人権のトーンが弱い。SDGsを持ち出すなら、ビジネスと人権をより前に出すべき。これでは日本のNAP策定にも繋がらないのではないか。	人権労働等の分野は、東京2020大会の主要課題の一つであり、今後、取組の具体化に向けた検討を進めていく予定です。
23	人権等	施策の柱立て		・国連ビジネスと人権指導原則が求める、人権デューデリジェンスを公式サプライヤー企業等にも求めるべきではないか。 ・仕組みとして、人権救済メカニズムを導入するべき。 ・大会終了後の人権評価の明記。	組織委員会の調達コードでは、サプライヤー企業等に対し、（人権を含む）持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価した上で、それに応じた体制を整備すべきとしています。 なお、大会終了後の人権評価がどのようなものを指すか明らかではありませんが、持続可能性配慮全般について、しっかりと報告を取りまとめていく予定です。
24	人権等	施策の方向性	p18,3行目	（４）人権・労働・公正な事業慣行分野 １）「当分野の全体的方向性」 意見：「性自認」を例示として加えるべきである 理由：近年はオリンピック・パラリンピックにおいて性自認を念頭においたルール作りもなされてきており、入らないのは不自然であり、性自認の軽視と受け取られかねない。	ご意見も踏まえ検討を進めさせていただきます。

25	人権等	施策の方向性	p20,2行目	・大会に関わる全ての人々に対する人権等の配慮方策の実践 意見：「配慮」を「尊重」へ修文すべきである。 理由：大目標を「尊重」と修文したのであれば、ここも揃えるべき 意見：モニタリング体制について、個別目標にも書き出すべきである。 理由：人権分野の取り組みが啓発のみにとどまり、実態を伴わないというようなことがないようにすべきである。 ・労働への適正な配慮の実践 意見：労働分野におけるさまざまな人権について特記すべきである 理由：調達コードでも、労働分野の人権尊重は特記されており、ここもならうべきである。 ・その他共通事項 意見：「・人権等のへの配慮方針の策定」は「人権等の尊重方針の策定」と修正すべきである。	一つ目のご意見：今後の検討の参考とさせていただきます。 二つ目のご意：ご意見は、計画本文の記述内容に関するものであり、今後の計画策定作業の参考にさせていただきます。 三つ目のご意見：今後の検討の参考とさせていただきます。
----	-----	--------	---------	--	---

人権労働等の配慮にあたり組織委員会が管理し得る範囲及び具体的取組等について

1. 第1回WGの議論を踏まえた整理

① 対象範囲

➤ 人権労働等の配慮の対象範囲は、基本的に大会の準備運営に関わる全ての範囲とし、以下の通りとする。

主体： 組織委員会（有給スタッフ、ボランティア）、コントラクター（各種の委託事業者）、都・国・関係自治体、IF、NOC・NPC、OF／PF等、アスリート、マーケティングパートナー、OBS・ライツホルダー、プレス、観客・イベント参加者、視聴者・社会一般、学校、NGO、サプライチェーン関係者※ 等

期間： 準備期間、開催期間、会場撤収期間

場所・場面： 競技会場内、オフィス、競技会場外 ・ 職務上、プライベート

※ サプライチェーン関係者に関わる事項は、調達WGで議論。

② 上記対象範囲において、組織委員会が「直接管理し得る範囲」、「影響を及ぼし得る範囲」について

➤ 第2回WGで引き続き議論

③ 「直接管理し得る範囲」、「影響を及ぼし得る範囲」における具体的取組と、特に力点を置くべき事項について

➤ 第2回WGで引き続き議論

<用語説明>

IF(International Federation)：国際競技連盟 NOC(national Olympic Committee)：各国オリンピック委員会 NPC(National Paralympic Committee)：各国パラリンピック委員会 OF(Olympic family)：IOC会長・IOC委員など。 PF(Paralympic family)：IPC会長・理事など。 OBS(Olympic Broadcasting Services)：オリンピック放送機構。オリンピックのホスト放送局 ライツホルダー：オリンピックの放送権を有している放送事業者

2. 組織委員会が「直接管理する範囲」、「影響を及ぼす範囲」について

	直接管理する範囲	他の組織を通じて影響を及ぼす範囲	個々人に直接影響を及ぼす範囲
発生予防	組織委員会（有給スタッフ・ボランティア）、 コントラクター（各種の委託事業者）、 サプライチェーン関係者	都・国・関係自治体、IF、 NOC・NPC、OF／PF等、アスリート、マーケティングパートナー、OBS・ライツホルダー、プレス、学校	観客、イベント参加者、視聴者、社会一般
発生後対応	組織委員会（有給スタッフ・ボランティア）、 コントラクター（各種の委託事業者）、 サプライチェーン関係者 <u>観客、イベント（組織委主催）参加者</u>	同上	<u>イベント（組織委以外が主催）参加者</u> 、 視聴者、社会一般

* 下線は、「発生予防」と「発生後対応」とで異なる対象範囲を示す。

3.「直接管理し得る範囲」等における具体的取組と特に力点を置くべき事項について

	直接管理する範囲	他の組織を通じて影響を及ぼす範囲	個々人に直接影響を及ぼす範囲
発生予防に関する取組	・ 一般教育研修（着任者研修、D&I研修等） ・ 職務等に応じた教育研修（FA毎の研修、OJT） ・ 運営マニュアルへの配慮施策の組込み ex) 会場アナウンスにおける配慮された表現	・ 取組の理解促進に向けた関係組織へのレクチャー ・ 左記と同様の取組の働きかけ（要請）	・ 会場運営や広報活動を通じた「呼びかけ」や「メッセージ発信」 * 取組効果を勘案し重点化
発生後対応に関する取組	・ 事態の速やかな把握 ・ 加害者への是正等の対応や被害者の保護等を主体的に実施。 ・ 状況変化の把握や悪影響の拡大防止 ・ 配慮体制の構築及び運用	・ 事態の速やかな把握 ・ 関係組織に連絡し対応を依頼 * 依頼後の状況確認をどこまで行うかは、権限等の関係も含め検討が必要 ・ 状況変化の把握や悪影響の拡大防止 ・ 配慮体制の構築及び運用	・ 事態の速やかな把握 ・ 加害者への是正等の対応や被害者の保護等を主体的に実施。 ・ 状況変化の把握や悪影響の拡大防止 ・ 配慮体制の構築及び運用

* 上記事項は、管理又は影響を及ぼしえる範囲において取り組むべき事項を記載しており、取組の質・量に一律的な差を設けるべきではなく、状況を踏まえた臨機応変な取組の実施が必要。

人権労働等分野の目標とその達成に向けた取組等について

1) 当分野の全体的方向性

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、人種や肌の色、性別、性的指向、**性自認**、言語、宗教、政治、**社会的身分**、障がいの有無等による差別等がなく、児童労働や強制労働、過重労働を含めそれら課題について、間接的にも助長**せずもない**、**助長していない場合であっても人権への負の影響を防止又は軽減するように努める**大会を目指す。

また、腐敗行為や反競争的な取引等に関与しない公正な事業慣行が確保された大会を目指す。

2) 大目標（ゴール）

案：多様性の尊重 **～誰もが楽しめる開かれた大会～**
(Respect of Diversity)

その他の案：「多様性と調和」「ダイバーシティ & インクルージョンの確保」

* 赤字はH29年12月27日のパブコメ案からの変更箇所

【参考】委員会等における主な有識者意見※すべての意見は、後頁【参考】に記したURLでご覧いただけます。

- ・ 先進国でありおもてなしの国・日本であるからこそ、世界に先駆けて、自主的に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をしっかり守ると宣言し、未来の五輪に模範を示し、悲惨な人権侵害を繰り返させないためのレガシーを打ち立てるべき（第7回D G）
- ・ 人権尊重五輪に向けた青写真を描くのが運営計画です。世界の期待に応える戦略策定が期待される（第7回D G）
- ・ 全体的方向性の「間接的にも助長しない」という表現が、児童労働や強制労働、過重労働にのみかかっているように読めなくもないので、人種差別などにもかかるものとして書き方を工夫して欲しい（第8回D G）
- ・ 国連の指導原則を柱として、「助長の回避」に限らず、助長していない場合であっても行動する、という部分が抜け落ちている（第8回D G）
- ・ 多様性という言葉は良いが、調和とか配慮といったニュアンスはふわっとしている。人権侵害をなくす、関与しないということをきちんと述べるべき。インクルージョンも盛り込んだ大目標にすべき（第9回D G）
- ・ 大目標の「多様性」をどうするかという文言について、「調和」とか「配慮」ではなく「尊重」という言葉にすべき。人権の尊重といってもよいのではないか。D & Iという言葉も分かるようになってきている。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」という文言も入れるべき。また、例示に宗教、性自認、社会的身分という言葉も入れるべき（第9回D G）

3) ゴールに向けた主な個別目標と目標達成に向けた取組

目標 ←主な個別目標に修正	具体的取組
1. 大会に関わる全ての人々に対する人権等の配慮方策	
目標 職員※へのD & I 意識浸透、育成の機会提供 ※ボランティア、ワークフォース（リーダー）へも研修等を通じた理解の浸透を図る	・ D & I 戦略の策定・展開 ・ 幹部からのメッセージ発信、外部有識者の講演 ・ D & I ハンドブックの作成・展開 ・ 研修の実施（障がい者平等研修、LGBT研修、接遇サポート研修、語学研修 等）
目標 ステークホルダー（パートナー）との連携	・ ステークホルダーとの相互情報共有 ・ HP等を活用した東京2020組織委員会、東京都、パートナーの取り組み紹介 等
目標 アクセシビリティの確保（指針の策定及び実施）	・ ガイドラインの策定 ・ 関係者トレーニングの実施 ・ 施設へのガイドライン適用
目標 大会施設・運営時における配慮の実践	・ 多目的トイレの設置、配慮したサイネージなど施設上の配慮 ・ 大会運営計画にD & I を反映した取組を記載し、実践 ・ 各機能部署の大会計画策定へのD&I反映、運営推進フォロー→WG等の枠組みを通じて
2. 労働への適正な配慮方策	
目標 多様な人材の確保	・ 障がい者、女性、海外人材等、多様な人材確保を図る
目標 柔軟かつ多様な働き方の実践・確保	・ テレワーク・フレックス等の多様な働き方を可能とする制度の充実
目標 職場環境の適切な整備	・ 超過勤務の縮減に向けた諸施策 ・ 相談窓口の周知・活用促進
目標 研修の適切な実施	・ 管理職研修の実施
3. 公正な事業慣行等の配慮方策の実践について	
目標 公正な事業慣行に配慮した調達確保	・ ビジネスチャンスナビの活用

