

「ビジネスと人権」に関する行動計画（改定版）

2025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

目次

第1章 行動計画が改定されるまで（背景及び作業プロセス）	2
1 2020～2025年の取組と成果	2
2 日本企業の取組状況と国際的な動向	7
3 行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの	9
4 行動計画の改定プロセス	10
5 優先分野の特定	11
第2章 優先分野	12
1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン	12
2 「誰一人取り残さない」ための施策推進	15
(1) ジェンダー平等	15
(2) 外国人労働者	17
(3) 子ども・若者	19
(4) 障害者	21
(5) 高齢者	23
3 テーマ別人権課題	24
(1) AI・テクノロジーと人権	24
(2) 環境と人権	26
4 指導原則の履行推進に向けた能力構築	27
5 企業の情報開示	30
6 公共調達・補助金事業等を含む公契約	31
7 救済へのアクセス	32
8 実施・モニタリング体制の整備	34
第3章 政府から企業への期待表明	36
第4章 今後の行動計画の実施及び見直しに関する枠組み	40
1 行動計画の実施体制	40
2 行動計画の実施工程	40
3 行動計画の開始・改定	40
(別添1) 行動計画の実施体制	41
(別添2) ビジネスと人権に関する基本文書及び関連サイト	43
(別添3) 関係府省庁等の相談窓口	45

第1章 行動計画が改定されるまで（背景及び作業プロセス）

1 2020～2025年の取組と成果

経済発展における国際的な企業の役割の重要性が認識されていく中、企業活動が社会にもたらす影響について関心が高まったことを受け、1970年代には、企業に責任ある行動を求めるため、経済協力開発機構（以下「OECD」という。）が策定した「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（以下「OECD 多国籍企業行動指針」という。）¹や国際労働機関（以下「ILO」という。）が策定した「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（以下「ILO 多国籍企業宣言」という。）²等の企業活動に関する文書が発表された。さらに、企業活動における人権尊重への注目も高まる中、2011年の第17回国人権理事会において、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」及び「救済へのアクセス」の3つの柱からなる「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」（以下「指導原則」という。）³が全会一致で支持された。

日本政府は、指導原則の着実な履行の確保を目指し、OECD 多国籍企業行動指針や ILO 多国籍企業宣言等の関連する国際文書も踏まえ、2020年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020–2025）」（以下「旧計画」という。）⁴を策定し、「人権を保護する国家の義務に関する取組」、「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」及び「救済へのアクセスに関する取組」を行ってきた。その結果、ビジネスと人権に関する日本政府の対応は急速に進展してきた。旧計画に基づいた日本政府による主な取組の成果として、以下が挙げられる。

2021年9月から10月にかけて日本企業によるビジネスと人権への取組状況に関する調査⁵を実施した。その結果、回答企業の半数を超える企業から、自主的な取組のためのガイドライン整備の要望が日本政府に対して示された。また、多くのステークホルダーからも、企業による人権尊重の取組を促進するため、日本政府によるイニシアティブを期待する声が上がっていた。こうした状況を受け、2022年9月、日本政府は「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」（以下「ガイドライン」という。）⁶を策定した。ガイ

¹ 1976年に「OECD 多国籍企業行動指針」が策定され、2023年に現名称に変更。「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（日本語仮訳）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586174.pdf>）

² 国際労働機関「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（第6版）」（2024年）（仮訳）（https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ro-bangkok/@ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf）

³ ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（仮訳）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165919.pdf>）

⁴ ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020–2025）」（2020年10月）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>）

⁵ 経済産業省、外務省「『日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査』集計結果」（2021年11月）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100265103.pdf>）

⁶ 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「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」（2022年9月）（https://www.cas.go.jp/seisaku/business_jinken/dai6/siryou4.pdf）

ドライインは、日本で事業活動を行う全ての企業を対象として、そのサプライチェーン⁷上で人権尊重の取組促進を図るため、指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、IL0 多国籍企業宣言等の国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について具体的に解説したものである。

2023 年 4 月には、経済主体の一つである日本政府自身が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配慮に関する政府の方針について決定を行った⁸。具体的には、公共調達の入札説明書や契約書等において、入札希望者や契約者は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の導入を進めることとし、全ての関係府省庁において同決定に沿った対応を行っている。

こうした取組に加え、各関係府省庁では、海外進出企業や中小企業を含む日本企業とそのサプライヤー等⁹を対象とした国内外でのセミナー及び各種イベントの実施、企業による人権デュー・ディリジェンス¹⁰（以下「人権 DD」という。）の取組に関する好事例集（「『ビジネスと人権』に関する取組事例集～『ビジネスと人権の指導原則』に基づく取組の浸透・定着に向けて～¹¹、「責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：日本企業のグッドプラクティス¹²及び「『ビジネスと人権』ファーストステップ～中小企業向け取組事例集～¹³」の作成、2023 年 4 月に公表された「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考資料（以下「実務参考資料」という。）」¹⁴や同年 12 月に公表された「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き¹⁵」を始めとする各種ガイドランスの作成、2024 年 10 月の「労働におけるビジネスと人権チェックブック¹⁶」の公表、日本貿易振興機構（ジェトロ）による「『ビジネスと人権』早わかりガイド¹⁷」の公表や相談窓口の設置、国際機関や全国社会保険労務士会連合会と協力した専門人材の育成、二国間の枠組みや国際会議等での発信、並びにウェブサイトやパンフレットを活用した啓発活動に取り組んできた。

⁷ 「サプライチェーン」とは、自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に關係する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に關係する「下流」を意味するものとする。ガイドライン 6 頁参照。

⁸ 公共調達における人権配慮について（2023 年 4 月 3 日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・連絡会議決定）(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf)

⁹ 「サプライヤー等」とは、サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。ガイドライン 6 頁参照。

¹⁰ 人権デュー・ディリジェンス（DD）とは、企業活動における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。

¹¹ 外務省「『ビジネスと人権』に関する取組事例集～『ビジネスと人権の指導原則』に基づく取組の浸透・定着に向けて～」（2021 年）(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>)

¹² IL0・日本貿易振興機構（ジェトロ）「責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：日本企業のグッドプラクティス」（2024 年）(https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/IL0-JETRO_RBC_HRDD.pdf)

¹³ 法務省「『ビジネスと人権』ファーストステップ～中小企業向け取組事例集～」（2025 年 3 月）(<https://www.moj.go.jp/content/001437123.pdf>)

¹⁴ 経済産業省「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考資料」（2023 年 4 月）(https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/referencematerialonpracticalapproaches/referencematerialonpracticalapproaches_japan.pdf)。別添資料は経済産業省ホームページを参照ください（<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>）。

¹⁵ 農林水産省「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」（2023 年 12 月）(<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>)

¹⁶ 厚生労働省国際課・IL0 駐日事務所「労働におけるビジネスと人権チェックブック」(<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511268.pdf>)

¹⁷ 日本貿易振興機構（ジェトロ）「『ビジネスと人権』早わかりガイド～国内外ビジネス、サプライチェーンで人権尊重に取り組むには～」(https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf)

救済へのアクセスについては、2022年6月の「公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51号。以下「令和2年改正法」という。）」¹⁸の施行を受け、従業員300人超の事業者に内部公益通報対応体制の整備等が義務付けられた（300人以下の事業者については努力義務）。2023年12月には、「内部通報制度導入支援キット」¹⁹を作成し、事業者の体制整備の徹底・促進のため、周知・啓発活動を行っている。また、法の規定に基づく行政措置を実施しているほか、各種実態調査²⁰により、課題を分析している。さらに、令和2年改正法附則第5条の規定に基づき、2024年5月から消費者庁が有識者により構成される検討会を開催し、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6月に「公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和7年法律第62号。以下「改正公益通報者保護法」という。）」²¹が第217回国会において可決・成立した。改正公益通報者保護法は、①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性向上すること、②公益通報者の範囲拡大、③公益通報を阻害する要因への対処、及び④公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化を内容としており、2026年12月1日から施行する。加えて、2023年6月のOECD多国籍企業行動指針の改訂により、企業によるサプライチェーンの下流へのデュー・ディリジェンスの適用範囲が明確化されたこと等を踏まえ、各国連絡窓口²²（以下「NCP」という。）の機能強化が図られている。日本NCPは、同指針の和訳作成、個別事例処理手続の改訂、及び国内外のステークホルダーに向けた周知活動や在外公館を通じた周知を通じて、NCPの利活用促進に取り組んできた。

また、企業が人権の尊重を当然のこととして取り組んでいることを「見える化」すべく、企業のサステナビリティ関連非財務情報を開示する動きも進展した。2022年7月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する厚生労働省令」を改正²³し、一定規模以上の事業主に対し、男女の賃金の差異の公表を義務付けた。2025年6月には、男女の賃金の差異の公表義務対象の拡大や女性管理職比率の情報公表の義務化等の、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」²⁴を含む「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）」

¹⁸ 公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51号）（https://laws.e-gov.go.jp/law/416AC0000000122/20200612_502AC0000000051）

¹⁹ 消費者庁「内部通報制度導入支援キット」（https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajimete）

²⁰ 消費者庁「公益通報者保護制度「調査・研究」」（https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research）

²¹ 公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和7年法律第62号）（https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview）

²² 各国連絡窓口（NCP）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>）

²³ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>）

²⁴ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（「女性活躍推進法」）（<https://laws.e-gov.go.jp/law/427AC0000000064>）

²⁵が成立した。また、2023年1月、「企業内容等の開示に関する内閣府令²⁶」等の改正により、有価証券報告書等において「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄を新設するとともに、同年及び2024年12月には、有価証券報告書におけるサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例の1つとして、人権の開示例を含む好事例集²⁷を公表した。

関連して、女性活躍推進法の下で行われる女性の活躍推進に関する状況等が優良である事業主の認定制度（えるぼし認定）に加えて、2020年6月から、より水準の高い特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設された²⁸。日本政府及び独立行政法人では、えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定等を受けた事業主を公共調達において加点評価する取組を実施している。

技能実習制度及び特定技能制度の見直しも進み、2024年6月には、技能実習制度に替わる就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな育成就労制度の創設、外国人育成就労機構の設置、特定技能制度の適正化等を内容とする「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（令和6年法律第60号）」²⁹が成立した。

このほか、新しい技術の発展に伴う人権についても取組が進められ、ヘイトスピーチを含む差別問題については、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（平成28年法律第68号）」³⁰、「部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）」³¹、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律（平成31年法律第16号）」³²等の法律の趣旨等を踏まえ、インターネット上の人権侵害を含む差別の解消に向けた取組を推進している。

また、AIの利用と人権に関し、G7の日本議長国下で策定された広島AIプロセス³³の「国際指針」³⁴・「国際行動規範」³⁵の前文において、指導原則への準拠が明記されたことを受け、AIに関する国際的な議論を踏まえた「AI事業者ガイドライン」³⁶の策定等、AIの適切な利活用に関する取組を進めてきた。さらに、企業が公平かつ予見可能性の高い環境で積極的に

²⁵ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html)

²⁶ 企業内容等の開示に関する内閣府令の一部改正(<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/20221107.html>)

²⁷ 金融庁「記述情報の開示の好事例集2024」最終版公表(<https://www.fsa.go.jp/news/r6/singi/20250324-2.html>)

²⁸ 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

²⁹ 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（令和6年法律第60号）(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001420067.pdf>)

³⁰ 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（平成28年法律第68号）
(<https://laws.e-gov.go.jp/law/428AC0100000068>)

³¹ 部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/428AC1000000109>)

³² アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律（平成31年法律第16号）
(<https://laws.e-gov.go.jp/law/431AC0000000016>)

³³ 広島AIプロセス(<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/>)

³⁴ 高度なAIシステムを開発する組織向けの広島プロセス国際指針（仮訳）
(<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document04.pdf>)

³⁵ 高度なAIシステムを開発する組織向けの広島プロセス国際行動規範（仮訳）
(<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document05.pdf>)

³⁶ 総務省・経済産業省「AI事業者ガイドライン」
(https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/ai_network/02ryutsu20_04000019.html)及び
(https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/20240419_report.html)。

人権尊重に取り組めるよう、諸外国との対話・連携も行ってきた³⁷。2023年4月の「G7貿易大臣声明」³⁸や同年5月の「G7広島首脳コミュニケ」³⁹では、企業活動及びグローバル・サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の尊重の確保と並んで、ビジネスのための強靭性、予見可能性及び確実性の更なる向上に向けて協力していくことを盛り込んだ。また、同年10月の「G7貿易大臣声明」⁴⁰では、G7を超えてビジネスと人権に関するアウトリーチと関与を強化するとのコミットメントを改めて確認した。

これらの取組に加え、日本政府は、国際機関と協力しつつ、アジア地域を中心とした日本企業のサプライチェーン上の人権尊重の取組促進、国際労働基準の遵守の確保、各國政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定・実施を支援する取組を進展させることにも取り組んできた。

旧計画の実施状況については、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⁴¹（以下「連絡会議」という。）において、それぞれの施策の具体的な進捗状況及び「5つの優先分野における指標」に基づく評価を踏まえ、年次レビュー⁴²を実施してきた。

