

(別添)

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書

個別意見

2024年3月8日

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書（個別意見）

組織名称：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

参照箇所	意見概要
個別テーマに関するレビュー	<p>報告書7つの「NAP への示唆」に加えて GCNJ から、次回 NAP 改定に向けて、さらに具体的な施策を検討いただくために、以下の4つの意見を提出します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「ジェンダー平等」には、女性のエンパワーメント原則（WEPS）による取り組みを施策に加える。 2. 企業の情報開示は、企業が「ライツホルダーへ適切な情報提供」ができるように能力構築や、そのインセンティブを施策として取り上げる。 3. 救済に対して、日本政府に「国内人権機関」の設置と、その機関が「直接的な救済」への役割を担うことを検討する。 4. SDGs17 ゴールはすべてに人権が関連している。環境（気候、自然資本、セ遺物多様性など）と人権の交差性を考慮すると共に、統合的解決に結びつく「シナジーアプローチ」を NAP 施策及び SDGs アクションプランに取り入れる。 <p>以下に各意見について補足と関連資料を示します。（同順）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性のエンパワーメント原則(WEPS)」を、日本企業が導入し推進することで、「多様なステークホルダーがジェンダーの視点を共有する」（SDGs 実施指針改定版）ことにつながります。 https://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/pdf/jisshi_shishin_r051219.pdf ・現行 NAP では、「環境報告ガイドラインに即した情報開示の促進（環境省）」とあるが、政府の「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」が発行されて、企業の情報開示が「ステークホルダーとの対話」プロセスに密接に関係付けられた。 https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf ・救済における直接的役割とは、「苦情の受付、侵害の捜査、アンケート調査の実施、紛争解決の仲介、補償の命令など」を具体的に指している。また昨年（2023年8月）においても「国内人権機関」の設置を強く促している。 ・「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針改定版」p6 に記述がある。 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/pdf/jisshi_shishin_r051219.pdf

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目レビューに関するステークホルダー報告書 (個別意見)

組織名称：国際労働機関 (ILO)

国際労働機関 (ILO) は、行動計画の3年目レビューにあたり、行動計画公表後のビジネスと人権をめぐる国際動向、企業及びステークホルダーの取組状況を踏まえ、ステークホルダー報告書記載の事項に加え、以下の通り意見を表明する。

<p>1. 中核的労働基準の批准ならびに尊重、促進、実現に向けた具体的な行動</p>	<p>日本は差別禁止 (111号)、労働安全衛生 (155号)、強制労働 (29号議定書) が未批准である。労働における基本的原則及び権利 (中核的労働基準) は「国際的に認められた人権」 (指導原則13) として企業やステークホルダーの行動規範の中に加速度的に組み込まれているほか、日本が締結する貿易投資協定においてもコミットされている (日EU EPA、TPP 協定、IPEF サプライチェーン協定など)。また、JICA、JBIC、JETRO の民間支援やサービス提供についても、人権保護のための追加的措置の要請 (指導原則4) が近年高まっている¹。中核的労働基準を批准し、国内法制度や企業実務をこれに整合させることにより尊重、促進、実現の義務を果たすことは、国家と企業のレピュテーションを保ち、持続可能なサプライチェーンとビジネスを促進する。</p> <p>まずは該当条約を批准の上で政労使三者の協議の場を確保した上で、中核的労働基準の求める内容と国内法の内容を整理すべきである²。他に日本におけるビジネスと人権の文脈で重要な条約として、民間職業仲介事業所条約 (181号)、漁業労働条約 (188号)、家事労働条約 (189号)、暴力とハラスメント条約 (190号) 等がある。</p>
<p>2. 公共調達における組み込み</p>	<p>中小企業による取組み強化の必要性が指摘される中で、公共調達に人権尊重の要請を組み込むことによる効果に注目が集まる (指導原則4)。特に地方公共団体の調達への組み込みにより、地方それぞれの人権や労働など社会課題につき民間の力も借りながら推進することができ、サプライチェーン末端の脆弱な人々の課題を把握することに役立つ可能性がある。この観点から、企業行動が人権や社会的経済的発展にもたらす「正」「負」の影響を考慮した「人権尊重調達枠組」の策定が期待される³。</p>
<p>3. 国内人権機関</p>	<p>本報告書第2章3(6)記載のとおり、国内人権機関には様々な機能があり、救済アクセスの促進のほか、構造的課題の特定と解決策の提示、情報共有やエンゲージメントのネットワーク構築、一般啓発、人材育成、政策提言や他国との人権対話まで果たしうる役割は多様である。国家の人権保護義務を果たすうえで、国内人権機関とエンゲージメントを行うことにより、取組みの透明性を高め、より幅広いステークホルダーからの情報を政策に活かす観点からも、国内人権機関の早期設立が期待される。</p>
<p>4. 投資受入国一 本国対話</p>	<p>グローバルサプライチェーンを通じて人権尊重の取組みを浸透させるためには、投資受入国のガバナンスギャップを避けて通ることは難しい。日系企業の負の影響を防止・軽減・是正しつつ、産業人財育成など現地社会経済発展に貢献する事例を広めるためにも、ILO 多国籍企業宣言12項に従い、受入国一本国対話を促進すべきである。</p>
<p>5. その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ジェンダー平等・ワークライフバランスに関し、ILO 家族的責任を有する労働者条約 (156号) の趣旨を踏まえ、男性育児休業の実質的促進を含め、家庭におけるケア労働が女性に偏らないよう政策を拡充すべきである。 ○ グローバルレベルでは、ケアエコノミー、プラットフォームエコノミー、デジタル化、生活賃金など、ビジネスと人権に影響を与える新たなトピックがILO 総会や理事会を中心に議論されており、最新情報を参照の上適切に対応すべきである。 <p>なお、技能実習ほか移民労働者の制度については、ILO としてILO181号条約等国际基準に沿った制度の在り方を政府有識者会議に宛て意見提出を行っている⁴。また、ILO は国際労働基準に関する政労使勉強会や、GCNJ とともに人権DDに関する人材育成プログラムを実施しており、行政官研修にも対応可能である。</p>