2枚目のスライドについて、

- ・ 人権等の配慮の具体的取組として、「大会施設・運営時における配慮の実践」に「人権労働等分野の配慮体制の構築及び運用」を追加
- ・ 労働等の配慮の具体機取的取組として、「職場環境の適切な実施」に「人権労働等分野の配慮体制の構築及び運用」を追加

【参考】委員会等における主な有識者意見※すべての意見は、後頁【参考】に記したURLでご覧いただけます。

- 人権に関しては、調達以外の全体感のある個別目標を立てる必要がある（第8回D G）
- D & I（ダイバーシティ&インクルージョン）に関しては研修をしているとのことだが、これに限らず、包括的に人権の問題について理解を促す機会をきちんと設けるべきではないか（第8回D G）
- 人権の分野は、国際的な文脈ではエンゲージメントが足りないという不満がある（第8回D G）
- D & I の戦略策定は重要。スタッフの意識の浸透が中心になっていると思うが、よりすべての関係者に向けた戦略にしてほしい（第9回D G）
- 海外では、移住労働者の人権侵害が特に大きい問題となるが、そういったことや、ジャーナリストやNGOの自由の尊重などを検討すべき（第9回D G）

参加協働分野の目標とその達成に向けた取組等について

1) 当分野の全体的方向性

持続可能性への配慮の最大化に向け、大会関係者のみならず、広く国民、事業者、自治体等の参加・協働による取組の広範な実施と情報発信を目指す。

2) 大目標（ゴール）

案：自由な参加型社会 ～誰もが楽しめる開かれた大会～
(Engagement for everybody with free (& informed) consent)

その他の案：全員参加とレガシーの継承、国民各界各層の参加・発信

3) ゴールに向けた主な個別目標と目標達成に向けた取組

主な個別目標	目標達成に向けた具体的取組
様々な主体との協働の創出	・ 持続可能性スポンサーネットワークの設置運用 ・ 「tokyo2020アクセシビリティ・ガイドライン」の展開 ・ その他団体等と協働
人材育成を通じた参加の創出	・ 職員によるボランティア活動の推進 ・ ボランティア人材の活用と育成（各種研修の実施） ・ 環境学習の実践による参加創出（意識向上プログラムの実施）
参加協働を促すプロジェクトの実施	・ 国民参加型事業の実施 （みんなのメダルプロジェクト、東京2020参画プログラム） ・ 教育を通じた参加協働の推進（大学連携事業） ・ 自発的な参加協働の形成・推進（関係事業者等との連携）
国内外への情報発信	・ 観客への情報発信 ・ 大会関係者への情報発信 ・ マスメディアへの情報発信

【参考】委員会等における主な有識者意見※すべての意見は、後頁【参考】に記したURLでご覧いただけます。

- ・ 自由な参加型社会という表現もある（第9回D G）
- ・ ワーキングがないものを心配している。大気・水・緑・生物多様性と参画・協働が弱いかなと。特にエンゲージメントが今の体制ではとても弱い。持続可能性に関わる、外からの懸念や声に、きちんと対話して丁寧に対応していくというプロセスを作っていただきたい（第7回D G）
- ・ 国民的な運動を推進していくためにも、参加協働のワーキングがあった方が良くと思うので設置を検討してほしい（第7回D G）
- ・ ボランティアの活用と育成という表現にしたらどうか（第9回D G）
- ・ 参加協働のところでスポンサーネットワークの記述があるが、そういった方々の意見を聞きながら進めていく必要がある（第9回D G）

関係者ヒアリングの実施

〈発表者〉

資料 6－1：「東京 2020 大会と L G B T」

認定特定非営利活動法人 グッド・エイジング・エールズ代表
松中権様

資料 6－2：「若者・社会起業家の参画・協働の可能性」

特定非営利活動法人 エティック代表理事
宮城治男様

〈意見提出者〉

資料 6－3：「難民保護の視点から」

特定非営利活動法人 難民支援協会代表理事
石川えり様

資料 6－4：「日本におけるトランスジェンダーの課題」

株式会社 ニューキャンバス代表
杉山文野様

資料 6－5：「人権労働・参加協働にかんする意見書」

特定非営利活動法人 移住者と連帯する全国ネットワーク理事
鳥井一平様

資料 6－6：「東京オリンピック・パラリンピックを共生社会への一里塚に」

公益社団法人 自由人権協会理事
旗手明様

東京2020大会とLGBT

2018年3月7日

認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ
代表 松中 権

2020年に向けて：支援・応援を発信する社会

平昌オリンピック
ポジティブなニュース



広がる日本の自治体・企業の
制度・取り組み



世界における
Diversity & Inclusionの流れ

G7「婚姻の平等」まとめ



2020年に向けて：差別・偏見に自覚的な社会

トランスジェンダー 更衣室・トイレ訴訟
一橋大学アウティング訴訟



マクドナルド「罰ゲーム」打ち切り
フジテレビ「保毛尾田保毛男」謝罪



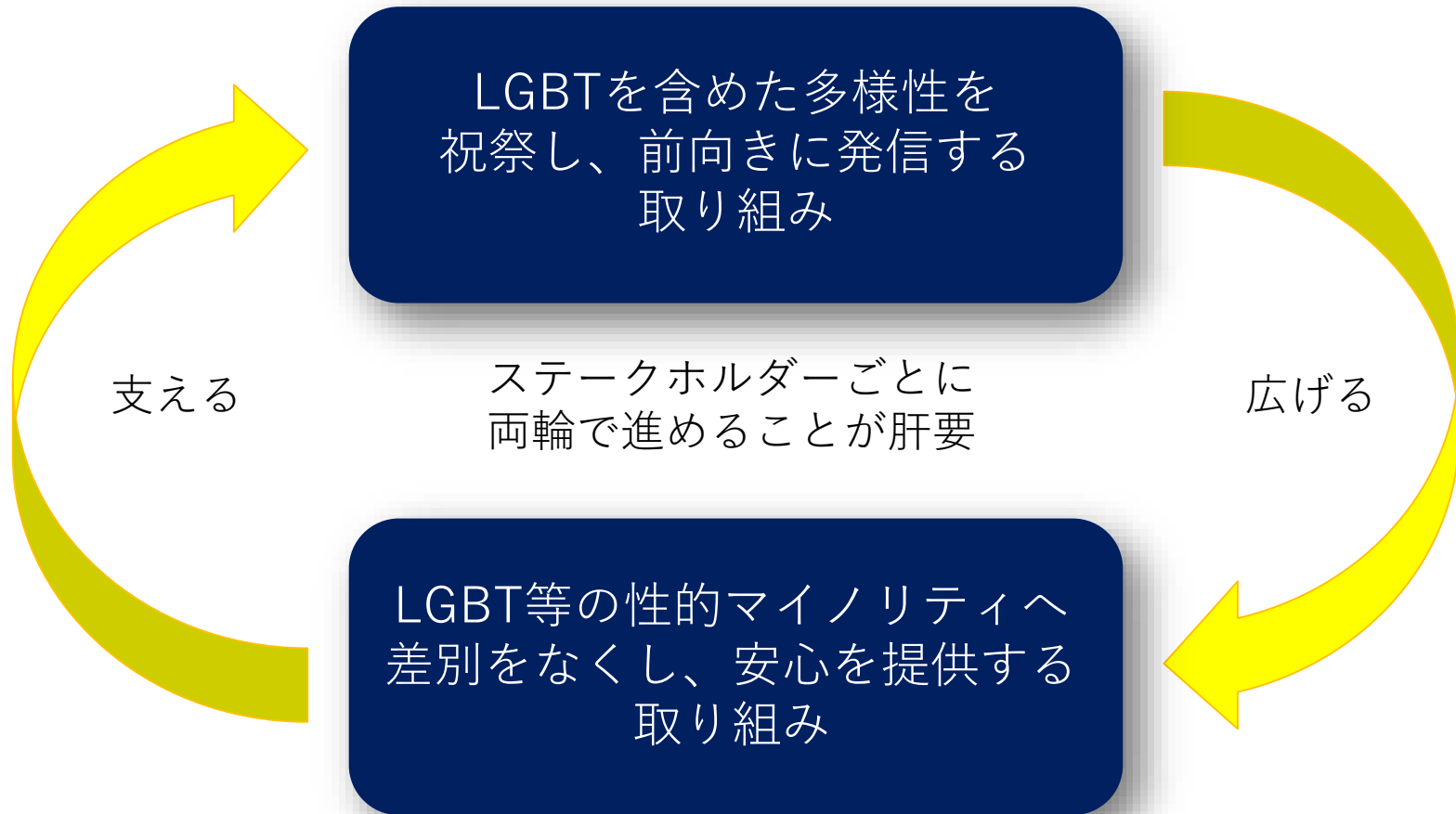
炎上発言
竹下亘氏「同性パートナー、出席反対」



広辞苑「LGBTが加わるも、
説明を間違え、訂正」



東京2020大会におけるLGBTの取り組み <方針>



東京2020大会におけるLGBTの取り組み ＜施策案＞

	選手・アスリート	ボランティア等	観客・観光客
多様性の祝祭 前向きな発信	・アライアスリートによる発信 ・レインボーシューレース ・同性パートナーの帯同者 ・カミングアウト選手ネットワーク	・当事者ボランティアスタッフの参加 ・交流機会の創出 ・アライバッジ等の導入による可視化 ・多様なカップルボランティア等のアイコン施策	・聖火&イベント ・応援グッズ販売 ・祝祭エリア等での情報発信 ・民間NPOと連携（プライドハウス、パレード、多様性スポーツ祭等）
差別の解消 安心の提供	・選手村における情報発信（セクシュアル・ヘルスも含めて） ・トランスジェンダー選手のケア ・相談窓口（・難民申請時？）	・ボランティア研修 ・ハンドブック ・スタッフユニフォームの配慮 ・相談窓口 ・緊急時マニュアル	・大会会場におけるトイレやサイン ・「家族」の範囲 ・周辺宿泊施設等への働きかけ（安心マップ等） ・相談窓口 ・緊急時マニュアル