旧計画が定める各分野における「今後行っていく具体的な措置」については、年次レビューにおける「行動計画施策実施状況一覧」のとおり、それぞれ進展を見せており、旧計画の目標（①国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進、②「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保、③日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上、及び④持続可能な開発目標（以下「SDGs」という。）の達成への貢献）の達成に向け、着実に前進している。例えば、国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取組や人権DDを促進するための取組等が進展している。2024年1月に公表された一般社団法人日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）が実施した第3回企業行動憲章に関するアンケート調査⁴³（以下「経団連調査」という。）（2023年8月から9月に実施）によると、指導原則に基づき取組を進めていると回答した企業は76%となり、第2回経団連調査⁴⁴（2020年7月から8月に実施）の36%から大幅に増加している。本文書「『ビジネスと人権』に関する行動計画改定版（以下「新計画」という。）」の下でも、引き続き、日本企業の活動及びグローバル・サプライチェーンにおける人権尊重とビジネス環境の整備に向けた取組を推進していくことが望まれる。

³⁷ 一例：サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の促進に関する日米タスクフォースに係る協力覚書（2023年1月7日）（<https://www.meti.go.jp/press/2022/01/20230107003/20230107003.html>）

³⁸ G7貿易大臣声明 2023年4月4日（仮訳）（<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404003/20230404003-2.pdf>）

³⁹ G7広島首脳コミュニケ（2023年5月20日）（仮訳）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100507034.pdf>）

⁴⁰ G7貿易大臣声明 大阪・堺、2023年10月29日（仮訳）

（<https://www.meti.go.jp/press/2023/10/20231029001/20231029001-b.pdf>）

⁴¹ 内閣官房「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」（https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/index.html）

⁴² 外務省「ビジネスと人権」に関する行動計画の実施に係る政府報告（https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page24_001838.html）

⁴³ 一般社団法人日本経済団体連合会「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024年1月16日）（https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005_kekka.pdf）

⁴⁴ 一般社団法人日本経済団体連合会「第2回企業行動憲章に関するアンケート結果—ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況—」（2020年10月13日）（https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_honbun.pdf）

SDGs 達成への貢献に関しては、2025 年、4 年ぶり 3 度目となる「SDGs に関する自発的国家レビュー（VNR）⁴⁵」において、ビジネスと人権に係る取組が取り上げられた。具体的な取組として、日本政府が国際連合開発計画（以下「UNDP」という。）や ILO といった国際機関と連携し、日本企業の進出国を中心に、現地政府に対する行動計画の策定・実施の支援を実施してきた点等について触れられている。

2 日本企業の取組状況と国際的な動向

旧計画策定以降、ビジネスと人権に関する日本企業による取組と国際的な動向も、急速に変化してきている。

例えば、第 3 回経団連調査によると、人権尊重についての方針を策定していると答えた企業の割合は、「単独で策定済み」と「グループ共通の方針を適用済み」と回答した企業を合わせて全体の 91% であり、第 2 回経団連調査の 65% から大幅に増加した。また、ジェトロによる 2024 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査⁴⁶（2024 年 11 月から 12 月に実施）によると、人権 DD を実施する（予定・検討中含む。）理由について、「人権尊重は企業の責任と認識している」、「サステナビリティ経営の重要性を考慮した」等が挙げられている。

こうした企業側の意識の高まりの背景には、日本政府による啓発活動に加え、例えば、2021 年 1 月の経団連による「人権を尊重する経営のためのハンドブック⁴⁷」の策定、業界単位では 2020 年 3 月の電子情報技術産業協会による「責任ある企業行動ガイドライン⁴⁸」の策定（2023 年 3 月に改訂）、2022 年 7 月の日本繊維産業連盟による「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン⁴⁹」の策定等の取組がある⁵⁰。

しかし、ジェトロによる同調査の中で、人権方針を策定していると回答した企業は、大企業では 76% だった一方で、中小企業では 32.5% に留まる。どちらも前年度より増加しているものの、企業の規模による差が大きいことが分かる。

国際的には、欧米諸国を中心にビジネスと人権に関連する法整備が行われる中⁵¹、様々な国・地域にまたがるサプライチェーンを持つ日本企業にとって、国際競争力を確保するため

⁴⁵ 「持続可能な開発目標（SDGs）に関する自発的国家レビュー（VNR）2025」
(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/vnr2025_00_full.pdf)

⁴⁶ 日本貿易振興機構（ジェトロ）「2024 年度 | ジェトロ海外ビジネス調査日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査[速報版]—高まる地政学リスク、サプライチェーン再編へ—」（2025 年 2 月）
(https://www.jetro.go.jp/ext_images/_News/releases/2025/4657b6a03c5698e1/survey_rev.pdf)

⁴⁷ 一般社団法人日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック」
(<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>)

⁴⁸ 一般社団法人電気情報技術産業協会「責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～（「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」改訂版）」(<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>)

⁴⁹ 日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(<https://jtf-net.com/>)

⁵⁰ その他、太陽光発電協会では「太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイド～実践の手引～」、日本百貨店協会では「百貨店の人権デューディリジェンスの手引き」、日本民間放送連盟では「民間放送におけるビジネスと人権対応ガイドブック」を作成し、多様な業界で取組が進んでいる。

⁵¹ 旧計画策定以降の人権 DD に関する各国法整備状況例：ノルウェーの「企業の透明性及び基本的人権とディーセント・ワーク条件の取組に関する法律」（2022 年 7 月施行）、ドイツの「サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法」（2023 年 1 月施行）、スイスの「紛争鉱物及び児童労働に関するデュー・ディリジェンス法」（デュー・ディリジェンス義務は 2023 年 1 月施行）、カナダの「サプライチェーンにおける強制労働と児童労働の防止等に関する法律」（2024 年 1 月施行）、EU の「企業持続可能性 DD 指令」（2024 年 7 月施行）等。

にも、人権尊重の取組を進め、関連規制に対応する必要性が更に高まっている。各個人権DD 関連法はその内容に差はあるものの、企業に対してリスク分析や予防措置の実施、人権報告書や声明の作成・公表等の情報開示、人権侵害に関する苦情処理メカニズムの構築等を求めている。特に、欧州連合（以下「EU」という。）は、2023年1月、サステナビリティ関連情報の開示を定めた「企業持続可能性報告指令（以下「CSRD」という。）」⁵²を発効させ、次いで、2024年7月には人権及び環境に関するデュー・ディリジェンスを義務付ける「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（以下「CSDDD」という。）」⁵³を発効させた。これらの規制は、規模やEU域内における売上高に関する一定の条件を満たすEU域外の企業又はグループの最終親会社にも適用される。なお、欧州委員会は、2025年2月にCSRDとCSDDDを含む持続可能性関連のデュー・ディリジェンス実施義務や開示義務を簡略化するオムニバス法案を発表しており、EU理事会及び欧州議会において政治合意され、今後正式な承認を経て施行される見込みである。第3回経団連調査では、企業が対応している又は今後対応予定の海外の法令についても尋ねており、同質問への企業からの回答では、EUのCSRD（46%）、英国の「現代奴隸法」（44%）、EUのCSDDD（38%）等の回答があり、日本企業が海外でビジネスを開拓する上では、こうした諸外国の法制度についての対応が必要となっている。

また、企業のサステナビリティ関連非財務情報の開示は、機関投資家側からも積極的に求められるようになっている。G7 広島首脳コムニケでは、持続可能性に関する全般的な報告基準の最終化と開示枠組の達成に向けた国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の取組に対する支持が盛り込まれた。また、日本でも2022年に設立されたサステナビリティ基準委員会（SSBJ）により、経団連等も参加する形でサステナビリティ開示基準⁵⁴の策定が進められ、2025年3月に公表された。日本としては、官民で連携しつつ、国際的に様々に進んでいく開示基準の整備に対応しつつも、日本企業が不利な立場に置かれることのないようにする必要がある。

苦情処理メカニズムの構築については、企業内部又は第三者機関を通じた内部通報窓口・ホットラインを設け、人権に関わる問題やコンプライアンス違反に関し、自社の従業員のみならず、取引先の従業員・労働者、地域住民、顧客、消費者等からの相談を受け付けるといった取組が行われている。加えて、サプライチェーンにおける人権リスクが広域かつ多様であることに鑑み、個社による取組のみならず、法律の専門家、市民社会や非営利団体、業界団体等を構成員とするプラットフォームに加入する形で広く社外からの苦情を受け付けることや企業と労働組合との協定に基づき、対話をベースとして人権課題の解決を図ること等の取組が進められている。

⁵² European Commission “Corporate sustainability reporting” (https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en)

⁵³ European Commission “Corporate sustainability due diligence” (https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en)

⁵⁴ サステナビリティ基準委員会「サステナビリティ基準委員会がサステナビリティ開示基準を公表」(https://www.ssbj.jp/jp/ssbj_standards/2025-0305.html)

日本が 2020 年に旧計画を策定して以降「ビジネスと人権」に関する行動計画を新たに策定又は改定した国・地域は 23 の国・地域に上る⁵⁵。特に、アジア地域では、台湾、パキスタン、モンゴル、ベトナム、インドネシア、ネパール、キルギス、マレーシアが新たに行動計画を策定し、タイがその改定版を公表した。これに関連して、日本政府は UNDP への拠出を通じた行動計画策定・実施支援を行っている。日本企業が多く進出するアジア太平洋地域で行動計画を策定する動きが進んだことは、同地域の人権状況の向上につながるのみならず、日本が国際社会を含む社会全体の人権尊重に貢献するとともに、公平な競争条件（以下「レベル・プレイング・フィールド」という。）を実現し、日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上を図る観点からも、日本にとっても重要な動きであると言える。

3 行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの

旧計画において、行動計画の策定及び実施の目的は、関係府省庁間の政策の一貫性の確保や、企業のビジネスと人権に関する一層の理解の促進と意識の向上等を通じ、責任ある企業活動の促進を図ることにより、国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進に貢献し、日本企業の信頼・評価を高め、国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上に寄与することと明記された。また、SDGs の実現と人権の保護・促進は相互に補強し合い表裏一体の関係にあるとの考え方から、旧計画の策定は SDGs の実現に向けた取組の一つとして位置付けられるとともに、日本の成長戦略の一つにも位置付けられている（「[SDGs 実施指針改定版](#)」⁵⁶及び「[未来投資戦略 2018](#)」⁵⁷を参照。）。

加えて、2023 年 12 月に改定された「[SDGs 実施指針](#)」⁵⁸は、「ビジネスと人権」、責任あるサプライチェーン、企業の社会的責任等に関する取組は、SDGs が目指す持続可能な経済・社会・環境づくりに貢献する上で不可欠であり、各企業が国際社会からの信頼を高め、グローバルな投資家からの高い評価を得る上で重要であると言及した。

新計画においても、こうした行動計画の策定目的及び位置付けは変わらない。新計画の実施に当たっては、企業による指導原則に基づく人権尊重の取組を、企業の持続的・安定的な成長に寄与し得る行動としても位置付けて行くことが重要である。企業が人権尊重の責任を果たし続けることは、公正で持続可能な経済・社会の実現に寄与するとともに、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上にもつながり、社会全体の人権の尊重とビジネスの一層の促進という好循環を定着させることに資する。

そのためにも、人権の保護は国家の義務であり、日本政府として一貫性をもって適切な対応を取っていくことが、日本企業にとってのビジネスの強靭性、予見可能性及び確実性を向上させる上でも必要である。上記 2 で概観したビジネスと人権を巡る日本企業の取組状況と国際的な動向を踏まえ、中小企業を含む日本企業の更なる取組促進に向けた周知・啓発を含

⁵⁵ 2025 年 12 月現在。

⁵⁶ SDGs 実施指針改定版（2016 年 12 月 22 日 SDGs 推進本部決定、2019 年 12 月 20 日一部改定）
(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/kaitei_2019_2.pdf)

⁵⁷ 内閣官房日本経済再生総合事務局「未来投資戦略 2018」（2018 年 6 月）
(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/miraitousi2018_pr.pdf)

⁵⁸ 持続可能な開発目標（SDGs）実施指針（改定版）（2023 年 12 月 19 日 SDGs 推進本部決定）
(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/kaitei_2023_jp.pdf)

めた取組を行っていく。個別企業では解決が難しい社会問題等の構造的な問題については、可能な限り、企業においても取組を進めることが期待されるが、日本政府としても、各國政府、国際機関等と協力し、社会レベルの構造的問題の解決に向けて努力していく。また、日本が諸外国に伸びるサプライチェーン上の人権尊重に取り組むことで国際社会における人権状況の改善を図るとともに、先進的な取組を進める日本企業が正当に評価されるよう、レベル・プレイング・フィールドの確保のために努めることも重要である。

これらを踏まえ、旧計画に引き続き、新計画の策定及び実施を通じて、以下の4点の実現を目指す。

【行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの】

- (1) 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- (2) 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
- (3) 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
- (4) SDGs の達成への貢献

4 行動計画の改定プロセス

旧計画の下では、毎年、関係府省庁により関連施策のレビューが実施され、ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議及び同作業部会⁵⁹（以下「円卓会議・作業部会」という。）による議論を経て、連絡会議において実施状況を報告してきた。2024年4月には、旧計画第4章5の規定に従い、連絡会議において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（以下「3年目意見交換」という。）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。

3年目意見交換に先立ち、同年3月には、円卓会議・作業部会により、7項目にわたる23の提案を含む、ステークホルダーの意見を集約した「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（以下「ステークホルダー報告書」という。）」⁶⁰が取りまとめられた。また、2023年7月24日から8月4日にかけて、「ビジネスと人権」作業部会が訪日し、2024年5月28日に行動計画の改定に係る提言を含む最終報告書⁶¹が公表された。

2024年5月の連絡会議で旧計画の改定に着手することが承認され、同年11月の円卓会議・作業部会での骨子案に関する協議を経て、同年12月の連絡会議で新計画の骨子案が承認された。新計画の原案は、ステークホルダー報告書等で取り上げられた様々な課題及びそ