¹ 他国の例では、例えばスウェーデン国際開発協力庁 SIDA が職員向けに人権ベースアプローチのツールを提供し、開発協力における人権尊重を呼びかける例がある。

<https://www.sida.se/en/for-partners/methods-materials/human-rights-based-approach>

² この点で厚労省の「ビジネスと人権検討会」報告書 (2023年12月13日) は必要な政策が掲げられており、NAP 関連施策としても重要性を持つと考えられる。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37014.html

³ 詳細はILO-CSO ネットワーク「持続可能な公共調達に関する第2次提言〜バリューチェーンにおける責任ある企業行動・労働慣行に向けて〜」を参照。

https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_888678/lang-ja/index.htm

⁴ ILO 駐日事務所も意見提出 技能実習 政府有識者会議 https://www.ilo.org/tokyo/newsroom/WCMS_899666/lang-ja/index.htm

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目レビューに関する
ステークホルダー報告書（個別意見）

組織名称：サステナビリティ消費者会議

参照箇所	意見概要
1. NAP3 年目レビューにおける重要視点	<p>(1) 指導原則の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ NAPについて消費者の認知は進んでいないことから、政府の取組や重要な課題を適切に理解し意見を述べる事が可能なように、指導原則の基本枠組みである「保護・尊重・救済」に沿ってレビューを行う。
2. 日本における「ビジネスと人権」の重要課題	<p>(3) 「ビジネスと人権」の視点から日本の重要課題を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ NAPには分野別行動計画に「消費者の権利・役割」が規定されているが、消費者の権利の侵害については「ビジネスと人権」の視点での取組内容を見直す必要がある。
3. 個別テーマに関するレビュー	<p>(1) 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 企業のサプライチェーン上の人権リスクへの対応に加えて、企業が製品を販売し消費者に提供する過程で、消費者の権利に影響を与える広告・販売方法などの人権リスクにも対応する必要がある。 <p>(2) 「誰一人取り残さない」ための施策推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ NAPで取組事項とされている人権課題は消費者の権利と関わるものも少なくない。たとえば、「新しい技術の発展に伴う人権」などがある。さまざまな人権リスクについては消費者の権利への取組と合わせて実施していく必要がある。 <p>(3) 救済へのアクセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ NCPによる実効的救済を確保しながら国内人権機関の設置に向けてマルチステークホルダーによる議論を開始する。 <p>(4) ビジネスと人権を実現するための能力構築（人権教育・研修および支援・助言）の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 消費者に対しては、消費者の役割を中心にエシカル消費が進められているが、消費者における権利の視点と合わせて取組むなど「ビジネスと人権」の視点でエシカル消費に取組む必要がある。 ■ 消費者教育を人権の視点で充実させるために、企業の人権リスクおよびその取組についての情報開示を促進していくことが求められる。