東京2020大会におけるLGBTの取り組み ＜施策案＞

	教育・スポーツ界	メディア	企業
多様性の祝祭 前向きな発信	・オリンピック教育における発信 ・NFやJOCと連携した、アライアスリート発信 ・カミングアウトしたアスリートの招聘と交流機会	・組織委員会LGBT関連施策に特化したリリース ・最新情報（トランスジェンダー選手参加条件等）更新 ・プレスセンターでの情報発信	・応援企業ネットワーク ・文化プログラム ・経団連等の経済団体との連携（SDGs文脈含め） ・社会起業家などの巻き込み
差別の解消 安心の提供	・対話プロセスの公開 ・東京2020オリジナル副教材 ・アントラージュのプログラム化	・メディア向けの表現ガイドライン ・記者懇談会	・調達コードの運用計画（PRIDE指標等のチェック機能） ・相談窓口

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
人権労働・参加協働ワーキンググループ

2020をソーシャルイノベーションの契機に ～若者・社会起業家の参画・協働の可能性～

人をつくる
社会をつくる
日本をつくる



NPO法人ETIC. (Entrepreneurial Training for Innovative Communities.)
〒150-0041 渋谷区神南1-5-7 APPLE OHMIビル4F
TEL:03-5784-2115 / FAX:03-5784-2116

ウェブサイト：<http://www.etic.or.jp>
メールアドレス：info@etic.or.jp

代表理事 宮城 治男



若者参画

ロンドンオリンピック・パラリンピック

• 中間支援組織(ポディウム)として、教育機関をサポート

- ✓ ポディウムはイングランド高等教育財政会議 (Higher Education Funding Council for England) と技能助成局 (Skills Funding Agency) の資金提供により2007年に創設され、7年間にわたって活動を展開しました。オリンピックにおけるパートナーシップの促進を目的に、大学向けには研究契約やメディアへの露出機会の情報を集約して提供し、また、メディア向けには大学の研究や専門知識を紹介するなど、仲介役として非常に重要な役割を果たしました。

• 主な役割

- ✓ すべての専門教育カレッジと大学がオリンピック参加へ
- ✓ ビジネスと教育の専門家をつなぐ
- ✓ 大学と大会をつなぐ仲介役として

Matthew Haley, freelance media consultant, formerly a Podium employee

ヘイリー氏はこう説明しています。「ポディウムは良い仕事をしましたが、もっと人手があればもっと多くの事が成し遂げられたと思います。年次会議を開き、毎年各地域でワークショップなど開催しましたが、きっとこれ以上の事ができたと思います。」



【中間支援組織として、教育機関をサポート】

Matthew Haley, freelance media consultant, formerly a Podium employee

ポディウムはイングランド高等教育財政会議 (Higher Education Funding Council for England) と技能助成局 (Skills Funding Agency) の資金提供により 2007 年に創設され、7 年間にわたって活動を展開しました。オリンピックにおけるパートナーシップの促進を目的に、大学向けには研究契約やメディアへの露出機会の情報を集約して提供し、また、メディア向けには大学の研究や専門知識を紹介するなど、仲介役として非常に重要な役割を果たしました。

すべての専門

ポディウムは高等教育機関と大学をつなぐ仲介役として非常に重要な役割を果たしました。

研究から教育プロジェクトまで、ポディウムは大学と大会をつなぐ仲介役として非常に重要な役割を果たしました。

© 2016 Britis

ます。専門教育カレッジおよび大学の協力なしに、オリンピックの成功はあり得なかったでしょう。」

ビジネスと教育の専門家をつなぐ

LOCOG が 20

年へと成長す

た。ヘイリー

氏は、最初か

つても、既に

そうでない場

「民間セクター

プロジェクト

ポディウムは

を過ぎずに、

プロジェクト

カーズ」と呼

のスムーズな

20,000 人の

ヘイリー氏は

一方、専門教

できる大きな機会を見逃していたのです。」ポディウムは 2011 年 11 月にデータベースを発表し、当初は教員・研究者のデータを大学の Web サイト経由で追加していました。しかしすぐに関心が高まり、教員・研究者が自分からデータベースに登録するようになりました。

ポディウムのメリットを最も享受したのは、比較的小規模な大学でした。ポディウムが仲介となり情報やサービスを提供することで、これらの大学は大会に参加することができました。カンタベリー・クライストチャーチ大学がポディウムのパフォーマンスについて評価する調査をオリンピック前に 2 回、オリンピック後に 1 回の合計 3 回実施しました。その結果にヘイリー氏は満足しています。「大学が関われる機会の情報発信という点で、我々の活動は高く評価されました。」

ポディウムには、フルタイムの職員は 3 人しかおらず、最初はラッセル・スクエア近くのロンドン大学を拠点にしていたが、その後ストラトフォードのオリンピック・パークの一面に移転しました。ヘイリー氏はこう説明しています。「ポディウムは良い仕事をしましたが、もっと人手があればもっと多くの事が成し遂げられたと思います。年次会議を開き、毎年各地域でワークショップなど開催しましたが、きっとこれ以上の事ができたと思います。」

ポディウムは、フルタイムの職員は 3 人しかおらず、最初はラッセル・スクエア近くのロンドン大学を拠点にしていたが、その後ストラトフォードのオリンピック・パークの一面に移転しました。ヘイリー氏はこう説明しています。「ポディウムは良い仕事をしましたが、もっと人手があればもっと多くの事が成し遂げられたと思います。年次会議を開き、毎年各地域でワークショップなど開催しましたが、きっとこれ以上の事ができたと思います。」

ポディウムへの英国政府からの資金提供は 2013 年 7 月まで続きました。その後、ブラジルとの繋がりが確立されつつあったこともあり、継続を望む声もありましたが、助成金を受けて金銭制システムへと移行しました。ポディウムは 2014 年 3 月にその活動を提示しましたが、そのレガシーは旧メンバーの活動に受け継がれています。ヘイリー氏は現在フリーランスの立場でブラジル政府と連携してリオ五輪に取り組みしており、さらに北京およびロンドンオリンピックの教訓を発信する組織「ワールド・シティ・リンクス (World City Links)」とも協働しています。

研究および広報の機会と情報を一元化し、管理・発信できるポディウムのような機関を設立すれば、日本の大学にとってメリットがあることは明らかです。このような機関はメディア担当チームや研究オフィスが不十分な、比較的小規模な大学にとっては特に役立つでしょう。業務を始めるにあたっては資金も必要ですが、オリンピックに大学が何を提供できるのかを良く理解している人材の確保も重要です。



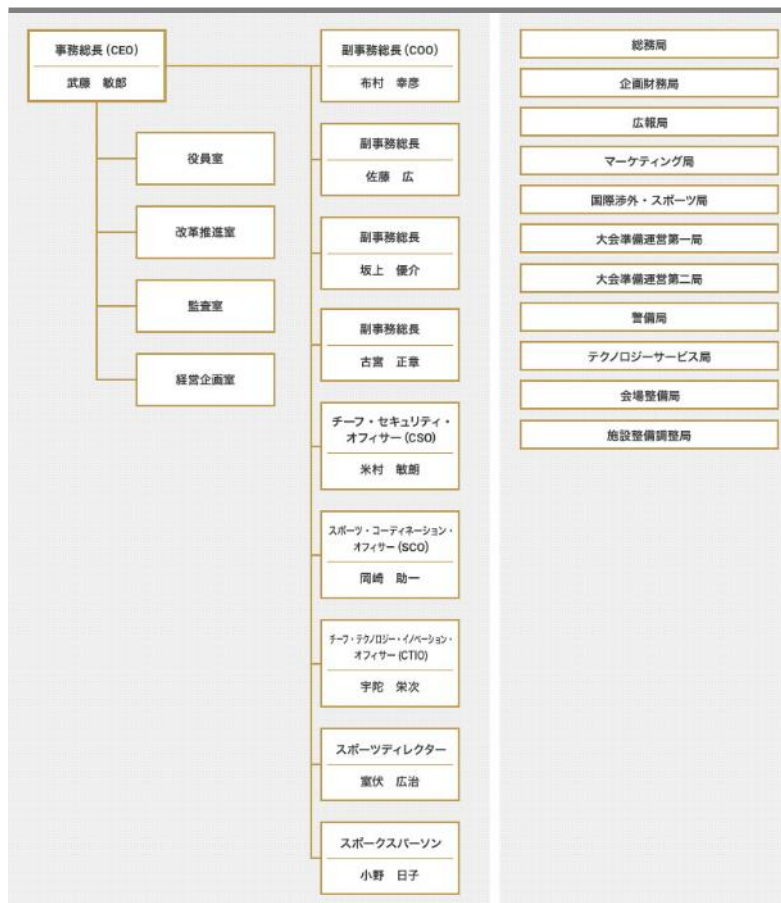
多くの競技者が、下記のメダリストの表を参考にしても、**10代後半～20代前半で活躍**をしている。しかしながら、組織委員会や、運営組織においては、直前の**大会期間中に学生ボランティア**としては関わっているが、実際に大会のプランニング、実施において若者参画の可能性は限定されている。今回踏み込んだかたちで大学生が参画し、仕掛けるかたちで同世代が同世代を盛り立てるオリンピック・パラリンピックを実施することが、TOKYO発で**次世代に繋ぐ、レガシー**になる可能性があると考えられる。

