

行動計画4年目（2024年4月から2025年3月末）の実施状況報告

2025年5月

ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議

「ビジネスと人権」に関する行動計画（以下「行動計画」という。）の第4章では、行動計画の実施状況を、毎年、関係府省庁連絡会議¹において確認することとしている。行動計画4年目（2024年4月から2025年3月末まで）²の政府の主な取組は、以下のとおり。

1 行動計画推進のための枠組みにおける議論

「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」（以下「関係府省庁会議」という。）並びに同会議決定の下、外務省が開催することとされる「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」（以下「円卓会議」という。）及び「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」（以下「作業部会」という。）において、以下の議論が行われた。

- （1）2024年5月、第7回円卓会議が持ち回りで開催され、行動計画に係る「3年目レビュー政府報告」について、各府省庁の取組が報告された。
- （2）同月、第10回関係府省庁会議が開催され、行動計画に係る「3年目レビュー政府報告」が承認された。また、4月8日の関係府省庁会議（課長級会合）において、「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（2024年3月8日）³」（以下、「ステークホルダー報告書」という。）に基づくステークホルダーからの意見聴取の後に実施された行動計画に係る3年目意見交換について、内閣官房から報告が行われ、同意見交換の結果概要が承認された。さらに、行動計画第4章6の規定に基づき、行動計画の改定作業に着手することが承認された。
- （3）8月、第5回作業部会において、各府省庁からステークホルダー報告書を受けた施策の現状及び今後の見通しについて報告が行われ、併せて意見交換が行われた。

¹ 2021年3月、関係府省庁申合せにより「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁連絡会議」が設置された。当該会議は同年12月、「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」に改組された。

² 行動計画1年目は、2020年10月から2022年3月末としている。

³ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100660230.pdf>

- (4) 11月、第8回円卓会議及び第6回作業部会の合同会合が開催され、行動計画改定版の骨子案について意見交換が行われた。
- (5) 12月、第11回関係府省庁会議において、外務省から行動計画の改定に係る骨子案について説明が行われ、骨子案が承認された。また、厚生労働省から10月に作成した「労働におけるビジネスと人権チェックブック」の報告がなされた。

2 政府による取組

行動計画では、「ビジネスと人権」に関して、今後政府が取り組む85項目の施策が記載されている⁴。これらの項目について行動計画4年目に各府省庁で実施した取組は別添のとおりであるが、そのうち特に進展した取組を列挙すると次のとおりである。

(1) 人権を保護する国家の義務に関する取組

関係府省庁において、経済主体の一つである政府自身としても率先垂範して人権尊重の取組を進めていく観点から、公共調達における人権尊重の取組を進め、企業における人権尊重の取組を推進するための仕組みづくりとして、2023年4月に公共調達における人権配慮に関する政府の方針を決定した。同決定により、全関係府省庁において、公共調達の入札説明書や契約書等において、「ガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう努める。」旨の記載を行っている。

また、国際場裏では、2024年7月に発表されたG7貿易大臣声明では、グローバルなサプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の遵守の重要性に同意するとともに、企業にとっての予見可能性及び確実性を更に高めるために取り組むこと等が盛り込まれた。同年6月には、「ビジネスと人権」作業部会の訪日報告書が人権理事会に提出された⁵。

さらに、2024年3月に円卓会議及び作業部会により、7項目にわたる23の提案を含む、ステークホルダー報告書が取りまとめられたことを踏まえ、4月の関係府省庁会議において、行動計画第4章5の規定に従い、関連する国際的な動向及び日本企業の取組状況について意見交換（3年目意見交換）を実施し、それまでの進捗を確認するとともに、日本がその後の取組を進める上での課題が共有された。5月の関係

⁴ 策定後、新たに実施している3項目が加えられ、現在では、88項目が掲載されている。

⁵ Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, A/HRC/56/55/Add.1 (1 May 2024)

(注) 訪日報告書の附属文書として、日本政府コメントが公表されている。(Comments by the State, A./HRC/56/55/Add.2 (28 May 2024))

府省庁会議においては、行動計画第4章6の規定に基づき、行動計画の改定作業に着手することが承認された。その後の円卓会議及び作業部会等での議論も踏まえ、12月の関係府省庁会議で骨子案が承認された。