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書（個別意見）

組織名称：中小企業家同友会全国協議会

参照箇所	意見概要
3.個別テーマに関するレビュー	<p>(1) <u>人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン</u></p> <p>3) <u>関連する国際的な動向</u></p> <p>③ <u>国内外のサプライチェーンにおける公正な取引の実現</u></p> <p>上記の項目の中で「日本における優越的地位の濫用規制については、独占禁止法で規定があるものの、実効性が課題となっている」との指摘があり、米国や韓国では、不公正取引による損害に対して、懲罰的な損害賠償を請求できる制度が設けられていることが紹介されています。公正取引の実現はサプライチェーン全体の課題ですが、特に規模の小さい中小企業にとっては重要な課題であり、より実効性のある政策を望みます。</p> <p>(3) <u>指導原則の実施を推進する能力構築（人権教育・研修および支援・助言）のための仕組みづくり</u></p> <p>5) <u>以上を踏まえた NAP への示唆</u></p> <p>上記の項目の中で「中小企業の特性を考慮した手引きの作成や好事例の共有を促進する」と記されています。当会として「中小企業向け手引き」を作成する際に大切だと考える視点などを提案します。</p> <p>① 人権尊重に取り組むことは、従業員や取引先、顧客、地域などとの関係を強め、企業体質の強化につながることを強調する。</p> <p>② 中小企業は既に「人間尊重の経営」「顧客・取引先・地域との共存共栄」などを実践している企業も少なくない。そのような自社の取り組みで人権尊重につながる点を明らかにし、それを発展させることで人権尊重の取り組みにつなげていく。</p> <p>③ 多くの中小企業は経営資源が限られている。人権デュー・ディリジェンスの取り組みは、既存の経営の仕組み（経営指針、会議体、面談制度、目安箱制度など）を活用することも検討する。</p> <p>④ 専門用語はできるだけ使わずに、わかりやすい言葉で表現する。</p> <p>⑤ 公正取引の実現が中小企業の人権尊重の推進に重要である。人権尊重の実践を困難にしている不公正取引など外的な要因を明らかにし、それを改善する方法を検討する契機とする。</p>

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書（個別意見）

組織名称：日本サステナブル投資フォーラム（理事・会員有志で構成される人権分科会より提出）

参照箇所	意見概要
1. NAP3 年目レビューにおける重要視点	<p>(1) 指導原則の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 国として、NAPを通じて何を達成したいか、メッセージを明確にしてほしい。 ■ 各省庁に期待する役割を明確にした上で、個別の人権課題を横断的に連携して取り組んで欲しい <p>(2) 国際社会におけるビジネスと人権の動向からの視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 未批准な中核的労働基準への批准のご検討 <p>(3) レビュー・プロセスに関する視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ステークホルダーによる働きかけを待つのではなく、国として積極的にNAPの周知および進捗についての情報開示を行い、ステークホルダーがフィードバックできる仕組みにしてほしい。
2. 日本における「ビジネスと人権」の重要課題	<p>(1) 「ビジネスと人権」の視点からの問題提起</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 人権方針やDDプロセスがあっても、サプライチェーンのトレーサビリティが不足している中で、各社が優先して取り組むべき人権リスク・課題が特定されていないことが、投資家共通の問題意識。個別テーマ3.- (3) の通り、個別人権課題の知識・意識向上を含めた能力構築の機会提供を、国に期待。 <p>(2) 日本の人権政策においてとらえられてきた重要課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 国内特有の人権課題に限らず、グローバル視点での人権課題に視野を広げるべき ■ 国内人権機関の設置を再度検討頂くことに期待 <p>(3) 「ビジネスと人権」の視点から日本の重要課題を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 政府の職員が労働基準法の対象外であるが、官民の人材の流動性の向上、そして企業の人権尊重を促すため、政府職員自らの働き方を始めとした人権保護の政策に期待
3. 個別テーマに関するレビュー	<p>(1) 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 人権尊重促進政策で、気候変動・自然資本・生物多様性などとの関連性も考慮すべき <p>(2) 「誰一人取り残さない」ための施策推進（ジェンダー平等や外国人労働者の保護など）</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 日本国内の外国人労働者だけでなく、日本企業のサプライチェーン上の移民労働者を含めた国外労働者を視野に入れた施策が必要。 ■ 尚、労働人口が減少する中、労働者の尊重は企業価値創造に繋がる視点も必要 <p>(3) ビジネスと人権を実現するための能力構築（人権教育・研修および支援・助言）の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 個別人権課題についての理解を深める機会提供を国に期待 ■ 産業別ガイドラインの作成（経産省・金融庁を始めとした各省庁と民間による協力） <p>(4) 企業の情報開示</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 各社において特定された重要な人権課題など、内閣府令による開示の検討 ■ サプライチェーン上に実在する負の影響の特定とその対応方法など、具体的かつ継続的な取り組み状況が分かる情報開示を促進する施策の検討 ■ 企業の人権尊重に基づいた開示を求める国際動向の中、日本企業の国際競争力が損なわれない国内政策の検討 <p>(7) NAP の実施・モニタリング・改訂の体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ NAP 実施上の優先課題とタイムフレームの提示