リオデジャネイロオリンピック メダリスト（団体選手含む）年齢分布

15歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	32歳	33歳
1名	2名	3名	7名	12名	5名	7名	6名	6名	9名	2名	1名	1名	2名	1名
43名								22名						

大会組織委員会へ、学生局発足

現状



未来



東京オリンピック・パラリンピックからスタートし、今後の大会に対して受け継がれていく、学生を組織委員会に位置付けたというレガシーにする。

若者が支える大会への可能性

• 学生

- ✓ 学生局代表（チーフ・スチューデントオフィサー）、副代表×2名を学生インターンとして、組織員会に位置付ける（任期1年間 再任可能）
- ✓ 関わり方、業務内容により、インターン（有償/奨学金的位置づけ）とボランティア（無償 / 交通費・実費は負担）を位置付ける。
- ✓ 業務イメージ
 - 各局から学生活用について要望を受け付け、業務を遂行
 - 大学内での、東京大会の広報活動及び、貢献活動を実施 など

• 支援組織

- ✓ トビタテ留学JAPAN、当法人など、学生支援を実施している組織をアドバイザーとして、位置づけをし、リスクや成果を担保していく。

• 大学

- ✓ 単位認定や、ギャップイヤー等を制度を積極的に活用し、学生が東京大会を盛り上げていける機運を創出

- テクノロジーサービス局によるアイデアソンの試みがスタート

→これを拡大できないか

第1回

「パラリンピックをテクノロジーで盛り上げよう」

2016年11月27日開催

第2回

「大会観戦で日本中・世界中を熱狂させる新しい情報メディアのカタチを考える」

2018年3月25日（日）9:00-17:00



The screenshot shows the website for the Tokyo 2020 Ideaソン. At the top, there are logos for the Tokyo 2020 Olympic and Paralympic Games, and social media icons for Facebook, Twitter, Instagram, and YouTube. Below the header is a large group photo of participants and organizers, many of whom are raising their hands. A circular badge on the photo states "参加費 無料" (Free participation fee) and "交通費は自己負担" (Transportation fee is self-funded). Below the photo, a pink banner reads "東京2020アイディアソンVol.2 応募受付中。" (Tokyo 2020 Ideaソン Vol.2 Application accepted). The main text area contains the following information:

東京2020アイディアソン Vol.2 大会観戦で日本中・世界中を熱狂させる新しい情報メディアのカタチを考える。

2月から平昌2018大会が始まり、次はいよいよ東京2020大会に向けた準備が本格化します。そこで東京2020大会が掲げる「史上最もイノベティブで、世界にポジティブな改革をもたらす大会」を目指し、学生の皆さんの若い感性を活かした、今までにないイノベティブなアイデアの創造と2020年のトレンドの先取りを期待して、東京2020アイディアソンVol.2を開催します。

今回のテーマは、「大会観戦で日本中・世界中を熱狂させる新しい情報メディアのカタチを考える」です。競技結果を伝えるだけでなく、テレビ等で映像を見る方、会場で競技を観戦する方を熱狂させるような、新しいモバイルやソーシャルメディアの使い方・アイデアについて、議論・企画をしていきます。

さらに組織委員会では今後、「観戦アプリ・ハッカソンイベント（仮称）」の開催も計画中です。今回優秀なアイデアを創出した個人やチームの皆さんに上記イベントへ優先的に参画いただくなど、2020年へ向けた実りある活動へとつなげていく予定です。

腕とアイデアに覚えのある学生のみならず！ぜひご応募ください。

社会起業家の参画

Impact. 1

子どもが
「売られる」
問題を、社会の
構造から変えていく



認定NPO法人

かものはしプロジェクト

認定NPO法人
かものはしプロジェクト
(2003年度 NEC 社会起業塾生)

2002年にカンボジアの「子どもが売られる問題」に取り組むため活動を開始。カンボジアでは、「子どもを売らせない」ためにカンボジアの内務省および他の国際機関と提携した警察訓練の支援や、「子どもが売られる」ことを未然に防ぐ、最貧困層女性の収入向上のためのコミュニティファクトリー事業を実施。

その結果、カンボジアは活動をスタートした2002年に比べると被害状況が大幅に改善された。

2012年からより被害が深刻なインドに活動を展開。インドでは現地NGO団体、警察、裁判所など、この問題に取り組む多くの人たちとの連携を促進し、人身売買を許さない仕組みを築き上げるための活動を実施。インドは国が非常に大きく、解決の道は険しいが、インドの人身売買を防ぐ新しい包括的な法律制定の動きが2016年から本格化するなど、少しずつ、問題解決に向けた芽が出始めている。

Impact. 2

既存の医療システム
では解決できない
新しいヘルスケアの
仕組みを構築



ケアプロ株式会社
(2008年度 NEC 社会起業塾生)

1年以上健康診断を受けない日本人が3600万人も存在する中、2007年ケアプロを創業。既存の医療システムでは生活習慣病予防と医療費抑制の課題を解決することが困難な中、2008年、血糖値やコレステロールなどを1項目500円、駅ナカなどで5分程度で結果がわかる「セルフ健康チェック」を展開。自己採血をするため、医療行為とはせず、医師がいない場所でも健康チェックができる新しいシステムを実現。そのことにより市民にとって予防医療を身近な存在へと変えることができた。

2013年にはケアプロのシステムを国策として展開することが提言され、翌年、日本の新しい医療制度として位置付けられる。以降自社以外に競合事業者は1000か所以上増え、新しい市場を創ることに成功。

さらに2015年より、生活習慣病による死者が、総死者の60%に上ると言われているインドに子会社を設立し、生活習慣病予防に貢献。日本では超高齢化社会に不足している訪問看護業界に新しい人材の育成など、現在進行形で革新的なヘルスケアサービスを展開している。

Impact. 3

自閉症の
子どもの保護者を
「よき支援者」へ
と育てる新しいモデル



NPO法人ADDS
(2009年度 NEC 社会起業塾生)

自閉症は先天的な脳の機能障害であり、幼少期に行動分析にもとづいた早期集中療育をすることで、約半数の子どもが知的に定型発達域に達することが米国では証明されている。しかし、日本では早期集中療育の効果が広まっておらず、自閉症の子どもたちの将来を大きく左右する幼少期の大切な時間が失われている状況であることに焦りを感じ活動を開始。

日本では通所型の療育が主流で、親はサービスの受益者として見守っているのみであった。しかし、ADDSは子どもと最も多くの時間をともにする親自身が療育に携わる「支援者」となることで、家庭も療育の場となり、子どもたちの可能性が広がると考え、保護者へのトレーニングを開始。細かいプログラム構成と子どもへの療育の時間を増やすことにより、海外の研究に近い効果を実現した。

2016年より文部科学省の競争的資金の支援を受け、横浜市や千葉市、香川県などにある既存の公・民の療育施設における療育プログラムの実装に取り組んでいる。

Impact. 4

教育格差の解消に
向けて、「確実に」
教育サービスを提供する仕組みをつくる



Chance for Children

公益社団法人
チャンス・フォー・チルドレン
(2013年度花王社会起業塾生)

子どもの約6人に1人が貧困状態にある現代。貧困家庭の子どもたちは、塾や習い事などの学校外教育にふれる機会が乏しいため、それが学力格差を生む一因となっている。奨学金など現金給付の仕組みはあるものの、教育外の費用に充てられることも多く、子どもたちへの教育機会への提供につながらないという構造的な課題を抱えている。

そこで同団体は、個人や企業からの寄付金を原資とし、貧困家庭の小中高生を対象に教育サービスに限定して利用できるバウチャー（クーポン券）を提供するサービスを2009年より開始。子どもたちが受けた教育サービスを自ら選べる仕組みをつくる。この仕組みは、2011年の東日本大震災で家や家族を失い、突然貧困状態に陥ってしまった子どもたちを対象に、震災後から現在に至るまで提供され続けている。

今後は、モデルの精度を高め、全国の自治体や民間企業・団体と連携を進めることで、国内の子どもたちの教育格差を解消することを目指し現在も活動を続けている。

社会課題解決中マップ

- 未来予測から未来意志へ
- 2020年を契機ととらえ、社会課題を解決していく仕掛けを社会起業家にともに、取り組んでいく仕掛け



社会課題解決中マップ

SDGs取組中マップ



事例（2020へ民間非営利組織（NPO）の挑戦）



世界が変わる”対話”と”遭遇”のエンターテインメント～ダイアログ・イン…

ダイアログ・イン・ザ・ダーク・ジャパン代表 志村真介さん

更新日:2017.12.01

詳細を見る

- 視覚障害者の方にアテンドされて暗闇の空間を五感で感じる、世界41カ国で親しまれているソーシャルエンターテインメント「ダイアログ・イン・ザ・ダーク」「ダーク=暗闇」での体験が日本では有名ですが、「ダイアログ=対話」シリーズには他にも様々な体験があります。現在、ダイアログ・イン・ザ・ダーク・ジャパン代表の志村真介さんは、その全てのシリーズが体験できる「ダイアログミュージアム」Museum of Diversity and Inclusionを2020年東京にオープンするための準備を進めています。