⁵⁹ 外務省「『ビジネスと人権』に関する行動計画の推進に向けて」
(https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page23_003546.html)

⁶⁰ 「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
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100660230.pdf>)

⁶¹ Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises “Visit to Japan - Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises” (A/HRC/56/55/Add. 1) (<https://docs.un.org/A/HRC/56/55/Add.1>)

（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))

の後の議論を踏まえて作成され、2025年5月の連絡会議で承認された。同原案については、2025年7月の円卓会議・作業部会において意見交換を実施し、新計画の実施体制から優先分野の各テーマに至るまで様々な提案がなされたほか、書面での意見や提言があった。これらの意見については、関係府省庁で行った検討を踏まえ、原案への反映作業を行った。さらに、同年10月のパブリックコメントを経て、内容をより充実させた上で、2025年12月24日の連絡会議において、新計画が承認された。

5 優先分野の特定

旧計画では、指導原則の「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、及び「救済へのアクセス」の3つの柱の分類を踏まえ、関連する取組を3つの観点から分類し整理した。

新計画も指導原則の3つの柱を前提としつつ、日本が取り組むべき課題と今後目指すべき方向性を国内外により分かりやすく示し、行動計画を更に効果的に実施する観点から、従来、関係府省庁が政策領域ごとに、点ないしは線として実施してきた施策を、ビジネスと人権の観点から、横断的に面として捉え直すことにより、日本が取り組むべき優先分野を明示することにした。

新計画第2章において明示される優先分野が、日本におけるビジネスと人権を巡る課題の全てというわけではなく、第2章2「誰一人取り残さない」ための施策推進に記載されていない人権を保持する主体（以下「ライツホルダー」という。）を人権保護のための施策から除外するものでもない。また、関係府省庁が実施又は検討している各種施策の中には、今後、日本がビジネスと人権に関する取組を通じて達成していくべき目標の実現に資する施策が含まれている。新計画においては、そうした各府省庁が所掌する施策とビジネスと人権との関連性を整理することにより、日本がビジネスと人権を巡る諸課題のうちどこに注目し、どのように対応していくかとしているのかについて、国内外に明らかにできると考える。

以上の考えに基づき、新計画においては、以下の8点の優先分野を掲げ、それぞれの分野における日本政府の取組及び課題認識を整理し、今後の取組の方向性及び具体的施策の例を示すこととする。

- 1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン
- 2 「誰一人取り残さない」ための施策推進
- 3 テーマ別人権課題
- 4 指導原則の履行推進に向けた能力構築
- 5 企業の情報開示
- 6 公共調達・補助金事業等を含む公契約
- 7 救済へのアクセス
- 8 実施・モニタリング体制の整備

第2章 優先分野

1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン

(1) 課題認識及びこれまでの取組

第1章で概観したとおり、大企業を中心に入権DDの認知度及び実施率が高まりつつある一方で、引き続き、サプライチェーンにおける人権リスクに対応する実践的な取組と、大企業とともに、国内企業の大半を占める中小企業による理解を促進することが課題である⁶²。企業においては、自社・自社グループ及び取引先の職場における安全衛生、過重労働、ハラスメント及び差別といった人権リスクに関心が集まっている。加えて、社会的に弱い立場にある外国人労働者、女性、LGBTQ、障害者、非正規雇用労働者等のライツホルダーの人権リスクへの問題意識も高まっている⁶³。

さらに、海外で事業を展開する日本企業や海外と取引のある企業の間では、欧米諸国で進む人権DDの実施や情報開示を義務化する法制度への対応等が急がれている⁶⁴。人権尊重の取組が不十分な場合は、取引停止や投資候補先からの除外等もあり得る。一部の企業では、ステークホルダーとの間で、情報交換や対話が実施されているものの、ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントの促進等、更なる取組が期待される。

加えて、武力紛争が生じている地域や犯罪者集団による広範な暴力又は深刻な危害が人々に及んでいる地域等においては、ステークホルダーが人権への深刻な負の影響を被る可能性や、通常どおり企業活動を行っていても意図せず紛争等に加担してしまう可能性が高く、他方で、これらの地域から撤退するに際しても特別な配慮が必要となる。このような事情から、紛争等の影響を受ける地域において事業活動を行う日本企業においては、高いリスクに応じた人権DD（強化された人権DD）を実施することが求められる。

日本企業によるグローバル・サプライチェーン上の人権尊重を強化する観点からは、自社や現地法人による取組だけでなく、国外のサプライヤー等が雇用する労働者についても現地の法律とともに国際的な水準に沿った取組が求められるようになってきた。先進的な取組を進める日本企業が正当に評価されるようにするためにも、進出先国政府による人権の保護・促進に関する更なる取組を支援することを通じてレベル・プレイング・フィールドの確保を図っていくことが必要となる。

このような観点から、企業及びそのサプライチェーンが投資やビジネスを展開するまでの予見可能性及び透明性を向上させるため、G7やOECD等において諸外国と対話・連携をしている。また、ODAを活用し、関係府省庁とも協力しつつ、企業等の進出先である諸外国において、法の支配の下における人権の保障と自由な経済活動の基礎となる法令の起草・改正、

⁶² 第3回経団連調査（21頁）では、従業員数499人以下の企業においては、「取組に着手できていない」、「内容を理解していない」とする企業の割合が、7割程度に上っている。

⁶³ 第3回経団連調査 28、29頁。

⁶⁴ ステークホルダー報告書35頁。

法運用組織の機能強化と実務改善、法曹人材育成、司法アクセスの向上等に関する法制度整備支援やビジネスと人権に関する技術協力を実施している⁶⁵。

開発協力・開発金融分野に関し、2023年に改定された「開発協力大綱」⁶⁶では、人間の安全保障を日本のあらゆる開発協力に通底する指導理念に位置付け、人間の主体性を中心に置いた開発協力をを行う方針を示している。また、開発協力の適正性を確保すべく、被援助国の基本的人権の保障を巡る状況に十分注意を払うことを定めるとともに、社会的に脆弱な立場に置かれている人々を含め、全ての人が開発に参画でき、恩恵を享受できる多様でインクルーシブな社会を促進すべく、公正性の確保に十分配慮した開発協力に努めてきている。また、独立行政法人国際協力機構（以下「JICA」という。）、株式会社国際協力銀行（以下「JBIC」という。）及び株式会社日本貿易保険（以下「NEXI」という。）は、環境社会配慮のためのガイドライン⁶⁷の策定並びにそれに基づく必要な情報開示の実施及び関連する異議申立手続の導入をし、人間の健康と安全への影響及び自然環境への影響だけでなく、人権の尊重を含む社会への影響に配慮してきた。2022年には、環境社会配慮全般及び人権に関する国際的な枠組みの中での議論の進展等を踏まえて、同ガイドライン及び異議申立手続要綱を改訂し、効果的な実施に取り組んできた。JICAは、同ガイドラインに基づき、相手国等の法令や基準等を遵守しつつ、国際的に確立した人権基準の尊重及び環境社会配慮に考慮しながら協力事業を実施してきている。また、JBIC及びNEXIは、同ガイドラインが対象プロジェクトに求める環境社会配慮に人権配慮が含まれることを明確化しており、借入人及びプロジェクト実施主体者等が環境社会配慮を確実に実施するために必要と考えられる場合には、融資契約等に基づく働きかけや保険契約への環境社会配慮上の条件付帯等を行っている。なお、JBICは、2023年に人権方針を策定・公表し、組織としての人権尊重に対するコミットメントを示している。

加えて、人権DDに関連する取組として、労働分野においては、日本政府は「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言（以下「ILO 宣言」という。）」⁶⁸の下、基本的権利に関する5つの原則（①結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、②あらゆる形態の強制労働の撤廃、③児童労働の実効的な廃止、④雇用及び職業についての差別の撤廃及び⑤安全かつ健康的な作業環境）の尊重、促進及び実現のために労働政策に取り組むこと等により、働きがいのある人間らしい仕事（以下「ディーセント・ワーク」という。）の推進に努めている。

⁶⁵ 法務省法務総合研究所では、法制度整備支援の枠組みの下で、毎年、若手リーダーを対象とするビジネスと人権に関する日 ASEAN諸国等共同研究（2024年8月～9月、2025年8月）を実施（<https://www.moj.go.jp/KANBOU/KOHOSHI/no87/8.html>）。JICAが行う協力の一例として、「児童労働フリーゾーンを通じた子どもの保護主流化プロジェクト」がある（<https://www.jica.go.jp/oda/project/202109061/index.html>）。

⁶⁶ 国際協力大綱（2023年6月9日閣議決定）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100514690.pdf>）

⁶⁷ 独立行政法人国際協力機構「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン」

（https://www.jica.go.jp/about/policy/environment/guideline/_icsFiles/afieldfile/2023/12/25/kankyoJP.pdf）、株式会社国際協力銀行「環境社会配慮確認のための JBIC ガイドライン」（https://www.jbic.go.jp/ja/business-areas/environment/image/Environmental_Guidelines_2022.pdf）、

株式会社日本貿易保険「貿易保険における環境社会配慮のためのガイドライン」

（https://www.nexi.go.jp/environment/guideline/pdf/ins_kankyou_g1_202206.pdf）

⁶⁸ ILO「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」

（<https://www.ilo.org/ja/resource/%E5%8A%B4%E5%83%8D%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E5%9F%BA%E6%9C%AC%E7%9A%84%E5%8E%9F%E5%89%87%E5%8F%8A%E3%81%B3%E6%A8%A9%E5%88%A9%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8Bilo%E5%AE%A3%E8%A8%80>）

きた。近年では、2022年7月、IL0の「強制労働の廃止に関する条約（第105号）」⁶⁹を批准した。また、2025年5月、「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第155号）」⁷⁰の締結について国会で承認された。

日本政府としては、引き続き、企業のニーズを適切に把握し、様々なステークホルダーと対話をしつつ、企業が人権尊重を推進するための環境づくりに向けた施策について議論していく。

（2）取組の方向性及び具体的施策の例

- ① サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組促進につながるような情報提供や支援策に関するマルチステークホルダーとの対話の継続
 - 円卓会議・作業部会の継続【外務省、全府省庁】(3, 8 関連する指導原則の番号を指す。以下同様。)
 - テーマごとの課題把握・施策の在り方を議論する機会の検討【全府省庁】(3, 8)
- ② 独立行政法人等が指導原則に沿って人権尊重に取り組むことの確保
 - 人権方針の策定や、事業報告等における情報公開、取組報告の働きかけ等、各法人における指導原則及びガイドラインに沿った人権尊重の取組促進の検討【全府省庁】(4, 8)
 - 開発協力・開発金融分野において、JICA、JBIC 及び NEXI が策定している環境社会配慮のためのガイドラインの効果的な運用及び必要に応じた見直しの実施【外務省、財務省、経済産業省】(4, 8)
- ③ 諸外国との対話・連携を通じた指導原則の履行推進に向けた取組
 - 国際機関への拠出事業やフォーラムを通じた各国政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画の普及・策定支援を含む、国際社会における取組進展への貢献【外務省】(1, 2, 8, 10)
 - 諸外国（東南アジア諸国等の地域レベルを含む）の政府や企業、市民社会等とのビジネスと人権に関する対話【外務省、厚生労働省、経済産業省】(1, 8, 10)
 - 法制度整備支援の枠組みの下で、途上国政府に対する関連政策に関わる研修、及びアジア諸国を始めとする政府、企業等が直面する課題や好事例を研究・共有するための共同研究・シンポジウムの実施【法務省、外務省】(1, 8, 10)
- ④ 産業界のみならず、労働者等の幅広い層の人々が恩恵を受ける経済連携協定(EPA/FTA)及び投資協定の締結・履行への継続的な努力【外務省、財務省、農林水産省、経済産業省】(9, 10)
- ⑤ IL0宣言に述べられている基本的権利に関する原則の尊重、促進及び実現のための労働政策の推進を含む、ディーセント・ワーク実現のための努力の継続
 - IL0基本条約及び他のIL0条約のうち批准することが適當と認められる未批准条約の批准を追求するための努力の継続、批准したIL0の条約について自国の法令及び

⁶⁹ 外務省「強制労働の廃止に関する条約（第百五号）」(https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/page22_003829.html)

⁷⁰ 外務省「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第百五十五号）」(https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/pagew_000001_00013.html)

- 慣行における効果的な実施並びに発展途上国における労働基準の遵守・促進や向上に資する ILO を通じた国際協力【外務省、厚生労働省】(1, 2, 3, 8)
- 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）」⁷¹等に基づき、ハラスメントのない職場環境の実現に向けた取組を引き続き推進【厚生労働省】(1, 3, 8)
- ⑥ 中小企業等の取引条件・取引慣行の改善⁷²【経済産業省、公正取引委員会】(1, 3)

2 「誰一人取り残さない」ための施策推進

(1) ジェンダー平等

ア 課題認識及びこれまでの取組

企業活動における人権保護を実現するためには、性的マイノリティを含め、ジェンダー平等の取組を進めていくことが重要である。

ジェンダーに基づく差別や暴力への対策は急務であり、企業側でも、主に、女性や性的マイノリティに対する差別及び職場におけるハラスメントの文脈で、ジェンダーに関する問題を重要リスクとして捉えている⁷³。実際に、ハラスメント相談件数は多数に上っている⁷⁴。また、企業活動に伴う性暴力被害がもたらす影響への社会的な関心も高まってきている。日本政府においても、企業等を含む社会全体への周知・啓発等の性犯罪・性暴力対策を講じたり⁷⁵、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止策を講じるよう義務付けたりする取組等⁷⁶を強化している。さらに、2023 年 6 月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和 5 年法律第 68 号）」⁷⁷を施行し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解増進を促している。