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書（個別意見）

組織名称：日本弁護士連合会

参照箇所	意見概要
2.日本における「ビジネスと人権」の重要課題	当連合会は、国連人権理事会の普遍的定期的審査UPRにあたって提出した報告書 ¹ （2022年1月）で日本における重要な人権課題を整理しているところ、その課題の多くがビジネスに関連しているため、これを参照されたい。
3.個別テーマに関するレビュー	NAP策定プロセスで当連合会が提出した「 ビジネスと人権に関する行動計画に盛り込むべき具体的な事項・施策に関する意見書 」（2019年11月以下「2019年NAP意見書」）は、既存の政府の施策と指導原則のギャップを踏まえ、以下の個別テーマを含む14の重点項目について具体的な施策を提案している。本レビュー時点でも、いまだその多くが実施されていないため、改めて実施を検討されたい。特に政府に検討を要請する事項は以下のとおりである。
(1)人権DD及びサプライチェーン・(4)企業の情報開示	指導原則は、政府に対し、サプライチェーンを通じた人権尊重の実現のために強制的な法律規制措置と自発的な措置双方の賢い組み合わせを推奨している。企業の透明性を確保しつつ人権DDを促進する観点から、一定規模以上の企業に対して、サプライチェーンを通じた人権尊重に関する取組状況の情報開示を速やかに義務付けるべきである。また、国連ビジネスと人権作業部会訪日調査後の声明（2023年8月。以下「国連作業部会声明」）が勧告するとおり、人権DD実施の義務化についても検討を開始すべきである。ただし、その検討に当たっては人権DDの形骸化や中小企業への悪影響の防止にも配慮する必要がある。
(2)「誰一人取り残さない」ための施策推進	ジェンダー平等の実現のためには、実効性ある包括的ハラスメント禁止に向けた法制度の整備 ² 、男女賃金格差の解消のための立法を含む実効的な措置 ³ が不可欠である。また、外国人労働者の保護のためには技能実習制度の廃止と特定技能制度の改革 ⁴ や人種等を理由とする差別的言動を禁止する法律の制定 ⁵ も重要である。これらの施策をビジネスと人権に関するNAPとの一貫性を確保しながら推進すべきである。
(3)能力構築のための仕組みづくり	特に中小企業では人権尊重の取組の浸透に課題が生じていることから、2019年NAP意見書8頁以下で詳述したとおり、中小企業向けのガイダンス文書の作成、「ビジネスと人権」に関する相談窓口・専門家紹介制度の整備を含む支援を強化すべきである。一方、下請取引条件の適正化を通じた中小企業の労働環境の改善も図る必要がある。
(5)公共調達	政府が2023年4月に決定した「公共調達における人権配慮」の効果的な実施のためには、2019年NAP意見書4頁以下で詳述したとおり、国・地方公共団体の公共調達実施の様々な段階で人権基準を組み入れると共に、その基準違反に関し通報を受け付ける実効的な苦情処理メカニズムを整備すべきである。
(6)救済へのアクセス	国連作業部会声明が指摘したとおり、国内人権機関はビジネス関連の人権侵害事例における救済プロセスの強化等のために欠かせない役割を果たす。同声明が強く勧告し、かつ当連合会も提言しているとおり、政府は、パリ原則に従い、政府から独立しかつ十分な資源と権限を有する国内人権機関を速やかに設置すべきである ⁶ 。 また、多様な救済へのアクセス手段を確保する観点から、2019年NAP意見書9頁以下のとおり、外国人や国外の人権侵害も含め司法的救済へのアクセスを平等に提供すること ⁷ 、各国際人権条約の個人通報を可能とする選択議定書の批准又は通報制度の受諾宣言をすること ⁷ 、各国連絡窓口（NCP）を実効的な苦情処理メカニズムとして機能するよう改善すること、企業・業界団体等の実効的な苦情処理メカニズムの整備を支援・促進することも強く要請する。