“2020”はいろいろなことがポジティブに働く”奇跡のモノサシ”になる…

認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ代表 松中権さん

更新日:2017.12.01

詳細を見る

- 『認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ』代表の松中権さん。ご自身がゲイの当事者であることも活かしながら、「カラフルな(多様な)人たちがいるからこそ楽しい」と言える世の中を目指しています。2020年のオリンピック・パラリンピック開催を前に、松中さんが中心になりながら、東京にLGBTとアライの交流拠点『PRIDE HOUSE』をつくるプロジェクトが始まりました



2020は「誰のでもなかった問題」を「私たちの問題」にする契機。為末大…

一般社団法人アスリートソサエティ 代表理事 為末大さん

更新日:2017.12.01

詳細を見る

- 為末さん「これから僕は、アスリート一人につき一つの社会課題にコミットする"ONE ATHLETE, ONE ISSUE"という考え方を広めたいと考えています。
- アスリートにとっても社会全体を把握するためのよい機会となりますし、社会の側から見ても、一つの競技に全力でコミットしているアスリートの示す生き方は、人のマインドセットを変えられる力を持っています。実際に課題解決の実務を担うことができなくても、“メッセンジャー”として社会に伝えていくことにおいて、アスリートは適任だと思います。」

社会起業家からの提案

人と人、人と企業をWin-Winでつなぎ、ソーシャルニーズマッチングをリアルとオンラインで展開

株式会社AsMama (英記: AsMama Inc.,)

実行中

♡ 気になる

5

🕒 更新日: 2017.11.30



AsMamaは、多企業多団体と連携し、生活や子育てを応援する企業と生活者、支援をしたい人と支援を必要とする人が出会い、互いを知りあう交流機会を全国で実施しながら、1時間500円の謝礼ルールを設けて顔見知り同士で子どもの送迎・託児をはじめとする子育ての困りごとを地域で解決できるためのネットの仕組み「子育てシェア」の普及に取り組んでいます。

キーワード
子育てシェア 地域共助 企業と地域連携
ソーシャルニーズマッチング 社会インパクト

企業とNPOとの間に橋をかけることで、社会課題の解決と未来を切り拓くリーダーの育成とを同時に実現



特定非営利活動法人クロスフィールズ

実行中

♡ 気になる

2

🕒 更新日: 2017.12.01



日本企業で働く人材が新興国のNPO/社会的企業に数ヶ月間にわたって赴き、本業のスキルを活かして社会課題の解決に挑む「留職」を中心とした事業を展開。企業のリーダー人材育成のニーズに応えることで、事業収入を得ながら社会課題の解決を持続的に行う。また、企業が社会課題解決のアイデアを考えるワークショップ、企業の経営層・幹部層が社会課題を体感するフィールドスタディ、ソーシャルセクターの支援を行う事業なども展開。

キーワード リーダー育成 国際協力 SDGs CSV

スポーツ教育の機会均等のためのトレーニング共有サイト



株式会社シェアトレ

実行中

♡ 気になる

2

🕒 更新日: 2017.12.02



シェアトレは、スポーツ教育の機会均等のためのトレーニング共有サイトを開発している会社です。
私たちの会社は、スポーツ教育の機会均等を実現するために、2015年2月に創業しました。
世界最大のスポーツ人口は、約100億人。その中でも最も普及しているスポーツは、サッカーです。
しかし、サッカーの普及は、世界中で行われており、日本でも普及しています。
しかし、日本では、サッカーの普及は、世界中で行われており、日本でも普及しています。
しかし、日本では、サッカーの普及は、世界中で行われており、日本でも普及しています。

【事業内容】
・サッカー指導者のためのトレーニング共有サイト開発
・サッカー指導者のためのトレーニング共有サイト開発
・サッカー指導者のためのトレーニング共有サイト開発

『先人の智慧を私たちの暮らしの中で活かし、次世代につなぐこと』を目指し、次世代に伝統をつなげる仕組みを創出します



株式会社相える

実行中

♡ 気になる

2

🕒 更新日: 2017.12.03



私たちは、『先人の智慧を私たちの暮らしの中で活かし、次世代につなぐこと』を目的とし、次世代に伝統をつなげる仕組みを創出します。
【事業内容】
・「3000年の伝統」ブランド「相える」事業。赤ちゃんや子どもの頃から大人になっても使える、おもしろく楽しい遊び道具。国産の伝統的な素材を使用したおもちゃ。全国の職人から直接仕入れ、品質を確保しています。
・「3000年の伝統」ブランド「相える」事業。赤ちゃんや子どもの頃から大人になっても使える、おもしろく楽しい遊び道具。国産の伝統的な素材を使用したおもちゃ。全国の職人から直接仕入れ、品質を確保しています。
・「3000年の伝統」ブランド「相える」事業。赤ちゃんや子どもの頃から大人になっても使える、おもしろく楽しい遊び道具。国産の伝統的な素材を使用したおもちゃ。全国の職人から直接仕入れ、品質を確保しています。

キーワード 日本 職人 伝統産業 社会インパクト デザイン

水、熱、栄養素を巡らせ、農業・林業・水産業を結ぶ。人や生き物の本来の価値を引きだし、地域経済を醸していく。



エーゼロ株式会社

実行中

♡ 気になる

4

🕒 更新日: 2017.12.03



岡山県北東部に位置する西栗産地。約1,500人が住む村で、村の面積の約95%を森林が占めています。エーゼロ株式会社は、2015年に設立された社会起業家集団で、地域の活性化と、地域経済の発展を目的として、地域経済を活性化させることを目指しています。
この活動を通して、『地域全体に多様な価値を生み出すこと』を目的として、地域経済を活性化させることを目指しています。
この活動を通して、『地域全体に多様な価値を生み出すこと』を目的として、地域経済を活性化させることを目指しています。
この活動を通して、『地域全体に多様な価値を生み出すこと』を目的として、地域経済を活性化させることを目指しています。

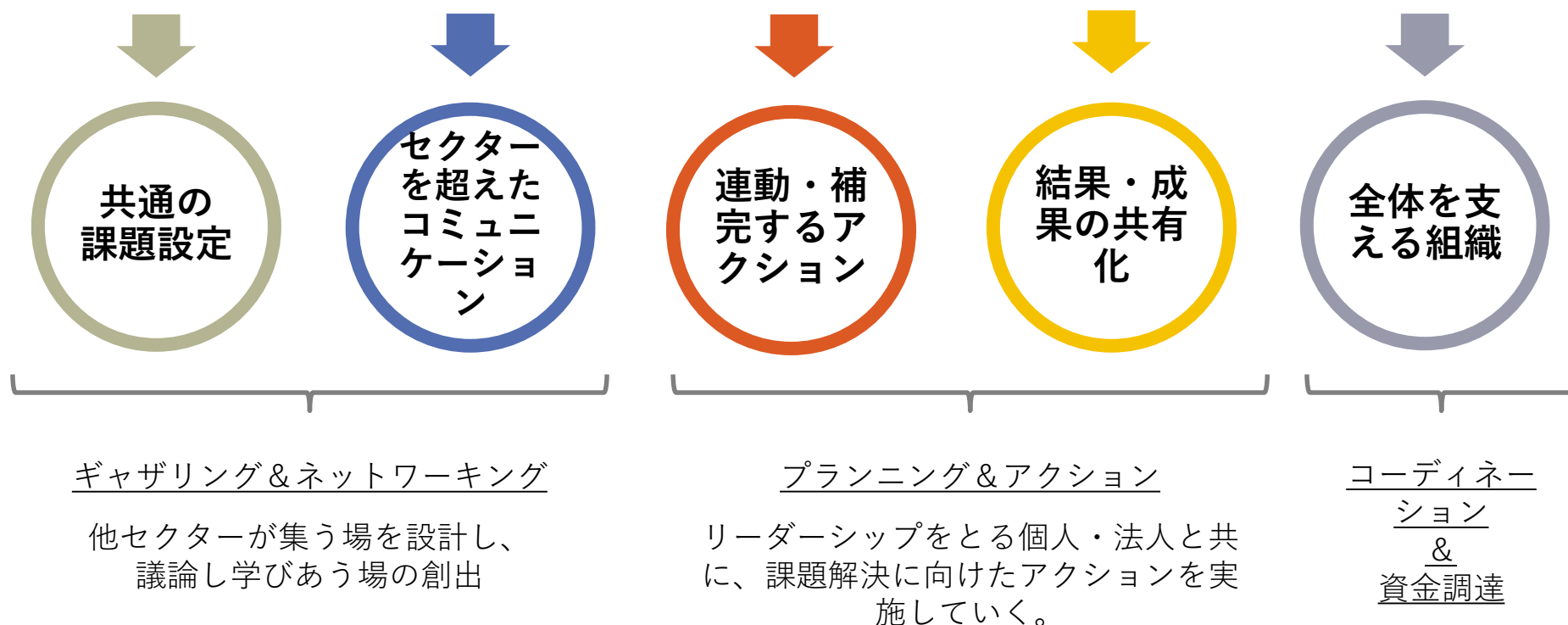
キーワード ローカル・エコノミー 地域の経済活性化 農業 水産業

- 社会起業家からの提案、調達等を促進するプラットフォームの創設
 - ✓ パリ、ロサンゼルスとの連携も睨む

- あらたな参画を提案を加速する財源の確保
 - ✓ クラウドファンディング、ふるさと納税、休眠預金、企業の協賛等

Collective Impact

社会全体が複雑化してきている中で、課題に対して、課題を顕在化し、一番最初に取り組んでいく**社会起業家**から、行政、企業、NPO、市民などがセクターを越え、同時に課題に対する働きかけを行うことにより、課題解決や大規模な社会変革を目指す取り組み。



難民保護の視点から

2018 年 3 月 6 日

認定 NPO 法人 難民支援協会・代表理事

石川えり (ishikawa@refugee.or.jp)