加えて、日本における女性活躍の機運は着実に高まっているものの、依然として女性の登用を巡る企業間の差異や女性参画の取組を巡る地域間の差異が見られる⁷⁸。雇用の場面における男女間格差について、日本政府は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

⁷¹ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/341AC0000000132>)

⁷² 例として、下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）（「下請法」）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/331AC0000000120/>)、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年法律第 25 号）（「フリーランス法」）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/505AC0000000025>)における取引関係における価格適正化が挙げられる。なお、「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 41 号）」により、下請法の題名は「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（中小受託取引適正化法、通称「取適法」）に改正される（2026 年 1 月 1 日施行）。

⁷³ 第 3 回経団連調査 28 頁。

⁷⁴ 厚生労働省「令和 6 年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」（4 頁）によれば、労働局へのセクシャルハラスメントを理由とする相談件数は令和 5 年度で 7,700 件を超える (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>)。

⁷⁵ 内閣府男女共同参画局「女性に対する暴力の根絶」(https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/index.html)

⁷⁶ 厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント／妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント／パワーハラスメント）」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

⁷⁷ 性的指向及びジェンダー・アイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和 5 年法律第 68 号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/505AC1000000068>)

⁷⁸ 内閣府男女共同参画局月間総合情報誌「共同参画」7 月号（2024 年 7 月 10 日）2 頁。

や情報公表の促進、優良な事業主の認定⁷⁹に加え、男性の育休取得に向けた取組⁸⁰等、現場の雇用環境に配慮した施策を講じており、女性就業者数、女性管理職の割合及び女性役員の比率等は上昇傾向にある。他方で、依然として残る固定的性別役割分担意識、男女間の賃金差異、非正規雇用に就いている女性の多さ、家事・育児・介護の負担の女性への偏り等が課題としてある。これらの解消に向けた取組を引き続き進めていくとともに、ジェンダーの視点をあらゆる施策に反映するジェンダー主流化の取組を進めていくことが必要である。上記のような取組や課題も踏まえ、性的マイノリティを含め、多様な状況を抱える全ての人々が、ライフステージに応じ、多様な生き方や働き方を選択することができるような社会を実現することで、持続可能かつ競争力のある日本社会を目指すことにつながる。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にあるライツホルダーの状況を考慮し、「誰一人取り残さない」ための人権保護の視点に立った制度設計・運用及び見直しの実施
 - 企業活動におけるジェンダーによる差別、暴力及びハラスメント等の根絶並びに被害者の救済等に係る施策⁸¹【内閣府、警察庁、金融庁、総務省、法務省、厚生労働省、経済産業省】(1, 3, 8, 25, 27, 29)
 - 産休・育休（父母双方）制度、仕事と介護の両立支援⁸²、非正規雇用労働者支援等、女性の就業行動に影響を及ぼす諸制度の実施及び見直し【厚生労働省】(1, 3, 8)
 - 家事、育児、介護等の無報酬労働への認識向上や分担への考慮【内閣府、厚生労働省】(1, 3, 8)
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、ジェンダー平等のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けた取組事例集等の提供⁸³【厚生労働省】(3)
- ③ ジェンダー平等をめぐるビジネスと人権の課題を克服するための施策の実施
 - 雇用の分野における女性活躍推進施策の実施⁸⁴【内閣府、厚生労働省】(1, 3, 8)
 - 意思決定層への女性参画の推進施策の実施⁸⁵【内閣府】(1, 3, 8)

⁷⁹ 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)、経済産業省「女性活躍に優れた上場企業を選定『なでしこ銘柄』」(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>)

⁸⁰ 厚生労働省「イクメンプロジェクト」(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)

⁸¹ すべての女性が輝く社会づくり本部男女共同参画推進本部「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」(2025年6月10日) (https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2025_honbun.pdf)

⁸² 2024年に成立した改正育児・介護休業法により、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等を実施(2025年4月より順次施行)。

⁸³ 例として、厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000808159.pdf>)。

⁸⁴ 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会 報告書～女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～」(2024年8月8日)
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001285696.pdf>)

⁸⁵ 「女性版骨太の方針 2025」5、22頁。

- 産業によって雇用者数に性差が常態的に生じていることを回避し、業態を問わず様々な分野における女性活躍を推進する施策の実施【内閣府、文部科学省、経済産業省、国土交通省、農林水産省】(1, 3, 8)
- 子の年齢に応じた多様な働き方を選択できる働き方の実現に向けた施策の実施⁸⁶【厚生労働省】(1, 3, 8)
- 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方について、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえた更なる検討の実施⁸⁷【法務省】(1, 8)
- 旧姓の通称使用の拡大やその周知の実施⁸⁸【関係府省庁】(1, 3, 8)
- 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業の加点評価の実施【内閣府、厚生労働省】(1, 3, 6)
- 固定的な性別役割分担意識等を生じさせない取組に関する情報収集を行い、啓発手法等の検討や情報発信を実施【内閣府】(3)

(2) 外国人労働者

ア 課題認識及びこれまでの取組

日本政府は、外国人労働者が日本において安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するために、日本人と外国人が互いに尊重し、及び安全・安心に暮らせる多様性に富んだ活力ある共生社会の実現を目指している⁸⁹。その中で、①円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組、②外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化、③ライフステージ及びライフサイクルに応じた支援、及び④共生社会の基盤整備に向けた取組の4つを中長期的な重点事項に掲げている。こうした取組を進め、外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し、活躍できるようにすること等により、日本が「選ばれる国」になるような環境を整備していくことは、日本の国際競争力を向上させていく上でも重要な視点である⁹⁰。

具体的には、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、及び日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備に加えて、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等の取組を確実に実施していくこと⁹¹等が求められる。実際に、外国人介護人材の受入れ・定着においては、自治体が他国の自治体等と協定を締結して地域の実情を踏まえた取組を進めている例や、民間事業者が日本語のコミュニケーション能力の向上のための入国前講習を実施する例があり、創意工夫による取組も進んでいる。

⁸⁶ 2024年に成立した改正育児・介護休業法により、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充を実施（2025年4月より順次施行）。

⁸⁷ 「女性版骨太の方針 2025」40 頁。

⁸⁸ 「女性版骨太の方針 2025」40 頁。

⁸⁹ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（2025年6月6日一部変更）（<https://www.moj.go.jp/isa/content/001440741.pdf>）

⁹⁰ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和6年度改訂）」（2024年6月21日）2頁（https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/pdf/r060621_taiousaku_honbun.pdf）。

⁹¹ 厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関する事業主が適切に対処するための指針」（平成19年厚生労働省告示第276号）（<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>）

2027年4月に運用開始予定の育成労制度では、特定技能制度との連続性を高めることにより、外国人がキャリアアップしながら活躍するための道筋を明確化し、多くの外国人が技能を身につけて長期にわたって産業を支える人材が確保可能となることを目指している。また、育成労の適正な実施及び育成労外国人の保護を図るため、監理支援事業を行う監理支援機関の許可基準を厳格に定めている。さらに、一定の要件を満たす場合には、技能実習制度においては認められていなかった本人の意向による転籍を認める措置等を講じている。

海外からの在留外国人が労働力の安定的な確保や地域活性化につながる一方で、外国人労働者との共生社会を実現するに当たっては、宗教、生活習慣、労働文化の違い、在留管理基盤の強化、行政サービスの多言語化、税金・社会保障、家族の同居、子どもの教育、地域住民の相互理解等の課題に取り組む必要がある⁹²。

上記のように、各企業が外国人を適切に雇用し、地域社会が受容することで、外国人が安心して生活・労働し、技能・技術を向上させることは、ディーセント・ワークを実現する上でも重要な取組である。長時間労働やハラスメント等、日本人労働者にも共通する課題に加え、人権侵害リスクに対し言語や文化の壁、情報アクセス格差等により声を上げることが難しい外国人材が抱える課題、そして、雇用者・労働者を含む地域社会全体が抱える課題の解決を総合的に図っていくことを通じて、日本全体としての生産性の向上、経済の成長及び日本人と外国人の共生社会の実現を期待することができる。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にあるライツホルダーの状況を考慮し、「誰一人取り残さない」ための人権保護の視点に立った制度設計・運用及び見直しの実施
- 悩みを持つ外国人からの相談に対する多言語での対応⁹³【法務省、外務省、厚生労働省】(1, 3, 5, 8, 25, 27, 31)
 - 各業界と外国人材とのマッチング支援や就労支援⁹⁴【厚生労働省、農林水産省、国土交通省】(1, 3, 5, 8)
 - 法テラスと外国人支援機関との連携の強化⁹⁵【法務省】(1, 3, 5, 8, 25, 26, 31)
 - 地方公共団体の外国人材の受け入れ支援や共生支援等の取組のサポート【法務省】(1, 8)
 - 外国人労働者を雇用する事業主等に対して、外国人労働者の雇用労務管理に関する知識等の付与を目的とする講習の実施【厚生労働省】(1, 3)

⁹² 外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策（令和6年度改訂）」、法務省「第5次出入国管理基本計画」（平成27年9月）（<https://www.moj.go.jp/isa/content/930003136.pdf>）参照。

⁹³ 責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（JP-MIRAI）は、750団体・個人が参加する外国人労働者支援プラットフォームで、情報提供・人権保護・相談窓口の設置を行い、23言語対応の「JP-MIRAIアシスト」や生活情報提供のポータルを運営するとともに、外国人労働者の倫理的な外国人採用に対する支援や労働環境の改善を促進している（<https://jp-mirai.org/jp/>）。

⁹⁴ 出入国在留管理庁「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（https://www.moj.go.jp/isa/support/coexistence/04_00033.html）

⁹⁵ 法テラス「外国人支援者・支援機関（団体）と法テラスの連携事例」（<https://www.houterasu.or.jp/site/jichitaifukushi/gaikokujin-renkei.html>）

- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、外国人労働者のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 外国人材の労働環境の調査・分析【厚生労働省】(3)
 - 外国人材の受入れや就労環境改善等の取組方法及び事例の作成・周知⁹⁶【厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省】(3)
- ③ 技能実習制度の課題解決に向けた着実な法改正の実施
 - 技能実習制度の見直し及び育成就労制度の実施⁹⁷【法務省、厚生労働省】(1, 3, 5, 8)

(3) 子ども・若者

ア 課題認識及びこれまでの取組

ビジネスと子どもの人権の接点は、児童労働の問題に限らず多岐に渡る。児童の権利に関する条約に基づき、指導原則を補完する「子どもの権利とビジネス原則」⁹⁸においては、子ども・若者は、人権の主体として尊重されるべき存在であり、自らが消費者であり、経済主体であり、地域社会における重要な構成員であり、将来世代を担う重要なステークホルダーであるとされている。また、同原則は、企業が子どもに及ぼす影響には、製品やサービス、マーケティング手法や販売慣行といった事業全般による多様な影響があることも指摘している。そのため、事業者が子ども・若者の人権の保護に努めるとともに、家庭、教育機関、地域社会を含め子ども・若者を取り巻く環境全体をサポートすることを通じて、子ども・若者の人権への負の影響を防止し、その健全な育成を図るための具体的な取組が重要となる。

日本政府においては、これまで様々な取組を行っており、また、日本のインターネット関連事業者による児童ポルノブロッキング等の取組は、国際的にも評価されてきた⁹⁹。しかし、情報化が進展し、インターネット利用の低年齢化が進む中、企業のマーケティング活動による過度な商業的搾取、オンライン上の個人情報侵害や有害なコンテンツへのアクセス、あるいは若年層がアルバイトで不当な労働条件に置かれること等、現代の子ども・若者が直面する新たなビジネスと人権の課題に対する明確な認識と対策が求められる。これに加え、子ども・若者に対する性犯罪・性暴力への対策が重要性を増している。

2023年4月に創設されたこども家庭庁は、「こども基本法（令和4年法律第77号）」¹⁰⁰及び「こども・若者を権利の主体としてその最善の利益を図る」こと等を基本の方針として掲げる「こども大綱」¹⁰¹に基づき、こども政策を一元的に推進している。こども大綱に基づき

⁹⁶ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（2022年6月14日制定、2023年6月9日・2024年6月21日・2025年6月6日一部変更）
(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001440741.pdf>) 29、30 頁。

⁹⁷ 法務省「改正法の概要（育成就労制度の創設等）」(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf>)

⁹⁸ ユニセフ・国連グローバル・コンパクト・セーブ・ザ・チルドレン「子どもの権利とビジネス原則」
(<https://www.unicef.or.jp/csr/pdf/csr.pdf>)

⁹⁹ Special Rapporteur on the sale of children, child prostitution and child pornography “Report of the Special Rapporteur on the sale of children, child prostitution and child pornography on her visit to Japan”（児童売買・児童買春及び児童ポルノ国連特別報告者による日本訪問についての報告書）(A/HRC/31/58/Add.1) 42～48項 (<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/041/73/pdf/g1604173.pdf>)

¹⁰⁰ こども基本法（令和4年法律第77号）(<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-kihon/>)

¹⁰¹ こども家庭庁「こども大綱」（2023年12月22日）

(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/f3e5eca9-5081-4bc9-8d64-e7a61d8903d0/276f4f2c/20231222_policies_kodomo-taikou_21.pdf)