¹ 当連合会「[国際連合人権高等弁務官事務所が作成する 日本に関する人権状況要約書のための文書による情報提供](#)」（2022年1月）参照

² 当連合会「[実効性ある包括的ハラスメント禁止に向けた法制度の整備を求める意見書](#)」（2021年11月）参照

³ 当連合会「[全ての女性が貧困から解放され、性別により不利益を受けることなく働き生活できる労働条件、労働環境の整備を求める決議](#)」（2015年10月）参照

⁴ 当連合会「[技能実習制度の廃止と特定技能制度の改革に関する意見書](#)」（2022年4月）参照

⁵ 当連合会「[人種等を理由とする差別的言動を禁止する法律の制定](#)」（2023年4月）参照

⁶ 当連合会「[国内人権機関の創設を求める意見書](#)」（2014年2月）、「政府から独立した国内人権機関設立のために」（2018年2月）参照

⁷ 当連合会「[個人通報制度の導入と国内人権機関の設置を求める決議](#)」（2019年10月）参照

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書（個別意見）

組織名称：日本労働組合総連合会

参照箇所	意見概要
<p>3. 個別施策テーマに関するレビュー</p>	<p>(1) 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2020年の行動計画（NAP）策定以降、政府ガイドラインの策定などによって取り組みが進んでいることに対しては一定の評価をしている。しかしながら、3) ②で指摘されているように、欧米諸国を中心に人権デュー・ディリジェンスの義務化（法制化）の流れが進んでいることを踏まえれば、日本の状況は周回遅れであると言わざるを得ない。 <p>ビジネスと人権をめぐる状況が絶えず変化していることなどを踏まえ、政府ガイドラインについては、実施状況や実効性など現場実態を適切に踏まえた検証を通じ、一定の期限を区切った見直しを行うことが必要である。あわせて、人権デュー・ディリジェンス義務化の不可逆的な世界的潮流を踏まえ、日本においても義務化（法制化）を見据えた議論を行うべきである。</p> <p>(6) 救済へのアクセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 指導原則の3つの柱のうち、「人権を保護する国家の義務」については行動計画、「人権を尊重する企業の責任」については政府ガイドラインによって一定の対応が取られているが、「救済へのアクセス」については取り組みが遅れている状況である。 <p>国連WG報告書が示している通り、国内人権機関の設置は実効的な救済へのアクセスを提供する上で有益である。既に80カ国以上が国内人権機関を設置していることも踏まえ、パリ原則に合致し、政府からの独立性を担保した国内人権機関の設置について、具体的な検討を開始すべきである。</p> <p>(7) NAP実施・モニタリング・改定の体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ NAP実施に際しては、日本政府が一体となって取り組む体制が必要であるが、とりわけ、府省庁間の連携体制が不十分であるため、府省庁横断的な課題への対応に課題がある。また、円卓会議・作業部会の運営や政府とステークホルダーとのコミュニケーションのあり方についても改善が必要である。 <p>国際人権担当首相補佐官の任命などによって、NAP実施の司令塔を明らかにすることで、関係府省庁の円滑な連携やステークホルダーとの責任ある対話が可能となる。今後、NAP改定に向けた議論が本格化することも踏まえ、より横断的・効果的な体制の整備に取り組むべきである。</p>