1. 難民についての背景情報

- ・ 2017 年末で 7000 万人が避難を余儀なくされている。
- ・ 日本における難民は、インドシナ難民、個別に認定を受けた難民、難民申請者等をあわせて約 2 万人。
- ・ 昨年の日本における難民は難民申請者約 2 万人、認定をうけた難民は 20 人、第三国定住（マレーシアに滞在する難民）による受け入れ 29 人、シリア難民留学生の受け入れ 19 人+家族など。
- ・ 2018 年をめどに、新しい難民保護の枠組み（難民に関するグローバルコンパクト）が採択される予定

2. 大会・会場に関する施策

- ・ 難民当事者の大会内での可視化、何らかのコミットメントの確保（選手としての参加は難しいであろうため、日本で可能性があるのは在日の難民による語学ボランティア等か？シリア難民によるアラビア語など）
 - ・ 2016 年結成されたに難民選手団の情報発信、日本での応援団の結成。
 - ・ 多言語インフラの創設（オリンピック村内・競技場のみならず、多様な関係者が利用可能な語学インフラの整備）
- + 「やさしい日本語」の普及

※参考：2002 年日韓ワールドカップを機に、神奈川県で県医療通訳派遣システム事業が本格化

※多言語対応協議ポータルサイトが発展し、大会後のインフラとして維持されていくことにも期待

3. コミュニケーションに関する施策

- ・ 人種差別を認めない (No Racism) というメッセージの発信

4. レガシーづくりに関する施策

- ・ No Racism、Diversity、Inclusion についてのメッセージを発信
- ・ 多言語対応のインフラが大会後にどのように残っていくか。
- ・ 「やさしい日本語」の普及

5. 難民の保護

- ・ オリンピックに参加、取材、観戦に来た外国人が故郷の政変などにより帰国できなくなった場合には難民申請が確保される必要があり、そのために担当省庁（法務省）、国際機関、NPO との連携が必要。

以上

日本におけるトランスジェンダーの課題

株式会社ニューキャンバス 代表取締役
杉山文野

① 性同一性障害とトランスジェンダー

● 性同一性障害

→ 医学的診断名（人の個性や性質を表すものではない）

● トランスジェンダー

→自身のアイデンティティーのひとつとして語る言葉

日本では1998年に埼玉医科大学で性別適合手術が行われてから「性同一性障害」という言葉がメディア等を通して注目されるようになり、「障害」という認識で広まった。しかし、グローバルには、医療的なサポートは必要だが「障害」ではなく多様な生き方のひとつという認識となっている。米国の精神障害の診断と統計マニュアルも「Gender Identity Disorder（性同一性障害）」ではなく「Gender dysphoria（性別違和）」と変更され、WHOが定める疾患分類であるICDでは、次回改定であるICD-11において身体疾患でも精神疾患でもないという位置づけに変更予定。一方日本では、未だに障害というイメージが根強い。2004年から施行された「性同一性障害特例法」により一定の条件を満たすと戸籍上の性の変更が可能となり、現在までに約8000名が戸籍変更を行ったが、戸籍変更の条件は非常に厳しい。

戸籍変更条件

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

特にこの四、五はリプロダクティブ・ヘルス／ライツの観点から見ても人権侵害以外の何者でもなく、この条件は直ちに見直しが必要である。全てのトラン

スジェンダーが手術を望むわけではなく、どの段階までの性別移行を望むかはそれぞれだが、この条件のために、自身の性別違和を解消するための手術ではなく、戸籍変更のために望まない手術を行う者もあり大きな問題となっている。グローバルには戸籍変更条件から手術要件は削除されている。ちなみに 2017 年スウェーデン政府は、性別変更手続きに伴い強制的に不妊手術を受けさせられたトランスセクシュアルたちに賠償金を支払っている。（詳しくは別紙 1, 2 参照）

② 生活での困りごと

トイレや更衣室などのように男女二分されるところでは性別移行期のトランスジェンダーはどちらも使用しづらく、男女兼用や誰でもトイレなど配慮が必要とされる。またトランスジェンダーの子どもに男女別の制服等を強いることが不登校につながるケースもある。

また、見た目と戸籍上の性の不一致から各種手続きでトラブルになる。

Ex, 履歴書、パスポート、免許証、投票所など

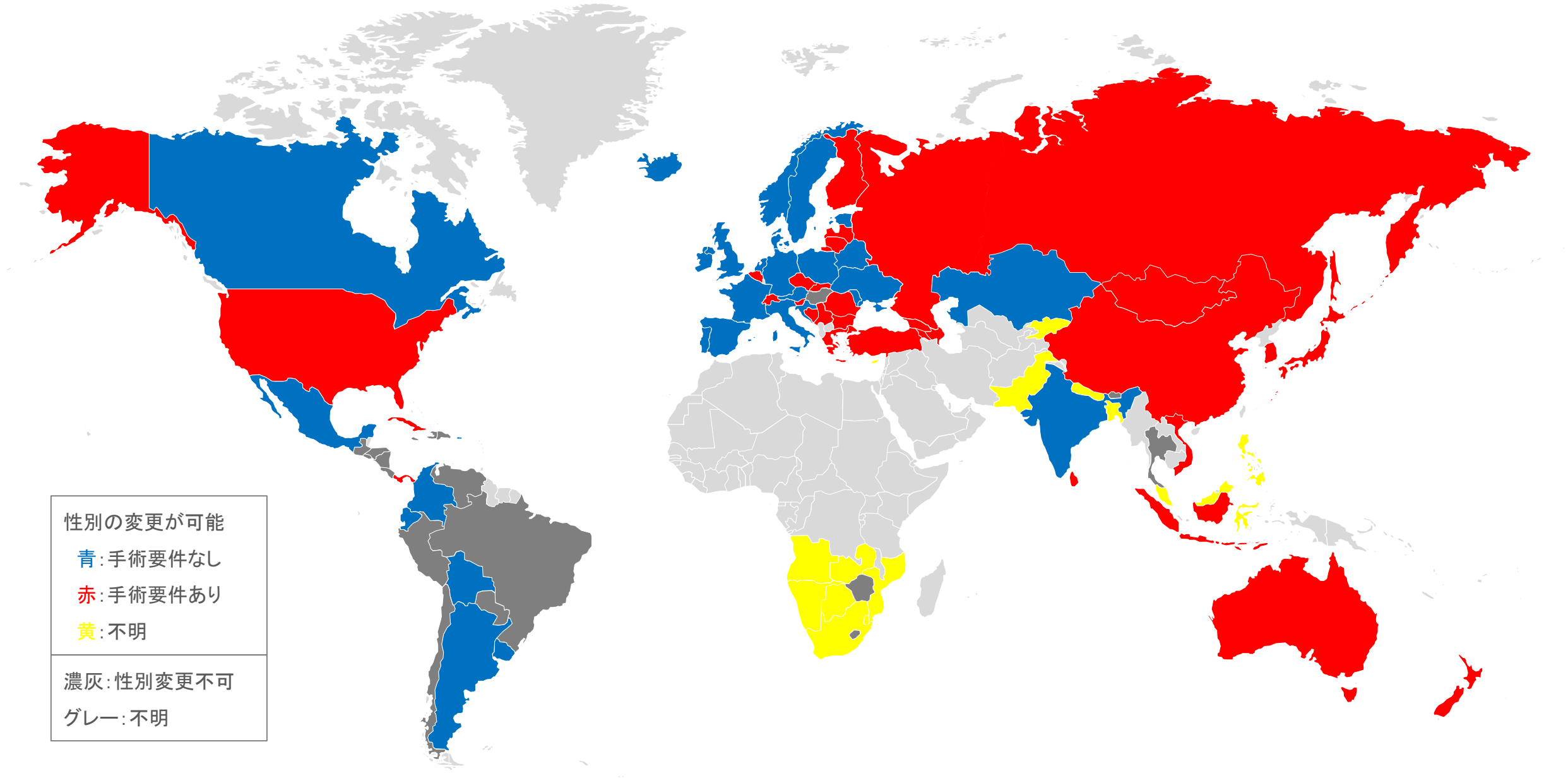
③ トランスジェンダーにまつわる訴訟

別紙 3 参照

トランスジェンダーの性別の変更・手術要件に関するグローバルデータ（マップ版）

* Trans Legal Mapping Report (ILGA, 2016)参照

* ヨーロッパについてはTrans Rights Europe Map and Index (TREI, 2017)参照



トランスジェンダーの性別の変更・手術要件に関するグローバルデータ

* Trans Legal Mapping Report (ILGA, 2016)¹参照

* ヨーロッパについては Trans Rights Europe Map and Index (TREI, 2017)²参照

性別の変更が可能（計 77 カ国）			性別の変更が不可能	不明
手術要件なし	手術要件あり	不明		
アメリカ ³ (州により違いあり) アルゼンチン アイスランド アイルランド イギリス イタリア インド ウクライナ ウルグアイ エクアドル エストニア ⁸ オーストリア(州により違いあり) ⁴ オランダ カナダ クロアチア コロンビア スウェーデン スペイン デンマーク ドイツ ¹⁰ ノルウェー プエルトリコ フランス ベラルーシ ¹² ポーランド ¹³ ボリビア ポルトガル マルタ メキシコ ¹⁴ (メキシコシティのみ) モルドバ	アメリカ ³ (州により違いあり) アルメニア アゼルバイジャン インドネシア オーストラリア(州により違いあり) ⁴ 韓国 キューバ ギリシャ ⁵ ジョージア シンガポール スイス スリランカ スロバキア スロベニア チェコ トルコ 日本 ニュージーランド パナマ フィンランド ブルガリア ベトナム ¹¹ ベルギー ボスニアヘルツェゴビナ 香港 モンゴル モンテネグロ ラトビア リトアニア ルーマニア ルクセンブルク ロシア	アンゴラ キプロス キルギス ザンビア スワジランド ナミビア ニュージーランド ネパール パキスタン ⁶ バングラデシュ ⁷ ボツワナ マラウイ マレーシア モザンビーク 南アフリカ	アメリカ領ヴァージン諸島 アンドラ エルサルバドル グアテマラ コスタリカ コソボ サモア ジャマイカ ジンバブエ セントルシア タイ チリ ドミニカ共和国 ニカラグア ハイチ パラグアイ ハンガリー ⁹ フィリピン ブータン ブラジル ブルネイ ベネズエラ ペルー ホンジュラス マケドニア モナコ モルディブ レント	アルバ アンギラ イギリス領バーズ諸島 キュラソー グアドループ ケイマン諸島 サン・バルテルミー サン・マルタン シント・マルテン タークス・カイコス諸島 マルティニーク モントセラト
30	32	15	28	12