具体的に取り組む施策を取りまとめた「こどもまんなか実行計画¹⁰²」では、具体的な施策として、子どもが安全に安心してインターネットを利用できる環境整備、子ども・若者の性暴力対策、子どもに対する暴力撲滅、若者の就労支援、共働き・共育ての推進等の子育て当事者への支援、ひとり親家庭への支援等を盛り込んでいる。また、「『ビジネスと人権』に関する行動計画」に基づいて、子どもの権利の保護・促進のための取組を推進することも掲げている。

2024年6月には「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」(令和6年法律第69号。以下「こども性暴力防止法」という。)¹⁰³が成立した。そのほか、人権侵害及びそのおそれがある場合における相談窓口として「こどもの人権110番¹⁰⁴」を設け、子ども及び保護者からの相談を受け付けるとともに、若年層に対する性暴力に関しSNSからも相談可能な相談窓口を設けたり、ポスター等を通じた啓発を行ったりしている。

また、2025年8月には、有識者及び関係省庁で構成されるワーキンググループ¹⁰⁵において、インターネットの利用を巡る青少年の保護に関する課題と論点の整理が取りまとめられ、引き続き関係府省庁が連携して必要な検討や取組を進めることとしている。

こうした従来の取組を踏まえながら、今後も子ども・若者の人権保護・促進に取り組むことで、安定的、包摂的で、かつ、持続性の高いビジネス環境につながることが期待される。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にあるライツホルダーの状況を考慮し、「誰一人取り残さない」ための人権保護の視点に立った制度設計・運用及び見直しの実施
 - 「子どもの権利とビジネス原則」の周知及び同原則に基づく、児童労働、その他子ども・若者の人権に配慮した施策の推進【こども家庭庁、厚生労働省、関係府省庁】(1, 3, 8)
 - こどもの人権に関する周知・啓発の推進【こども家庭庁、法務省、文部科学省】(3, 8)
 - 関係業界・団体への「子どもの権利とスポーツの原則¹⁰⁶」の周知・啓発への協力の継続【スポーツ庁】(3, 8)
 - 「青少年インターネット環境整備基本計画¹⁰⁷」の着実な実施【警察庁、消費者庁、こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、経済産業省】(1, 3, 8)

¹⁰² こどもまんなか実行計画（2024年より毎年こども政策推進会議にて決定）(<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-taikou/>)

¹⁰³ 学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号）（「こども性暴力防止法」）(<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou>)

¹⁰⁴ 法務省「いじめなどの電話相談窓口【こどもの人権110番】」(<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken112.html>)

¹⁰⁵ こども家庭庁「インターネットの利用を巡る青少年の保護の在り方に関するワーキンググループ」(<https://www.cfa.go.jp/councils/internet-kaigi/>)

¹⁰⁶ ユニセフ「子どもの権利とスポーツの原則」(<https://childinsport.jp/>)

¹⁰⁷ 青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにする

ための施策に関する基本的な計画（第6次）（2024年9月こども政策推進会議決定）

(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/04628de7-d704-4ed2-ae11-7dfa859ded0e/4e684609/20240909_policies_youth-kankyou_internet_torikumi_guideline_05.pdf)

- 子どもに負の影響を及ぼすデジタル広告コンテンツへの対策【子ども家庭庁、総務省、経済産業省、関係府省庁】(1, 3, 8)
 - 「子供の性被害防止プラン 2022」¹⁰⁸の着実な実施【内閣官房、内閣府、警察庁、子ども家庭庁、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、観光庁】(1, 3, 8)
 - こども性暴力防止法の施行を含む、こども性暴力防止に向けた総合的な対策の推進¹⁰⁹【内閣府、警察庁、子ども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、経産省】(1, 3, 8)
 - 「子どもに対する暴力撲滅行動計画」¹¹⁰の着実な実施を通じた、子どもに対する暴力撲滅の取組の推進【内閣府、警察庁、子ども家庭庁、法務省、外務省、文部科学省】(1, 3, 8)
 - 悩みを持つ子ども・若者からの相談に対する多言語での対応【法務省】(1, 25, 27, 31)
 - 若者への就職支援【文部科学省、厚生労働省】(1, 3, 8)
 - 共働き・共育てや柔軟な働き方の推進等による子育て当事者への支援の実施【厚生労働省】(1, 3, 8)
 - 就労支援を含めたひとり親家庭への支援の実施【子ども家庭庁、厚生労働省】(1, 3, 8)
 - 國際機関等を通じた、児童労働の根絶等に向けた取組支援【外務省、厚生労働省】(10)
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、子ども・若者のための施策で得られた情報や好事例の提供
- 子ども・若者を主体とする取組事例の紹介¹¹¹【子ども家庭庁】(3)
 - 企業のこども・子育てにやさしい環境づくりの取組の見える化の検討【子ども家庭庁】(3)

(4) 障害者

ア 課題認識及びこれまでの取組

「障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）」¹¹²にその理念が掲げられているとおり、日本政府は、これまでも全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するために取り組んできた¹¹³。2024 年 4 月には、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和 3 年

¹⁰⁸ 犯罪対策閣僚会議「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）2022」(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/692e51e2-9048-439e-a986-1d5e8f9587bf/df5d56df/20220520_councils_child_safety_conference_plan_01.pdf)

¹⁰⁹ 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議・子どもの性的搾取等に係る対策に関する関係府省連絡会議合同会議「こども性暴力防止に向けた総合的な対策の推進」(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/72e390fa-db00-44e9-af2e-084e71c76b93/afdc655c/20240723_policies_child-safety_efforts_kinkyutaisaku_10.pdf)

¹¹⁰ こども家庭庁「子どもに対する暴力撲滅行動計画」(<https://www.cfa.go.jp/policies/international/evac/>)

¹¹¹ こども家庭庁「こどもまんなかアクションの紹介」(<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-mannaka/case>)

¹¹² 障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/345AC1000000084>)

¹¹³ 内閣府「障害者施策の総合的な推進－基本的枠組みー」(<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/wakugumi.html>)

法律第 56 号)」¹¹⁴が施行され、事業者に対しても、財やサービス提供等の事務を行うに当たっての障害者に対する合理的配慮の提供が義務付けられた¹¹⁵。

もっとも、企業活動においては、情報・物理的アクセシビリティの欠如や、採用・昇進における不当な差別、ハラスメント、そして障害を理由とした不当解雇等の多くの人権侵害のリスクが依然として存在する。特に、精神障害や発達障害等、外見からは分かりにくい障害がある人々への理解不足や合理的配慮の十分な提供についても課題が残る。

こうした状況に対して、障害者が質の高い自立した生活を営むためには、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に發揮できるようにすることが重要である。日本政府としても、より多様な就業の機会を確保するとともに就労支援の担い手の育成等を図る取組を進めている¹¹⁶。障害者の雇用に当たっては、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）」¹¹⁷に基づき、事業主は雇用する障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供が義務づけられている¹¹⁸。これに加え、2023 年 4 月には、障害者が企業の成長及び発展にとってなくてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが重要との観点から、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律(令和 4 年法律第 104 号)」¹¹⁹が施行された。同法において、事業主の責務として、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化された。

労使双方の相談窓口として、ハローワークでは、差別の禁止及び合理的配慮に関して、障害者である労働者や事業主からの相談等を受け付けている。都道府県労働局では、障害者である労働者と事業主との間の紛争について解決の援助の求めがあった場合、援助や必要な助言・指導を行い、また当事者からの申請に応じて紛争調整委員会に調停を行わせる制度も設けられている。法整備や相談窓口等の直接的な支援もあり、障害者の雇用状況については、雇用障害者数が 22 年連続で増加していることに加え¹²⁰、障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主として認定される事業主も着実に増加している¹²¹。

このように、障害者の就労の機会を十分に確保し、経済社会の中で尊重されることや障害者の権利・利益を保護することに資する具体的な制度を通じて、障害者の人権を保護し、よ

¹¹⁴ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 56 号）
(<https://laws.e-gov.go.jp/law/425AC0000000065>)

¹¹⁵ 厚生労働大臣はこれに違反する等の場合、事業主に対して助言、指導、勧告を行うことができるとされている（第 12 条）。

¹¹⁶ 内閣府「障害者基本計画（第 5 次計画）」（2023 年 3 月）55 頁
(<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/kihonkeikaku-r05.pdf>)。

¹¹⁷ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/335AC0000000123>)

¹¹⁸ 厚生労働省「雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai_shakouyou/shougaisha_h25/index.html)

¹¹⁹ 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（平成 17 年法律第 123 号）
(https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/208_00002.html)

¹²⁰ 厚生労働省「令和 6 年 障害者雇用状況の集計結果」において、障害者の実雇用率は、2020 年 : 2.15%、2021 年 : 2.20%、2022 年 : 2.25%、2023 年 : 2.33%、2024 年 : 2.41% とされている
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47084.html)。

¹²¹ 厚生労働省「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）認定事業主」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00002.html)

りインクルーシブな社会を実現することが期待できる。それに伴いビジネスが発展すれば、日本として、持続可能な社会を実現するための重要な契機となり得る。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にあるライツホルダーの状況を考慮し、「誰一人取り残さない」ための人権保護の視点に立った制度設計・運用及び見直しの実施
 - 障害者差別解消法及び障害者雇用促進法等の改正に伴う各種施策【内閣府、厚生労働省】(1, 3, 8)
 - 地域の関係機関が連携した雇用前後の一貫した就業支援¹²²【厚生労働省】(1, 3, 8)
 - 生活両面の一体的支援・雇用・就業施策と福祉施策の組合せの下、年金や諸手当の支給、税制優遇措置、各種支援制度の運用¹²³【厚生労働省】(1, 3, 8)
 - 「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画」¹²⁴に基づく、「障害の社会モデル」の理解を含む「心のバリアフリー」の障害特性に応じた取組の推進【内閣府、全省庁】(1, 3, 8)
 - 法テラスにおける障害者に対する合理的配慮の提供に係る取組の推進¹²⁵【法務省】(25, 26)
 - 企業が取り組む職場環境等に係る助成金の支給【厚生労働省】(1, 3, 8)
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、障害者のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 障害者差別及び合理的配慮に関する相談・対応実績の公表¹²⁶【内閣府、厚生労働省】(1, 3, 8)

(5) 高齢者

ア 課題認識及びこれまでの取組

平均寿命の伸びや少子化を背景に、日本において高齢化が急速に進行し¹²⁷、地域社会や家族関係が大きく変容している。その中で、高齢者が年齢を理由に社会参加の機会を奪われることや、独居高齢者等の増加が懸念されるため、地域において安心して暮らせる社会づくりを進めが必要である。

雇用の場面においては、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）」¹²⁸において、企業における 65 歳までの雇用機会を確保する義務や 70 歳までの就業機

¹²² 内閣府「障害者基本計画（第5次計画）」（2023年3月）55頁。

¹²³ 内閣府「障害者基本計画（第5次計画）」（2023年3月）56頁。

¹²⁴ 内閣府「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画」
(<https://www.cas.go.jp/seisaku/kyouseishakai/pdf/koudoukeikaku.pdf>)

¹²⁵ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（日本司法支援センター平成27年規程第28号）第4条
(<https://www.houterasu.or.jp/uploaded/attachment/3026.pdf>)

¹²⁶ 厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和5年度）」を公表しました」（2024年6月28日）(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41002.html)及び内閣府「障害者差別解消に関する事例データベース」(<https://jireidb.shougaisha-sabetsukaishou.go.jp/>)。

¹²⁷ 総人口に占める割合（高齢化率）は2024年に29.3%を記録し、超高齢社会となっている（内閣府「令和7年版高齢社会白書」(https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2025/zenbun/07pdf_index.html)）。

¹²⁸ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）
(<https://laws.e-gov.go.jp/law/346AC0000000068>)

会を確保する努力義務を定めている。また、ハローワークの生涯現役支援窓口における再就職支援やシルバー人材センターを通じた多様な就業機会の提供等により、定年後も働く意欲をもつ高齢者を支援するような環境を整備することは、労働力人口が減少する日本の労働人材確保にもつながる。

加えて、身寄りのない高齢者等への必要な支援としては、利用者が安心して高齢者等終身サポート事業を利用できるよう、2024年6月に関係府省庁が連携して策定した「高齢者等終身サポート事業者ガイドライン」¹²⁹に基づき、事業者の適正な事業運営を確保し、当該事業の健全な発展を推進している。

さらに、高齢者を含む幅広い世代に特殊詐欺等の被害が拡大しているところ、2025年4月22日の犯罪対策閣僚会議において決定された「国民を詐欺から守るための総合対策2.0」¹³⁰に基づき、関係府省庁と民間事業者が連携した各種対策を推進している。

このように、高齢者が置かれている状況に適切に対処することにより、今後もより一層進む高齢化に企業・事業者が対応できるよう各種施策の推進及び見直しを図る必要がある。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にあるライツホルダーの状況を考慮し、「誰一人取り残さない」ための、人権保護の視点に立った制度設計・運用及び見直しの実施
 - 高齢者の雇用支援に係る施策（同一労働同一賃金の遵守徹底、労働災害の防止¹³¹、雇用確保措置・就業確保措置の推進¹³²等）【厚生労働省】（1, 3, 8）
 - 身寄りのない高齢者への支援に係る施策【内閣官房、内閣府、金融庁、消費者庁、総務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】（1, 3, 8）
 - 高齢者を含む一般消費者を詐欺被害から守るための施策【内閣官房、内閣府、金融庁、消費者庁、警察庁、デジタル庁、個人情報保護委員会、総務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】（1, 3, 8）
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、高齢者のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 企業における高齢者雇用の取組事例の提供¹³³【厚生労働省】（3）