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書（個別意見）

組織名称：ビジネスと人権市民社会プラットフォーム（BHRC）

参照箇所	意見概要
<p>3. 個別 テー マに 関す るレ ビ ュ ー</p>	<p>(7) NAP 実施・モニタリング・改定の体制整備</p> <p>2020年10月、日本政府は、「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）」を策定し、「指導原則」等の国際的な基準を踏まえ、<u>人権保護を保護する国家の義務</u>と共に、企業に対しては人権デュー・ディリジェンスを中心とした取り組みを推奨する5年間の計画を打ち出した。当然のことながら「計画」を打ち出した以上、行動計画における取組の進捗をモニターし、課題点等を総合的に分析、評価することが、次期改定に向けての出発点となる。</p> <p>2023年4月24日で開催された円卓会議では、メンバーからは、以下のように計画を評価する指標の策定、モニタリングし、課題点等を分析すべきとの意見が圧倒的であった（外務省議事要旨から抜粋）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最終的な目的は企業の人権デュー・ディリジェンスの取組の推奨である。そのため、<u>企業の取組がどのくらい進んだのか</u>というところを評価対象としていく必要がある。 ・3年目の取組として、（中略）<u>何ができていないのか、どうすればそのギャップを埋めていけるのか</u>について、冷静で確度の高いデータの収集をお願いしたい。 ・何を指すのかという管理目標は明確に定める必要がある、（中略）<u>実態を評価する</u>という観点では、<u>毎年進捗を測る必要がある</u>。 ・政府が策定したガイドラインによって<u>企業の取組が実際にどの程度進んでいるのか</u>ということについては、<u>定期的にフォローアップをしていく必要がある</u>。 ・レビュー方法について、（中略）<u>政府の施策が日本における人権状況の改善に具体的にどのように効果があったのか</u>というインパクトの観点からの評価が非常に重要である。 ・具体的な課題をどのように作業部会等で検討していくのかを具体的に決めていかなければならない。<u>まずは5年目に向けて、スケジュールやタイムラインを作っていく必要があるのではないか</u>。 <p>これらの意見、要望を踏まえ、前回円卓会議の最後の挨拶で、政府（中谷元首相補佐官（国際人権問題担当））は、<u>NAPについて、各取組の進捗度をどう図っていくか、という点については関係省庁会議で議論したい。NAP改訂については、次期NAPの具体的な姿を見せながら議論をしていくことが重要だ</u>と思うと述べて、<u>そのモニタリング、進捗評価の重要性を述べた</u>。</p> <p>円卓会議で、これらの意見が出されたことを踏まえ、政府が進捗度を図ることを約束しながらも、7月27日に開催された第2回作業部会では、円卓会議での議論が反映された内容になっておらず、円卓会議と作業部会との連続性、関係性が見られなかった。その中で外務省からは、<u>現状で行動計画の何ができていて、何が未達成なのか等は検討していく必要がある</u>等述べた。</p> <p>前回円卓会議開催以降、<u>1年近く円卓会議が開かれず、前回出された意見（評価指標の作成、モニタリング、ギャップ分析等）は、この報告書において取り組みの要素としては含まれているものの、具体的には反映されておらず、「ビジネスと人権」に関する行動計画の推進及び次期改定に向けた現時点での取り組みとしては、極めて不十分だと言わざるを得ない。</u>（了）</p>

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書（個別意見）

組織名称：一般財団法人CSOネットワーク

参照箇所	意見概要
1. NAP3 年目 レビューに おける重要 視点	<p>(1) 指導原則の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 政府が日本における特有の課題について、人権の保護・尊重・救済の枠組みに沿って取り組んでいることを、ステークホルダーが理解できるビューを検討する。 <p>(2) 国際社会におけるビジネスと人権の動向からの視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 政府は日本の国内及び国外における企業のサプライチェーン上の人権リスクについて定期的に内外の情報を収集することによって企業の人権尊重取組を促進する。 <p>(3) レビュー・プロセスに関する視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 少なくとも優先課題や重要課題についてのアウトカムやインパクト評価を実施し、現在の政策とのギャップを明らかにし、次期 NAP 策定の際の指標の策定や評価を可能にするために、専門家及び関心のあるステークホルダー間で専門部会をつくり早急に作業を進める必要がある。
2. 日本にお ける「ビジ ネスと人権 の重要課題	<p>(1) 「ビジネスと人権」の視点からの問題提起</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 政府においては企業に対しステークホルダーとの対話やエンゲージメントのツールを提供することによって社会的に弱い立場にあるライツホルダーが声を上げる機会を促進し、具体的な課題の解決を図る。 <p>(2) 日本の人権政策においてとらえられてきた重要課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 現在の個々の政策を「ビジネスと人権」の視点で整理することによって政策の一貫性の確保とギャップの確認を行う。
3. 個別テーマ に関するレ ビュー	<p>(1) 公共調達</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 23年4月公表の方針にもとづき「公共調達における人権配慮」の取組を具体化してその取組を開示して、効果検証をする。 <p>(2) 救済へのアクセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ NCP による実効的救済を確保しながら国内人権機関の設置に向けてマルチステークホルダーによる議論を開始する。 <p>(3) NAP 実施・モニタリング・改定の体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 個別テーマごとのアウトプット、アウトカム、インパクトに関わる指標を整理してモニタリングによる政策評価を行う。