計 117 カ国

¹ International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA). Trans Legal Mapping Report 2016: Recognition before the law. 2016. http://ilga.org/downloads/TLMR_ENG.pdf

² Trans Rights Europe Index (TREI). Trans Rights Europe Map & Index 2017. 2017. <http://tgeu.org/trans-rights-map-2017/>

³ アメリカ- ワシントン、カルフォルニア、ハワイなどの 10 州では性別適合手術は行わない。オレゴン、ネバダ、ユタなどの 12 州では性別の変更は可能であるが、詳細については不明。アリゾナ、ニューメキシコ、モンタナなどの 22 州では性別適合手術の証拠が必要である。オクラホマ、テキサス、オハイオなどの 4 州では政策が曖昧/ない。アイダホとテネシーの 2 州では性別の変更ができない。

⁴ オーストラリア- 州によって何が要件とされるかは違う。南オーストラリア、西オーストラリアでは不妊手術を要件としながニューサウスウェールズでは必要とされる House of Assembly. Births, Deaths and Marriages (Gender Identity) Amendment Bill 2016. 2016. <https://www.legislation.sa.gov.au/>

⁵ ギリシャ- ILGA (2016)によると、「おそらく手術を受ける必要性はないが、不明確である (“presumably without requirement for surgery, but unclear”）」(p. 34)と書かれているが TREI (2017)によると、ギリシャは不妊手術を要件としている

⁶ パキスタン- 第三の性を登録することは可能であるが、トランスジェンダーの人々にそれ以外の選択肢が与えられているかについては不明 (ILGA, p. 20)。

⁷ バングラデシュ- 第三の性“hijra”に登録することは可能だが、性別の移行はできない (ILGA, 2016, p. 15)

⁸ エストニア- ILGA (2016, p. 32) によると、医学的介入・手術、精神鑑定などが要件とされる。TREI (2017)の調べでは、不妊手術は行わない。

⁹ ハンガリー- ILGA (2016)の調べでは、ハンガリーは性別自体を変更することができないとされているが TREI (2017)によると、ハンガリーは「不妊手術が必要」となっている。

¹⁰ ドイツ- Law on the Alteration of Forenames and the Determination of Sex in Especial Cases の 8 条によると、性別を変更するためには、子どもを妊娠することができない状態であり、外性器の手術を受けていないといけなるとある (ILGA, p. 34)。一方 Trans Rights Europe Index (TREI) (2017)ではドイツは不妊手術が行わない国であるとされている。

Trans Rights Europe Index (TREI). Trans Rights Europe Map & Index 2017. 2017. <http://tgeu.org/trans-rights-map-2017/>

¹¹ ベトナム- 2017 年に施行される法律では、「性別適合手術」か「手術」のどちらかが要件とされることになる (ILGA, 2016, p. 23)。

¹² ベラルーシ- 精神医学、心理学、内分泌学、婦人科・泌尿器科、遺伝子「検査」などは必要である (ILGA, 2016, p. 28)

¹³ ポーランド- ILGA (2016, p. 40)によると、ポーランドで性別を変更するには、生殖器の検査などが要件とされる。TREI (2017)では不妊手術は必要ないとされている。

¹⁴ メキシコ- ILGA (2016, p. 53)の調べによると、メキシコシティのみで性別変更/不妊手術が不要である。それ以外の地域については不明。

トランスジェンダーに関する 訴訟問題

2015年11月 性同一性障害の経産省職員、国を提訴



性同一性障害で、戸籍上は男性のまま女性として勤務する40代の経済産業省職員が11月13日、「**戸籍を変更しなければ、女性用トイレの通常使用などは認めない**」とした同省の対応は不当だとして、国に処遇改善と約1600万円の損害賠償を求める訴えを、東京地裁に起こした。弁護団によると、性的マイノリティが職場での処遇改善を求めた訴訟は、全国でも初めてだという。

2016年6月 「カミングアウトを強制された」 愛知ヤクルト工場を提訴



性同一性障害の愛知県の40代会社員が28日、**職場でカミングアウトを不当に強制**されて精神的苦痛を受け、うつ病を発症したとして、勤務先の愛知ヤクルト工場（同県日進市）に330万円の損害賠償を求める訴訟を名古屋地裁に起こした。

2015年12月 性同一性障害のフィットネス会員提訴



心身ともに**女性として生活**する京都市の40代経営者がフィットネスクラブから戸籍上の性別である**男性としての利用**を求められ**人格権を侵害**されたとして、運営元のコナミスポーツクラブ（本社・東京）に472万円の賠償を求めて25日、京都地裁に提訴した。（2017年 和解成立）

2018 年 3 月 6 日

東京オリンピック・パラリンピックについての持続可能性に配慮した運営計画
人権労働・参加協働にかんする意見書

特定非営利活動法人 移住者と連帯する全国ネットワーク（移住連）

代表理事 鳥井一平

〒110-0005 東京都台東区上野 1-12-6 3 階

TEL : 03-3837-2316 FAX : 03-3837-2317

私たちは、この社会で暮らす外国人移住者とその家族の生活と権利を守り、自立への活動を支え、よりよい多民族・多文化共生社会を目指す個人、団体による全国のネットワーク組織です。

東京オリンピック・パラリンピック（以下、東京五輪）について、持続可能性に配慮した運営計画策定へのご準備に敬意を表します。また同大会における基本コンセプトのひとつとして「多様性と調和」、すなわち「人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治、障がいの有無など、あらゆる面での違いを肯定し、自然に受け入れ、互いに認め合うこと」が掲げられていることを支持いたします。

一方で、2017 年 6 月末現在、日本には約 250 万人の外国籍者が暮らし、外国にルーツをもつ日本国籍者も含めるとより多数となります。にもかかわらず日本社会が多民族・多文化社会であるという認識は未だ十分ではありません。

またここ数年、とりわけ日本国内に住む在日コリアンに対するヘイトスピーチが深刻化しています。2016 年にいわゆる「ヘイトスピーチ解消法」が施行されましたが、同法はヘイトスピーチを禁止する旨の規定がない理念法に過ぎないこともあり、その後もヘイトデモは続いており、特にネット上のヘイトスピーチは野放し状態です。さらに、ヘイトクライムともいうべき事件も起こっています。去る 2 月 23 日には、東京都千代田区にある在日朝鮮人総聯合会（朝鮮総聯）中央本部の前に、男 2 人が車で乗りつけ、建物に向かって拳銃の弾を数発撃ち込む事件が発生しました。これに対しネットでは、犯人の行動を批判する声よりも、逆に賞賛したり、やむを得ないと容認する声が溢れました。

このような雰囲気の中で開催される東京五輪だからこそ、組織委員会が率先して、反レイシズムのメッセージを力強くアピールしていかなければ、大会が、ともすれば「排外的な愛国主義」の助長に利用される危険があると考えます。

私たちは、今回の大会が、日本が多様な人びとから構成される社会であるという認識を広め、国内で渦巻く非寛容・排外主義に対する歯止めとなり、多様な人びとの共存を促進するきっかけになることを切に願っています。その一助となるよう、人権労働・参加協働にかんする観点から、運営計画に以下の項目を盛り込むよう提言いたします。

1. 日本が多民族・多文化社会であるという認識を広め、共生につなげる取り組みを実施、奨励すること
2. 人種差別・ヘイトスピーチ・ヘイトクライムを許さないという姿勢を明確にし、そうした差別・暴力にかんする教育・啓発の取り組みを実施、奨励すること
3. オリンピックの準備・実施にかんする企業活動における、移住労働者・民族的マイノリティを含む労働者の人権侵害を防止すること。またそのための教育啓発やモニタリングを実施すること
4. NGO との連携による人権・参加協働に関わる取組みを拡大すること

<具体的方策についての提案>

●組織委員会からのアピール

- ・「ヘイトスピーチ、人種差別、人権侵害を許さない」旨の宣言文及びキャッチコピーの作成（キャッチコピーは素人が作らず、必ず、プロに作ってもらうこと）
- ・宣言やキャッチコピーを、各種掲示物や広告媒体へ掲載
- ・当該メッセージを打ち出すイメージ動画を作り SNS で拡散
- ・外国人フレンドリーなお店であることのアピールに使ってもらうべく、「私たちは多様性を尊重するサービスを提供します」「私たちは人種差別・人権侵害を許しません」といった趣旨のキャッチコピーの入ったステッカーや、コースター等を作成し、都内飲食店・宿泊施設を営む事業者に対して無料配布（拡散のため、希望したところだけではなく、なるべく全ての事業者に配布する）

【参考】ドイツのレストランで、コースターに”No Racism”と書いてあったのを見た

- ・「私たちは人種差別・人権侵害を許しません」といった趣旨のキャッチコピーの入ったステッカーを競技場内にも貼り付ける。競技時間の合間に、競技場内の電光掲示板に「私たちは人種差別を許しません」といった趣旨の画像を流す