3 テーマ別人権課題

（1）AI・テクノロジーと人権

ア 課題認識及びこれまでの取組

¹²⁹ 内閣官房（身元保証等高齢者サポート調整チーム）ほか「高齢者等終身サポート事業者ガイドライン」（2024年6月）（https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_policy/caution/caution_037/assets/consumer_policy_cms102_240618_01.pdf）

¹³⁰ 犯罪対策閣僚会議「国民を詐欺から守るための総合対策2.0」（<https://www.npa.go.jp/bureau/safetylife/sos47/assets/img/new-topics/detail/250609/01/01.pdf>）

¹³¹ 厚生労働省「高年齢労働者の安全衛生対策について」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/anzen/newpage_00007.html）

¹³² 厚生労働省「高年齢者雇用・就業対策」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html）

¹³³ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者活躍企業事例サイト」（<https://www.elder.jeed.go.jp/>）

生成AIを含むAIやテクノロジーの進歩は目覚ましく、更なる技術開発に向けて進化を続ける一方で、その急速な発展と普及が国際社会全体の重要な課題となっている。日本政府としても、安全、安心で信頼できる高度なAIシステムを実現すべく、生成AIに関する国際ルールを形成する必要性に鑑み、G7議長国として広島AIプロセスを立ち上げ、国際指針・国際行動規範を含む「広島AIプロセス包括的政策枠組み」¹³⁴の策定を主導した。同じく国際ルール形成の必要性に鑑み、2025年2月には、AIシステム全般を対象とする「人工知能と人権、民主主義及び法の支配に関する欧州評議会枠組条約」¹³⁵に署名した。高度なAIシステムの設計、開発及び導入に当たり、事業者は、法の支配、人権、適正手続、多様性、公平性、無差別、民主主義及び人間中心主義を尊重すべきであり¹³⁶、現に存する懸念として、①プライバシーの侵害、犯罪への使用等人権や安心を脅かす行為、②機密情報の流出、サイバー攻撃の巧妙化等セキュリティ上のリスク、③誤情報、虚偽情報、偏向情報等が蔓延する問題、④知的財産権の侵害リスク、⑤透明性の確保、⑥AI利用者の責任、⑦国際的な規律・標準との調和等¹³⁷¹³⁸に対しては、国内においてもガバナンスを強化した上で慎重に検討する必要がある。

科学技術とイノベーションは、日本の経済成長における原動力であり、社会課題の解決等においてもその重要性は増している¹³⁹。他方で、その開発者・利用者としての企業が向き合うべき人権課題は上記のように多岐に及んでおり、その責任を一層自覚する必要がある。このような観点から、人権を尊重しつつAIテクノロジーの開発・利用を推進し国際競争力を高めるために、技術開発と並行して人権リスクに配慮した施策を講じることが重要である。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

① AIイノベーション促進とリスク対応の両立

- 人間中心、人権尊重、法令遵守等の原則を踏まえた、人とAIの安全な協調等に関する研究の推進及びAI法等の法令等を通したガバナンスの実現¹⁴⁰【内閣府、関係府省庁】(1, 3)
- AI事業者ガイドラインの周知・浸透【総務省、経済産業省】(8, 10)

② AI分野の国際的協調の推進

- 広島AIプロセスの推進【総務省】(8, 10)

¹³⁴ 広島AIプロセスG7デジタル・技術閣僚声明（仮訳）（2023年12月1日）
(<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document02.pdf>)

¹³⁵ 外務省「人工知能と人権、民主主義及び法の支配に関する欧州評議会枠組条約（仮称）」
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100797912.pdf>)

¹³⁶ 「高度なAIシステムを開発する組織向けの広島プロセス国際行動規範」（仮訳）
(<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document05.pdf>)

¹³⁷ 内閣府「AIを巡る主な論点」（2023年5月11日AI戦略会議資料2）4頁「論点2 AIの懸念・リスク」参照
(https://www8.cao.go.jp/cstp/ai/ai_senryaku/1kai/shiryo2.pdf)。

¹³⁸ そのほか、AIに関して現に存する懸念として、雇用に与える影響も指摘されている。G20「Artificial intelligence adoption and its impact on jobs」(<https://www.ilo.org/publications/artificial-intelligence-adoption-and-its-impact-jobs>)等参照。

¹³⁹ 統合イノベーション戦略2025（2024年6月6日閣議決定）
(https://www8.cao.go.jp/cstp/tougozenryaku/togo2025_zentai.pdf)

¹⁴⁰ 「統合イノベーション戦略2025」1、2頁。

(2) 環境と人権

ア 課題認識及びこれまでの取組

指導原則において、人権侵害リスクを特定・防止する手段として人権 DD の実施を求めるようになって以降、欧州を中心に人権 DD のみならず、環境デュー・ディリジェンス（以下「環境 DD」という。）の法規制化の動きが進んでいる。EU による CSDDD や欧州森林減少防止規則 (EUDR) のように、国際化したサプライチェーン全体における人権 DD 及び環境 DD を自國の企業以外にも課す動きも見られ、人権 DD 及び環境 DD は日本企業にとっても対応が迫られる課題となっている。また、人権課題と環境課題が交差することを指摘する声もあり¹⁴¹、環境破壊が直接的・間接的に人権に負の影響を与えていたとの意見もある。こうしたことを踏まえ、人権課題と環境課題の双方を視野に入れながら取組を進めることが重要である。

これまで、日本政府は、「環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブック¹⁴²」において環境への負の影響と人権への負の影響の関連を指摘しているほか、「環境デュー・ディリジェンスに関する取組事例集¹⁴³」において、両者の関連を踏まえた事例も紹介してきた。加えて、「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懇談会¹⁴⁴」では、環境と人権にまたがる負の影響に係る取組の在り方について議論を行った。また、国際的な二酸化炭素 (CO₂) の削減に資する二国間クレジット制度（以下「JCM」という。）に係る「民間資金を中心とする JCM プロジェクトの組成ガイドンス¹⁴⁵」では、JCM プロジェクトの実施における人権配慮の必要性についても言及しているほか、JCM 設備補助事業の基礎審査項目に人権対応に関する項目が盛り込まれている。さらに、日本政府としても環境 DD の法制化の取組を進めており、例えば木材・木材製品については、「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（平成 28 年法律第 48 号）（「クリーンウッド法」）」の改正¹⁴⁶により、国内市場で最初に木材・木材製品を譲り受ける事業者に対し、合法性の確認等を義務付けている。こうした従来の取組を踏まえながら、今後も環境と人権の双方に対する日本企業の取組を引き続き促進していくことが重要である。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

① 人権課題と環境課題の双方を視野に入れた環境 DD の推進¹⁴⁷

¹⁴¹ ステークホルダー報告書 35 頁。

¹⁴² 環境省「環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブックの公表について」（2023 年 5 月 8 日）17 頁において、環境問題と人権問題のつながりを紹介(https://www.env.go.jp/press/press_01571.html)。

¹⁴³ 環境省「環境デュー・ディリジェンスに関する取組事例集の更新について」（2024 年 4 月 11 日）(https://www.env.go.jp/press/press_03065.html)

¹⁴⁴ 環境省「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懇談会」(https://www.env.go.jp/policy/policy/j-hiroba/post_173_00003.html)

¹⁴⁵ 環境省、経済産業省、外務省、農林水産省「民間資金を中心とする JCM プロジェクトの組成ガイドンス（改定版）」（2024 年 3 月 25 日）(<https://www.env.go.jp/content/000123179.pdf>)

¹⁴⁶ 合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（平成 28 年法律第 48 号）（「クリーンウッド法」）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/428AC1000000048>)

¹⁴⁷ 環境省「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門～OECD ガイダンスを参考に～」（2020 年 2 月）(<https://www.env.go.jp/content/900497033.pdf>)、同「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門～環境マネジメントシステム（EMS）を活用した環境デュー・ディリジェンスの実践～」（2023 年 5 月）15、17 頁 (<https://www.env.go.jp/content/000131115.pdf>)。

- 国際的な規制動向を踏まえた環境 DD の実装支援と好事例の共有の推進【環境省】
(3, 8, 10)
 - 補助金事業等における企業による人権尊重の取組の審査基準項目への組入れ¹⁴⁸【環境省】(1, 3, 6)
- ② 気候変動への適応と緩和政策における人権への配慮
- リスキリング等の人材育成の取組と GX (グリーントランスフォーメーション) 分野を含む成長分野への円滑な労働移動の推進【経済産業省】(8)

4 指導原則の履行推進に向けた能力構築

(1) 課題認識及びこれまでの取組

企業による人権尊重を実現するために、指導原則を踏まえて求められる能力構築体制は、政府を始めとする各種機関による情報発信やセミナーの開催、ガイダンスの提供等に基づき、企業側のビジネスと人権に関する認識向上を図ることに加え、企業のニーズに応じた相談に対応し必要な支援を提供することであるとされている¹⁴⁹。これらは、企業がビジネスと人権の要請を着実に実施するための基礎となるものである。

日本政府は、セミナー等の開催やガイドラインの策定のほかにも、例えば、ビジネスと人権に関する情報を一元化したポータルサイト¹⁵⁰を整備し運用しているほか、ガイドラインに係る人権尊重の取組内容をより具体的・実務的な形で示すための「実務参考資料」(2023年4月)、「環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブック」(同年5月)、「食品産業向けの人権尊重の取組のための手引き」(同年12月)、「労働におけるビジネスと人権チェックブック」(2024年10月)等の策定や普及に努めてきた¹⁵¹。

また、日本政府は、企業等への情報提供の一環として、2021年9月に「ビジネスと人権に関する取組事例集」を、2024年3月に関係団体と協力してアジアに展開する日本企業の人権DDに関する好事例集を、2025年3月に中小企業向け取組事例集を作成・公表した。さらに、2024年1月、ジェトロはビジネスと人権の取組ポイントを紹介する「ビジネスと人権早わかりガイド」を作成・公表したほか、日本企業の取組の参考となるよう、「ビジネスと人権」に係る特設サイト「サプライチェーンと人権」¹⁵²を開設し、国・地域別のサプライチ

¹⁴⁸ 環境省、経済産業省、外務省、農林水産省「令和6年度から令和8年度 二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（二国間クレジット制度資金支援事業のうち設備補助事業）公募要領」(2024年4月5日)
(<https://www.env.go.jp/content/000123179.pdf>)

¹⁴⁹ A/HRC/53/24 (2023) “Building capacity for the implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights” (<https://docs.un.org/en/A/HRC/53/24>)

¹⁵⁰ 外務省「ビジネスと人権」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>)

¹⁵¹ そのほか、人権教育・啓発全般としては、「人権教育・啓発に関する基本計画」(法務省「人権教育・啓発に関する基本計画（第二次）」(<https://www.moj.go.jp/JINKEN/JINKEN83/jinken83.html>))に基づく人権教育（学校教育及び社会教育）・啓発活動を実施しているほか、政府関係者に対しても、「ビジネスと人権」に関する周知・研修を実施していることに加え、司法関係者に対する、人権諸条約や国際人権法を含む各種人権に関する研修を行っている。企業に対しては、「人権啓発支援事業」(中小企業庁「人権啓発支援事業」(https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.html))として、主に中小企業に対し、人権教育・啓発セミナーを実施しているほか、関係府省庁が所管する法人や業界団体等を通じてその会員事業者にガイドライン等の周知を実施し(外務省「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」普及・啓発活動の一覧」(2025年3月末時点) (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100859890.pdf>))、在外公館や政府関係機関の現地事務所等において、海外進出日本企業に対する行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発も行っている。

¹⁵² 日本貿易振興機構（ジェトロ）「特集 サプライチェーンと人権」(https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/)

ーンと人権に関する各国法令の参考和訳やガイダンスの仮訳を原文とともに紹介し、日本企業の取組状況等も掲載している。加えて、日本政府は、企業の脱炭素経営に向けた取組方法や事例紹介、及びガイドをまとめた「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム¹⁵³」を運営している。企業の情報開示の観点からは、2023年1月に改正された「企業内容等の開示に関する内閣府令」において、有価証券報告書等にサステナビリティに関する考え方及び取組の記載欄が新設されたことを踏まえ、有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例として、人権の開示例を含む好事例集を公表した。

企業に対する個別の相談窓口として、ジェトロではガイドラインに関する相談や海外ビジネスでのサプライチェーンにおける人権尊重に関する相談を受け付けてきた¹⁵⁴。さらに、企業が社会的課題に取り組む姿勢を評価する観点から、健康経営、女性が輝く先進企業表彰、「My じんけん宣言」等の制度を設けている。

ビジネスと人権の専門人材の育成については、IL0への拠出を通じて、全国社会保険労務士会連合会と協力し、中小企業の人権尊重の取組をサポートする「ビジネスと人権（BHR）推進社労士」の育成を全国各地で実施し、2025年11月末までに646名の社労士が研修を修了した。同じく、IL0への拠出によって、人権・労働課題の特定とその対処法について実例から学ぶ場を提供し、各企業内におけるビジネスと人権の専門人材の育成に努めた。