（２） 人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組

行動計画4年目においても、引き続き、国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取組及び指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンスを促進するための取組が進展した。企業によるビジネスと人権の取組を後押しするため、これまで政府は、「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」をはじめとして、「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実務参照資料」、「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を公表してきた。これに続き、2024年には、厚生労働省が国際労働機関（ILO）と連携して、各企業においてビジネスと人権に係る取組状況を確認し、労働関係法令及び国際労働基準について理解を深め、取組を更に進めるための資料として、「労働におけるビジネスと人権チェックブック」を作成した。これらのガイドライン等の周知・普及を行うとともに、企業に対する人権デュー・ディリジェンスの啓発活動として、主に以下のような取組を行った。

外務省では、国連開発計画（UNDP）への拠出を通じて、人権デュー・ディリジェンスの研修及び個別のガイダンスセッションを実施し、企業が、自社及びそのパートナー企業やサプライヤーの個別の事業状況における人権リスクへの取組方法を学ぶ機会を提供した。同事業では、12か国の政府に対する行動計画等の策定や実施の支援等を行った。また、日本では、2025年2月に企業における人権デュー・ディリジェンスの普及を目的としたイベントをUNDPと共催し、行動計画の役割や中小企業をテーマに、パネルディスカッションを実施したほか、企業が人権尊重の責任を果たすための具体的な取組を実施する上での有用な道具として、政府作成のガイドライン、手引き、チェックブック、好事例集を紹介した。さらに、タイ及びシンガポールにおいてオンラインセミナーを開催し、日本企業や日本企業進出国の取引先企業向けに、人権デュー・ディリジェンスの実施に関する情報提供を行ったほか、浜松及び福岡では、対面セミナーを開催し、日本企業向けに、外国人労働者やSDGsの視点から考えるビジネスと人権について紹介するとともに、意見交換を行った。

経済産業省では、ガイドラインに基づいた企業の人権尊重の取組を促進するため、東京、名古屋、大阪で、大企業が中小企業に対応を求める自己評価質問表等を題材として企業における人権尊重の取組を支援するワークショップを実施し、企業間の知見の共有・向上を図った。加えて、ILOへの拠出を通じて、ビジネスと人権に精通した専門人材を育成するとともに、アジアにおける責任ある企業行動を推進することを目的に、2025年2月から3月、海外産業人材育成協会への委託事業として、日本

企業の海外取引先を含むベトナム企業の経営層・管理職及び業界団体関係者に対し、日本招へい研修を実施した。さらに、日本の繊維産業全体の社会・人権面の対応強化による競争力向上を図るべく、日本の繊維産業の実態を踏まえた監査要求事項・評価基準「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」を2025年3月に策定した。日本貿易振興機構（ジェトロ）では、引き続き「サプライチェーンと人権」特設ウェブサイトにて、各国法規制や法制化を受けた企業への適用・対応事例など情報提供を行うとともに、企業の人権尊重の取組等に関する相談窓口を通じて企業からの相談を受け付けた。また、経済産業省として、社会のサステナビリティ（ESG／SDGs）と企業のサステナビリティ（稼ぐ力）を同期化し、ESG／SDGs等の社会課題を経営や投資家との対話に取り込むことで企業の稼ぐ力を強化していくSX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）の実現に向けた経営の強化、効果的な情報開示や建設的・実質的な対話を行うためのフレームワークとなる「価値協創ガイダンス2.0」の普及に引き続き努めるとともに、本ガイダンスに基づき、SXを通じて持続的に成長原資を生み出す力を高め、企業価値向上を実現する先進的企業群を、「SX銘柄」として、初回となる「SX銘柄2024」を選定・公表した。先進的なSXの取組が、日本の幅広い企業に普及していくこと、国内外の投資家等との対話・エンゲージメントが一層促進されることを目的として、選定企業の取組等を紹介したSX銘柄2024レポートも作成、公表している。

農林水産省では、食品企業における人権尊重の取組をより推進するためのセミナーを開催し、「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を紹介するとともに、食品企業における人権尊重の取組の最前線に立たれている方を講師に招き、講演を実施した。

環境省は、「環境デュー・ディリジェンスに関する取組事例集」を更新した。また、日本企業による環境デュー・ディリジェンス対応促進に向けた、有識者の懇談会を実施するとともに、その結果も踏まえた、環境デュー・ディリジェンスに関する国際的な動向や取組のポイントを紹介するセミナーを開催した。