【参考】野球に関して阪神タイガースが甲子園球場で画像を流したことあり（画像参照）

●組織委員会によるモニタリングと教育啓発

- ・組織委員会の職員・ボランティア・取引先その他関係者などに、差別禁止、ヘイトスピーチとは何か、日本でおきているヘイトスピーチの現状等について教育啓発を実施する
- ・五輪の準備や実施にかかわる企業活動において、多くの移住労働者や民族的マイノリティがすでに就労しており、今後もその数の増加が見込まれる。彼・彼女らにたいする人権侵害や人種差別を防止し、公正な労働環境を整備するよう、採用企業への教育啓発や就労現場のモニタリングを実施する
- ・オリンピックの準備や実施過程において、「テロ」対策・治安対策が強化されることが考えられる。こうした対策が、行政機関や企業等によるマイノリティや特定の人びとへの差別や人権侵害につながらないようにモニタリングを実施する

- ・五輪会場内や周辺におけるヘイトデモ・街宣、ヘイトクライムが認められた場合、五輪の理念に反するとして中止を求める（これらのデモ・街宣の主催者は、自分たちの行動を必ず you tube などにアップして世界に発信しており、これを放置することが東京大会にもたらすマイナスイメージは大きい）

- ・インターネット上で、五輪に関連してヘイトスピーチが行われていないかモニタリングを行い、認められた場合には、プロバイダーに即時削除を求める（削除の可否の判断はプロバイダーの内部規定による）

- ・上記の活動を行っていることを対外的にもアピールする

● 「日本社会の多様性」のアピールと参加協働

- ・ピョンチャンオリンピック開会式のように、式典等のイベントにおいて、日本に住む民族的マイノリティ（朝鮮・中国・フィリピン・ブラジル・アイヌ・琉球等）の伝統芸能などを披露する場を設ける

- ・五輪会場周辺には、日本の文化体験コーナーや、文化紹介のブースが設置されたり、イベントが実施されると思われるが、コーナーやブースの一面に、日本に住む民族的マイノリティに関する展示を設ける

- ・五輪関連行事への在日外国人の参加促進、ボランティアへの勧誘、各国在京大使館との連携の実施など。一方で、通訳・翻訳をはじめ、専門性を必要とする事業・取り組みについては専門性の発揮にたいする対価を支払うことが必要である

- ・人権労働・参加協働の分野で効果的な取り組みを実施するために、NGO や市民団体との連携をより一層強化する

● 組織委員会内部におけるダイバーシティの確保

- ・スタッフやボランティアの採用に際して、性別、民族、国籍、障害、年齢、性的指向といった多様性に配慮した採用を行う旨の指針を策定し、かつ実施状況をモニタリングする

● 協賛企業を通じたアピール

- ・有力選手が登場するテレビやネットの協賛広告の中に、「ヘイトスピーチ、人種差別、人権侵害を許さない」といった趣旨のメッセージを訴える広告を各社で作成してもらうように呼びかける

【参考】新大久保でヘイトデモが頻繁に行われていた時期に、ある大手服飾メーカー（earth music and ecology）が新宿など複数の駅で「ヘイトスピーチって何ですか」とのメッセージが入った女性モデルのポスターを作り掲示していたことがあり、とてもインパクトがあった

● （東京都への要望）朝鮮学校への補助金支給を再開していただきたい。

日本は、2014 年、国連人種差別撤廃委員会から、地方自治体による朝鮮学校への補助金の復活及び維持を勧告されており、公権力による差別が解消されていない現状は東京五輪開催前に是正されるべき

以上

<参考画像>

甲子園における「ヘイトスピーチ、許さない」の表示



東京オリンピック・パラリンピックを共生社会への一里塚に

(公社) 自由人権協会 旗手明

1. 日本に在留する外国人に対する意識の変革を！

日本に在留する外国人の数は、リーマンショックや東日本大震災などの影響による減少・停滞の時期を過ぎ、近年著しく増加している。昨年 6 月末において 247 万人を数え、前年同期比で 16.4 万人もの増加をみており、昨年 12 月末付の統計（近々発表予定）においては、250 万人を超えることが確実視されている（資料参照）。

また、外国人労働者数はほぼ一貫して増加しているが、やはり近年の増加は著しく年に 15 万人を超えてきている。昨年 10 月末には 128 万人ほどとなり、前年比 19 万人（18%）もの増加を見て過去最高を更新している（資料参照）。他方、今年 1 月の有効求人倍率は 1.59 にも及び、44 年ぶりという高さで国内の人手不足は深刻である。

このように日本社会には、すでに外国人あるいは外国人労働者が数多く定着しており、彼ら彼女らなしでは社会が回らない、外国人との共生が不可避である時代を迎えている。しかし、国内には、こうした客観的な状況を正面から見ようとせず、日本社会が日本人だけで成り立っているかのような意識が、また日本社会のことは日本人だけで決めればよいかのような意識が、いまだに払拭できていない。東京オリンピック・パラリンピックを開催することを通じて、外国人と共に生きる社会への覚醒がはかられればと期待する。

そこで、東京オリンピック・パラリンピックを開催するにあたって、こうした外国人らを含む日本社会の現状を反映した形で、その準備、実施に当たるべきであると考えます。

例示するならば、開催の準備過程及び各種事業への外国人の参加、開催時のボランティア等への勧誘、各国の在京大使館との連携などが考えられる。特に留意すべきは、日本に在留する外国人らを迎え入れられる側としてではなく、日本社会の一構成員として迎え入れる側に位置づけることである。

2. 外国人労働者の権利脆弱性に注目を！

外国人労働者 128 万人ほどの内訳をみると、留学生の資格外活動（アルバイト）が 26 万人、技能実習生が 25.8 万人、専門的・技術的分野に 23.8 万人などとなっている。

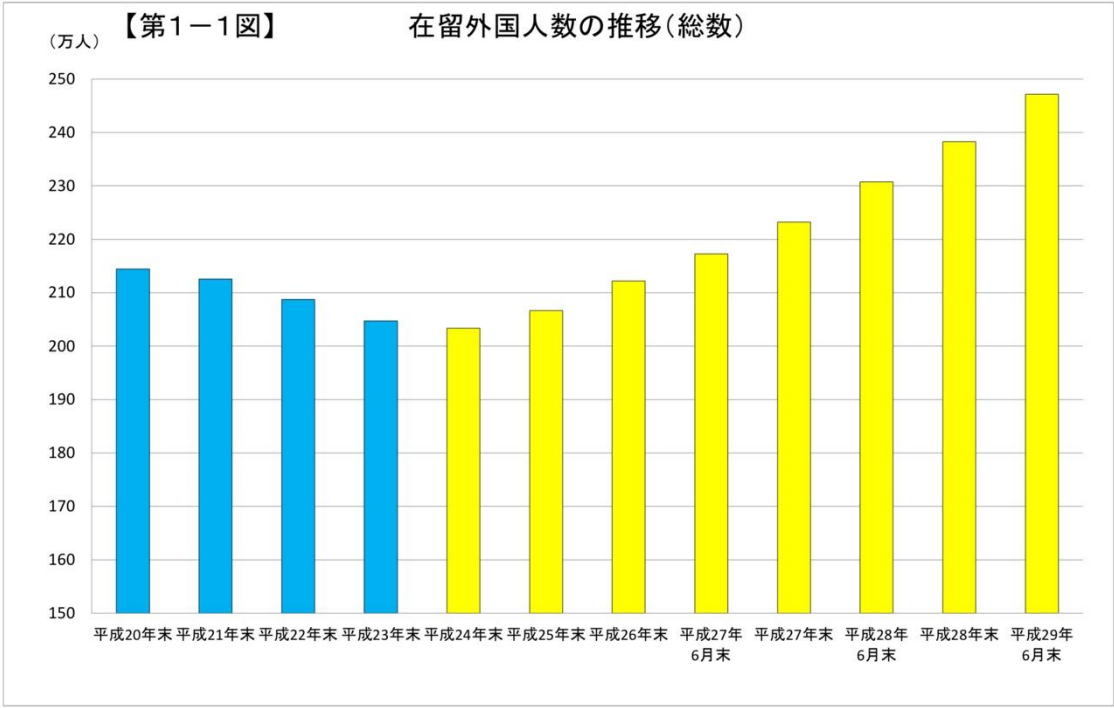
このうち留学生においても、本来の学習目的ではなく労働のために留学生として来日する者もあり、他方、労働力として活用するために留学名目で受け入れ関連企業・施設等で働かせる日本語学校等も存在し、「労働力としての留学生」の問題も重大な問題を引き起こしている。

また、技能実習制度における深刻な人権侵害が明らかとなり、国際的な批判も相次ぐ中、昨年 11 月より技能実習法が施行され制度改善が期待されている。しかし、技能移転による国際貢献という建前と、人手不足を補う労働力という実態との乖離＝根本的な矛盾に変わりはないため本質的な改善は難しく、新制度施行以降も人権侵害事例は後を絶たない。

環境・人権・労働における国際水準を遵守することが求められるオリンピック・パラリンピックにおいては、問題の山積する外国人労働者に対して組織委員会による特別な注視が必要と考える。人権侵害を受けるリスクの高い外国人労働者は、東京オリンピック・パラリンピックに関わる施設建設や関連事業においても雇用されており、その実態把握（モニタリング）は急務であると思われる。

また、スポンサー企業及びそのサプライチェーンにおいても同様の問題をはらむ可能性は否定できず、組織委員会においてもスポンサー企業等に対して、国際的な労働基準・人権基準の観点から外国人労働者に関する取り組み（実態把握、リスク評価、リスク管理）を促す必要がある。

< 在留外国人統計 > 法務省



< 外国人雇用状況の届出状況 > 厚生労働省

図1 在留資格別にみた外国人労働者数の推移

(単位:千人)