日本政府を始めとする多数の機関による企業の能力構築が図られる中、実際に人権尊重の取組を進めるに当たって、企業からは、「どの程度のリスクまで具体的に取り組むべきか判断が難しい」、「十分な人員・予算を確保できない」という実践に際しての困難に直面する声が聞かれ¹⁵⁵、また、取組を進めている企業においても「サプライチェーンの構造が複雑・膨大であり、課題の特定が難しい」(73%)、「一社・企業だけでは解決できない複雑な問題がある」(72%)という取組の実効性に関する悩みを抱えている。加えて、企業の自主的な取組を推進するツールの拡充やそうした取組を支援する相談窓口の充実を望む声もある¹⁵⁶。さらに、ライツホルダーへのエンパワーメントの必要性も指摘されている¹⁵⁷。

これに対し、海外に進出している日本企業と現地企業の間でネットワークを構築し、人権尊重の取組についての協力体制を整備すること¹⁵⁸等も検討し得るほか、企業による人権尊重

¹⁵³ 環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム：『脱炭素経営』の総合情報プラットフォーム」(https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/index.html)

¹⁵⁴ 日本貿易振興機構（ジェトロ）「経済安全保障・ビジネスと人権に関する貿易投資相談窓口」(<https://www.jetro.go.jp/services/advice/>)

¹⁵⁵ 第3回経団連調査（33頁）によれば、取組を進めている企業では前者が69%、後者が46%の回答であり、着手できていない企業では、前者が72%で最も高く、後者が57%と次点に位置する。

¹⁵⁶ 第3回経団連調査（34頁）では、政府・公的機関に対する要望として、「企業の自主的な取組みを推進するツールの拡充」(67%)を求める声が最も多く、「海外における人権リスクに関する情報提供の推進」(65%)、「企業の具体的な取組みを支援する相談窓口の設置」(56%)が続く。

¹⁵⁷ ステークホルダー報告書51頁。

¹⁵⁸ 一例として、JICAが民間企業、NPO、弁護士等の多様なステークホルダーと共に設立した開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム（2020年1月設立）では、持続可能なカカオ産業の実現のため、カカオ生産国における課題（児童労働・農家の貧困・森林伐採）を解決するための情報交換や組織間連携の促進を行っている。

の取組を下支えする地方自治体への啓発、消費者志向経営の推進、消費者教育¹⁵⁹、及び学校教育や開発協力も含めた支援も、継続して実施する必要がある。企業からは、継続的かつ体系的な支援を求める声も上がっており、こうした視点も意識しながら、上記の現存する課題や、企業のニーズに応える形での能力構築の具体策が必要となる。

（2）取組の方向性及び具体的施策の例

① 中小企業を含む企業に対する情報・助言・支援等の提供

- 業界団体等を通じた企業への新計画やガイドラインの周知・啓発【全府省庁】(2, 3)
- 産業や中小企業の特性を考慮した手引き・好事例の作成及び共有の推進【全府省庁】(2, 3)
- 人権尊重の取組の導入体験支援やワークショップ、専門家の活用等を通じた中小企業向け支援【経済産業省】(2, 3)
- 企業からの「ビジネスと人権」に関する相談受付、情報提供、その取組の周知【経済産業省、防衛省】(3)
- 企業の人権尊重の取組進捗に関するフォローアップとそれに基づく能力構築政策及びガイドラインやガイダンス等の見直しの検討【内閣官房、外務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、関係府省庁】(2, 3)
- 国際機関等への拠出を含む、日本企業の海外進出先地域への能力構築支援の実施等の海外のサプライチェーンに対する各種施策¹⁶⁰【外務省、厚生労働省、経済産業省】(1, 2, 10)
- 在外公館における、日本企業に対する「ビジネスと人権」に関する情報提供や現地事情に関する照会への対応【外務省】(1, 2, 3, 8)

② 教育・研修の実施による啓発の促進

- 政府・関係機関等による専門家の育成・普及、研修等の開催や最新の国際動向の共有等の継続的な実施【外務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省】(3)

¹⁵⁹ 消費者の行動は経済社会に大きな影響を与えるものである。そのため、消費者教育の取組においては、自らの利益の擁護及び増進のため自主的かつ合理的に行動することができる個人を生み出すというだけではなく、消費活動自体が未来に向けた投資であるとの意識の下、人や社会・環境に配慮した消費行動であるエシカル消費を推進することや、公正で健全な市場への参加者という自覚を育成し、事業者の提供する商品やサービスの改善を促すことにつながるような適切な意見の伝え方を身に付けるための取組を推進することも重要である。

¹⁶⁰ 外務省では、日本企業とその取引先等に、人権デュー・ディリジェンスの普及促進のための海外セミナーや、国際機関を通じた研修等を提供している（一例：UNDP「B+HR Project」(<https://www.undp.org/rolhr/projects/bhr-jsb>)）。経済産業省では、アジア諸国を中心に、日本企業の海外取引先を含む現地企業に対し人権・労働環境向上のための助言や支援を行うとともに、国際労働基準に精通した人材の育成、技能開発支援等を実施している（一例：ILO「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築（フェーズ II）」（2024年4月1日～2026年3月31日）

[https://www.mhlw.go.jp/content/10501000/001181137.pdf](https://www.ilo.org/ja/projects-and-partnerships/projects/%E3%82%A2%E3%82%B8%E3%82%A2%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E8%B2%AC%E4%BB%BB%E3%81%82%E3%82%8B%E3%83%90%E3%83%AA%E3%83%A5%E3%83%BC%E3%83%81%E3%82%A7%E3%83%BC%E3%83%B3%E6%A7%8B%E7%AF%89%EF%C8%88%E3%83%95%E3%82%A7%E3%83%BC%E3%82%BAii%EF%BC%89）。グローバルに広がるサプライチェーンを通じた労働者・労働組合の能力構築についても、厚生労働省を中心に、国内で実践してきた政府の政策的経験・知見を活用する取組が進められている（国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会（ビジネスと人権検討会）「報告書～グローバル・サプライチェーン上の人権尊重に向けて～」（2023年12月13日）(<a href=))。

- 政府職員・地方公共団体職員に対する指導原則の保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ人権教育・研修等、政府関係者の能力構築の強化【法務省、全府省庁】（3, 8）
- 学校教育での人権理解を基礎とした、消費者・労働者教育の推進、地方での新計画普及等、特にライツホルダーが人権への負の影響に対して声を上げるための仕組みを利用できるような指導原則の保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ人権教育・啓発施策の展開【消費者庁、法務省、外務省、文部科学省】（3, 8）

5 企業の情報開示

（1）課題認識及びこれまでの取組

企業の情報開示を巡る動きについて、国際的な動向を踏まえ、国内においても関連する施策が講じられつつある。2021年年のコーポレートガバナンス・コードの再改訂では、中長期的な企業価値の向上や国際競争力強化の観点から自社のサステナビリティを巡る取組について重要な経営課題であるとの認識に立ち、気候変動等の地球環境問題への配慮と並んで、人権の尊重、労働環境への配慮、取引先との公正・適正な取引等のサステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきとされた¹⁶¹。

このほか、第1章1で概観したとおり、有価証券報告書等におけるサステナビリティ情報等の記載の充実が図られるとともに¹⁶²、記述情報の開示の好事例集の中で有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例として人権の開示例が盛り込まれた。また、日本企業は、気候関連財務情報開示タスクフォース（以下「TCFD」という。）¹⁶³や自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）¹⁶⁴を通じた情報開示に積極的であるところ、現状では、上場企業等に対して、TCFDをベースとした枠組みで開示することを想定したサステナビリティ情報の開示が求められている。

欧洲では、CSRD及びCSDDD等、「人権」に関する情報開示を含む法規制の動きが見られる一方、オムニバス法案を受けた振り戻しの動きも見られる。また、不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース（TISFD）¹⁶⁵による「人権」を含む情報開示の任意のフレームワーク策定に向けた取組が進められている。

このような「人権」に関する事項の企業による情報開示は、人権DDのサイクルの一部を構成しており¹⁶⁶、企業は、株主、従業員（求職者を含む。）、顧客（消費者）、投資家、地域社会等のステークホルダーに対して、自身が人権を尊重する責任を果たしていることを説明できなければならない。企業が人権侵害の主張に直面した場合、中でも負の影響を受けるステークホルダーから懸念を表明された場合は特に、その企業が講じた措置を説明することは不可欠である。ステークホルダーとの対話を行うことは、そのプロセスを通じて、負の影響の実態やその原因を理解し、負の影響への対処方法の改善を容易にするとともに、ステークホ

¹⁶¹ 株式会社東京証券取引所「改訂コーポレートガバナンス・コードの公表」（2021年6月）

（<https://www.jpx.co.jp/news/1020/20210611-01.html>）（同コード基本原則2、補充原則2-3①参照）。

¹⁶² 金融庁「サステナビリティ情報の開示に関する特集ページ」（<https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/sustainability-kaiji.html>）

¹⁶³ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) (<https://www.fsb-tcfd.org/>)

¹⁶⁴ Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) (<https://tnfd.global/>)

¹⁶⁵ Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures (TISFD) (<https://www.tisfd.org/>)

¹⁶⁶ 指導原則17。

ルダーとの信頼関係の構築につながる。投資家にとっては、これらの情報が企業の長期的な持続可能性、競争力及び企業価値を判断するための重要な材料となり得る。こうした内容の開示が求められつつある背景には、投融資に係る運用方針や姿勢が多様化し、非財務情報にも強い関心を持つ投資家・金融機関等にとって、人権を含むサステナビリティ関連の情報が投資判断の根拠となっていることがある。加えて、企業の中長期的なリスクと機会に関する説明責任の一環として企業が社会や環境に与える影響等を考慮することが国際的な潮流になりつつあることを認識する必要がある¹⁶⁷。

さらに、民間においては、企業人権ベンチマーク（CHRB）等が、主に公表資料を基に、企業の人権尊重に関する取組の評価を行っている。仮に企業が人権尊重の取組を十分に行っていても、その取組が開示されていなければ評価に反映されず¹⁶⁸、不十分な開示が日本企業のスコア低下につながりかねない。

今後、日本企業が国際競争力を維持し、持続可能な発展を遂げていくためにも、情報を戦略的に開示し、経営の透明性を高め、ステークホルダーとの相互理解を深めることで、共通の社会的課題の解決に取り組むことが期待されている¹⁶⁹。そのためには、国際的な基準との調和を考慮しながら、情報開示の促進策について議論することが重要となる。

（2）取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 國際的な基準の動向を踏まえ、企業による人権尊重に関する情報開示について必要に応じた議論の実施【金融庁、経済産業省】（1, 3, 8）
- ② 情報開示の好事例集の周知等を通じた企業の情報開示の充実化の促進【金融庁、経済産業省】（1, 3）

6 公共調達・補助金事業等を含む公契約

（1）課題認識及びこれまでの取組

指導原則では、公共調達を始めとする公契約における相手方企業に対する政府の監督を国家の義務として規定している¹⁷⁰。これまで、日本は、企業による人権尊重のための取組を促進するために公共調達も活用してきた。例えば、障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進¹⁷¹、女性活躍推進法第24条に基づく総合評価落札方式等

¹⁶⁷ ステークホルダー報告書 61 頁、金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告－中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて－」(https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613/01.pdf)、経団連「第3章公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話」『企業行動憲章 実行の手引き』(第9版) 33 頁 (<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki9.html>)。

¹⁶⁸ 経団連「企業人権ベンチマークについて聴く－企業行動・SDGs 委員会企画部会・企業行動憲章タスクフォース」(2021年12月2日) (https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2021/1202_05.html)

¹⁶⁹ 経団連「第3章公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話」『企業行動憲章 実行の手引き』(第9版) 36 頁、ILO・PRI「機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイド 投資行動で人権尊重に取り組むためのWhat、Why、How」28 頁 (<https://www.ilo.org/ja/node/654681>)。

¹⁷⁰ 指導原則 5 及び 6。

¹⁷¹ 厚生労働省「障害者優先調達推進法が施行されました」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000052423.html>)

におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業等の加点評価¹⁷²、公共調達事業からの暴力団排除に関する取組¹⁷³等を実施してきた。特に、第1章1のとおり、2023年4月、公共調達における人権配慮に関する政府方針を決定し、実際に、全関係府省庁において、入札説明書や契約書等に企業が人権尊重に取り組むよう努めることを求める記載を行っている。このほか、東京オリンピック・パラリンピックや2025年日本国際博覧会等の国際的なメガイベントにおいて、サプライチェーンへの働きかけ等を含む「持続可能性に配慮した調達コード」¹⁷⁴を策定した上で、通報受付窓口を設置することにより、企業に対し、具体的な遵守事項を提示するとともに、専用の苦情処理メカニズムを提供している。

他方で、企業の人権尊重の取組の十分性については、定量的判断になじまないことから、政府として、どのように客観的に評価できるかという実務上の困難も伴うほか、第1章2のとおり、ビジネスと人権の取組が大企業で先行する中、人権尊重に関する事項を公共調達の参加要件に盛り込むことで、中小企業が公共調達から排除され得ることに対する懸念もある¹⁷⁵。こうした課題に配慮しながら、その実効性を高めるための具体的な施策について検討していく必要がある。

(2) 取組の方向性及び具体的施策の例

① 公共調達における企業等による人権尊重の推進

- 2023年4月に決定した政府方針に基づく「公共調達における人権配慮」についての取組の継続【全府省庁】(1, 3, 6)
- 企業の人権尊重の取組状況の把握の検討【全府省庁】(3, 6)
- 公共調達担当官に対する研修等の実施【全府省庁】(3, 6, 8)