（３） 救済へのアクセスに関する取組

改正公益通報者保護法の附則第5条の規定に基づき、2024年5月から消費者庁に有識者により構成される検討会を設置・開催し、近年の公益通報者保護制度を巡る国内外の環境の変化や改正後の施行状況を踏まえた課題について検討を行い、同年12月に報告書を取りまとめて公表した。同報告書を踏まえ、2025年3月に「公益通報者保護法の一部を改正する法律案」が閣議決定され、同法律案は第217回国会に提出されたところである。

また、2023年6月の「OECD多国籍企業行動指針」から「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」への改定を受け、同指針の和訳及び日本連絡窓口（NCP）の個別事例処理手続の改訂版をそれぞれ公表し、国内における周知活動のほか在外公館を通じた国際的な周知にも取り組んでいる。また、2025年2月

に個別事例の問題提起書様式を変更するなど、問題提起者の利便性の確保や個別事例処理の円滑化に随時努めている。こうした周知活動や個別事例処理手続の見直し等を通じ、視認性、アクセスのしやすさ、透明性を含む同指針の中核的実効性基準を満たすとともに、関係省庁と連携し、同指針改定の主眼であったNCPの機能強化に取り組んでいる。

（４） 横断的事項

2024年6月、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が成立・公布された。これにより、現行の技能実習制度を発展的に解消し、特定産業分野のうち、その分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とした育成就労制度を創設した。

また、2024年12月には「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」を設置し、2025年3月に、「特定技能の在留資格に関する制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について」が閣議決定された。

なお、育成就労制度の運用開始は2027年4月からを予定しているところ、運用開始に向け、政省令の作成等の必要な準備を進めている。

また、JICAの側面支援を通じて、企業が参加可能な国内の外国人労働者の課題解決に向けたマルチステークホルダーによるプラットフォーム（責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム：JP-MIRAI）のパイロット事業が継続している。この事業の一環として、日本での就労に関心のある国内外の外国人材に対し、適切で透明性のある情報を提供すべくポータルアプリを通じて情報発信するとともに、多言語対応の相談・救済窓口事業を展開し、窓口開設以来、4,000件以上の相談対応を行っている。

さらに、AIの利用と人権に関し、外務省において、2021年のユネスコ総会で採択された「AIの倫理に関する勧告」の途上国における実施促進のため、ユネスコと協力し、アフリカ及び小島嶼開発途上国（SIDS）各国を対象として、2022年～2025年の3か年事業「倫理リスクに対処したAI技術に関する対応支援事業」を実施している。総務省及び経済産業省においては、生成AIの普及を始めとする近年の技術の急激な変化等に対応すべく、有識者と議論を重ね、関連する既存のガイドラインを統合・アップデートし、2024年4月に「AI事業者ガイドライン（第1.0版）」を取りまとめ、AIの開発者、提供者及び利用者の各主体が取り組むべき事項を示すとともに、関係事業者等への周知を図っている。2025年3月には、最新の動向を踏まえ、第1.1版とし更新・公表を行った。加えて、10月にローマで開催された第4回G7データ保護・プライバシー機関ラウンドテーブル会合に個人情報保護委員会が出席し、同会合では「信頼できるAIの促進におけるデータ

保護機関の役割に関する声明」が採択された。これにより、データ保護の基本原則が、設計の段階から A I 技術に組み込まなければならないのと同様に、データ保護・プライバシー機関も設計の段階から A I 技術に関連して構築されるガバナンスに組み込まれるべきであるといった考えが国際社会で共有された。

3 小括

上述のとおり、行動計画 4 年目においては、国内外のサプライチェーンにおける企業の人権尊重を促進するための取組として、「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスを実務に即した形で促進するための各種施策や外国人材の受入れ・共生等に関する取組が特に進展した。

特に欧州諸国で進む人権デュー・ディリジェンスに関する法制度整備の動きとそれを受けた国内企業等による関心の高まりを踏まえ、政府としては、関連する国際的な動向及び日本企業の取組状況の把握に努めつつ、引き続き、行動計画に沿って各種施策を着実に実施するとともに、より現状を踏まえた実効性のある行動計画に改定すべく、ステークホルダーとも対話を継続しながら、改定作業を進めて行く。

(了)