② 既存の国際約束を遵守する範囲内及び現行法令の枠組み内において認められ得る範囲内で、補助金事業における企業等による人権尊重の取組の審査基準等への組入れの検討【全府省庁】(1, 3, 6, 8)

7 救済へのアクセス

(1) 課題認識及びこれまでの取組

救済へのアクセスは、指導原則の3本柱の一つを構成している。日本においては、裁判手続のみならず裁判外紛争解決手続（以下「ADR」という。）においてもIT化が進み、紛争解決手続へのアクセス・利便性の向上を図っている¹⁷⁶。また、法務省を始め、各所管府省庁において、外国人を含む労働者、障害者、人権侵害による被害者等が個別の内容に応じて利用

¹⁷² 内閣府男女共同参画局「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）について」
(https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html)

¹⁷³ 暴力団資金源等総合対策ワーキングチーム「公共事業等からの暴力団排除の取組について」
(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hanzai/kettei/091222/haijo1.pdf>)

¹⁷⁴ 東京都オリンピック・パラリンピック準備局「持続可能性に配慮した調達コード」
(<https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/watching/tokyo2020/games/sustainability/sus-code/>)、2025年日本国際博覧会協会「持続可能性に配慮した調達コード」（第3版）
(<https://www.expo2025.or.jp/overview/sustainability/sus-code/>)

¹⁷⁵ ステークホルダー報告書67頁。

¹⁷⁶ 法務省「ODR（オンラインADR）について」(https://www.moj.go.jp/housei/adr/housei10_00187.html)

できる相談窓口が設けられている¹⁷⁷。さらに、日本 NCP は、OECD 多国籍企業行動指針の周知活動や個別事例処理手続の見直しに加え、個別事例の対応結果を公表している¹⁷⁸。さらに、経団連及び日本労働組合総連合会といったステークホルダーと日本 NCP で構成される日本 NCP 委員会における意見交換や、同指針に基づくピアラーニング・レビュー、他国の NCP との経験共有等を通じて、視認性、アクセスのしやすさ、透明性の確保等の同指針の中核的実効性基準を満たしている。このように、NCP の機能を強化するとともに、ステークホルダーとの対話及びエンゲージメント強化に取り組んでいる。また、公益通報者保護法においては、従業員 300 人超の事業者に対して、内部公益通報窓口を設けることを義務付けている¹⁷⁹。開発協力・開発金融分野においては、JICA、JBIC 及び NEXI は、環境社会配慮のためのガイドラインの遵守を確保するため、異議申立制度を設けている¹⁸⁰。

これらに加え、民間企業や市民社会、非営利団体等が主導する相談窓口として、企業の内外を問わず、多様なステークホルダーによる特定の企業に関する相談への対応を行う機関も増えており、企業による苦情処理メカニズム構築に向けた一層の取組が期待される。

このように、日本においては既に各種制度が整備され、取組は進んでいるものの、指導原則で求められる苦情処理メカニズムの理解を深め、各種制度の認知度、利用率及び実効性を高めていくことが課題である。例えば、ADR の名称又は手続を認知している者の割合の合計は 20.9% にとどまり、オンラインでの紛争解決（ODR）の認知度はより低い（15.5%）¹⁸¹。また、ステークホルダー報告書においても、NCP の積極的な活用について指摘されている¹⁸²。さらに、国内企業において、海外の取引先従業員からの通報・相談を受け付けるとしている企業は全体の 45% 以下にとどまっている¹⁸³。加えて、各種救済制度が、実際の人権侵害の救済に結びつくものであることが必要であり、こうした観点から、個別法に基づく人権救済の状況を見定めつつ、人権救済制度の在り方についての検討を継続することが考えられる。

上記の課題や現状を踏まえ、日本として救済の仕組みを重層的に整備することにより、実際の人権侵害の救済に結びつけるのみならず、日本企業の人権意識を高め国際的な信頼・評価を向上させることができることが期待できる。

（2）取組の方向性及び具体的施策の例

- ① NCP 機能強化に向けたステークホルダーとの対話・エンゲージメントの機会の設定【法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省】（1, 3, 8, 10, 25, 27, 31）
- ② 個別法に基づく人権救済の状況を見定めつつ、人権救済制度の在り方についての検討の継続【法務省】（1, 3, 8, 25, 26, 27, 31）

¹⁷⁷ 別添 3 参照。

¹⁷⁸ 外務省「企業の社会的責任（CSR）」OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針、5 日本 NCP が今までに取り扱った案件（手續が終了した案件）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiho/csr/housin.html>）

¹⁷⁹ 常時使用する労働者の数が 300 人を超える事業者に対しては内部公益通報対応体制の整備が義務付けられている（常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者に対しては努力義務）（「公益通報者保護法」（平成 16 法律第 122 号）第 11 条）。

¹⁸⁰ 各機関の異議申立手続については、別添 3 を参照。

¹⁸¹ 法務省「裁判外紛争解決手続に関する認知状況等調査結果」（2023 年度）（<https://www.moj.go.jp/content/001415310.pdf>）

¹⁸² ステークホルダー報告書 75 頁。

¹⁸³ 第 3 回経団連調査 32 頁。

- ③ 人権啓発教材¹⁸⁴を基礎とする研修を通じ、指導原則に準拠した企業等の苦情処理メカニズムの構築・運用を含めた人権的視点に立った企業活動の促進【法務省】（3, 8, 31）
- ④ 個別法令に基づく対応の継続・強化
 - 事業者における内部公益通報対応体制の整備促進【消費者庁】（1, 3, 8, 25, 27, 28, 31）
- ⑤ 独立行政法人等が運用する苦情処理メカニズムの適正な運用及び必要に応じた見直し
 - 開発協力・開発金融分野において、JICA、JBIC 及び NEXI が策定している環境社会配慮のためのガイドラインの遵守の確保に向けた異議申立手続の効果的な運用及び必要に応じた見直しの実施【外務省、財務省、経済産業省】（4, 8, 28, 31）

8 実施・モニタリング体制の整備

（1）課題認識及びこれまでの取組

旧計画では、各府省庁において関連する施策を実施するとともに、行動計画の実施状況を、毎年、連絡会議において確認しつつ、検討すべき課題について議論し連携を図っている。また、多様なステークホルダーとの対話の機会として、円卓会議・作業部会が開催されている。

モニタリングに当たっては、各府省庁が、行動計画の各府省庁の施策について事業ごとに行政事業レビューを実施し、事業の進捗や効果について活動目標（アウトプット）の指標（施策により提供されたモノやサービスの量・利用結果等を測る指標）及び成果目標（アウトカム）の指標（実際に施策の結果としてもたらされる事業対象者の変化（行動変容）等に関する指標）に照らして点検を行っている。加えて、旧計画では、行動計画の実施状況に係る評価指標についての検討を行い¹⁸⁵、「5つの優先分野における指標」¹⁸⁶を設定し、重要施策について客観的な指標に基づき、重点的にモニタリングしている。

第1章1で概観したとおり、旧計画が定める各分野における「今後していく具体的な措置」については、年次レビューにおける「行動計画施策実施状況一覧」のとおりそれぞれ進展を見せており、旧計画の目標の達成に向け、着実に前進している。2023年実施の第3回経団連調査によると、指導原則に基づき取組を進めていると回答した企業は76%となり、2020年実施の第2回経団連調査の36%から大幅に増加しており、旧計画の下での取組が社会にもたらした変化として評価できる。

他方で、行動計画自体の達成度合いを測る客観的、定量的な指標や成果指標（Key Performance Indicators、KPI）の設定及びインパクト評価（事業が社会にもたらした変化を評価）については、新たな評価方法を設けるべきとの指摘もある。各種施策が効果的、効率的に実施され、必要に応じて目標の修正も伴いながら目指すべき成果の実現に向かって行くことは大変重要である。一方で、既存のモニタリング体制においても、各府省庁において、行政事業レビューを実施し、客観的、定量的な指標やKPI設定に取り組む中、行動計画全体の進捗を測る新たな評価方法として、どのような指標の設定が実現可能かつ有益かという点

¹⁸⁴ 法務省「企業における人権研修～企業の人権研修担当の方々へ～」に掲載している事例集において、企業による苦情処理メカニズムの事例についても掲載している(https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html)。

¹⁸⁵ 旧計画第4章の4(1)及び関係府省庁連絡会議「『ビジネスと人権』に関する行動計画の評価方法について」(2022年6月)参照(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100363447.pdf>)。

¹⁸⁶ 関係府省庁連絡会議「5つの優先分野における指標（参考）」(2023年3月)
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100520260.pdf>)

については、引き続きステークホルダーとも協議しつつ検討を行い、その実施体制についても検討を行っていく。

（2）取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 日本が優先的に取り組むべき課題領域の定期的な特定と、特定した優先課題領域を始めとする施策のアウトプット、アウトカム、インパクト評価等の実施に向けた検討【全府省庁】（3）
- ② 定期的に評価を行う実効的な体制の構築の検討【全府省庁】（3）
- ③ 施策の進捗状況と目標の達成度について、ステークホルダーに対する分かりやすい開示の実施に向けた検討【全府省庁】（3）

第3章 政府から企業への期待表明

1 旧計画において、日本政府は、企業に対してビジネスと人権に関する取組に関して期待表明¹⁸⁷を行った。第1章でも述べたとおり、その間、大企業を中心として、ビジネスと人権の概念について認識が定着し、人権方針の策定を中心に多くの企業における取組が進んできた。他方で、実際に責任あるサプライチェーンを構築し、人権尊重を実現するための実践的な人権 DD の取組や、救済面での課題、中小企業及び地方への広がりといった諸課題も出てきている。

また、国外では、ビジネスと人権を巡る国際動向は、現在も変化し続けている。日本企業にとっては、そうした国際動向も踏まえつつ、国内のみならず海外に伸びるサプライチェーン上の人権尊重についても対応を進めることができ、「国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進」と「日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上」の双方の観点から望まれる。

全ての企業には、事業活動を行う主体として、人権を尊重する責任があり、その取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的とすべきである。近年、企業活動の人権に対する影響に更に注目が集まっており、企業の対応が不買運動や取引先としての評価の降格等に関わり得るものとなっているケースも見られるが、人権リスクはどの企業にもあることを前提に、人権尊重に向けた取組を実施することは、こうした経営リスクを抑制することにつながる。また、企業が人権尊重の取組を実施し、適切に開示していくことで、企業イメージの向上、投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上及び優秀な人材の獲得・定着につながり、ひいては企業価値の向上につながると考えられる。

2 以上を踏まえ、新計画では、国際スタンダードと日本企業が進出している国が定める国内法令との差（ガバナンス・ギャップ）にも配慮しながら、人権リスクはどこにでも存在することを前提に、引き続き、その規模、業種等にかかわらず、全ての日本企業が国際的に認められた人権¹⁸⁸を尊重し、人権尊重の取組に最大限努めることを期待する。

具体的には、企業は、指導原則に沿って、その人権尊重の責任を果たすため、(1) 人権方針の策定・公表、(2) 人権 DD の実施、(3) 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合は防止・軽減措置を行うとともに、救済を実施することが求められる。自社の

¹⁸⁷ 旧計画では、政府から企業に対して、①国際的に認められた人権及び ILO 宣言に述べられている基本的権利に関する原則の尊重、②人権 DD プロセスの導入、③ステークホルダーとの対話、及び④効果的な苦情処理の仕組みを通じた問題解決を図ることを期待している。

¹⁸⁸ 企業が尊重責任を負う「国際的に認められた人権」には、少なくとも、国際人権章典（世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際（社会権規約））で表明されたもの及び ILO 宣言に挙げられた基本的権利に関する原則（結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業についてのおける差別の撤廃、安全かつ健康的な作業環境）が含まれる（指導原則 12 解説、ガイドライン 2.1.2.1）。

・世界人権宣言 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html)
・自由権規約 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html)
・社会権規約 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html)

事業等が人権への負の影響に直接関連している場合は、影響力の行使や強化をし、又は支援を行うことにより、負の影響の防止・軽減に努めるべきである¹⁸⁹。

人権方針の導入については、既に大企業を中心として多くの企業で取組が進展している¹⁹⁰が、それにとどまらず、効果的な人権 DD の実施と苦情処理メカニズムの構築・活用を行うことで、企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが重要である。人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種等に関わらず、全ての企業に適用されるが、企業が取る手段の規模や複雑さは、これらの要素及び人権への負の影響の深刻度に伴い、様々に変わり得る。さらに、多くの企業にとっては、特定された負の影響全てについて、直ちに対処することが困難な場合もある。したがって、人権尊重の取組の目指すべき方向を認識しながらも、企業はより深刻度の高い人権への負の影響から優先して対応することが重要である。また、企業の責任は自社・グループ会社の取組のみならず、サプライチェーン上のサプライヤー等にも及ぶ。人権尊重の取組をサプライヤー等に要請するに当たっては、サプライヤー等と十分な情報・意見交換を行い、その理解や納得を得られるよう努め、共に協力して取り組むことが重要である。

一部の企業においては、社是等の作成や働き方改革の取組等、人権尊重という表現を用いずに指導原則が求める人権尊重に取り組んでいる場合もある。指導原則が企業に求めていることは、全てが新しい取組という訳ではなく、企業が当然のこととして既に行っている人権尊重の取組も含まれている。効果的な対外説明や「見える化」も含め、できるところからより充実させていくことが取組の一歩となり得る。

具体的な取組に当たっては、日本政府として 2022 年 9 月に策定した業種横断的な「[ガイドライン](#)」を参考にするとともに、より具体的には、「[実務参考資料](#)」や、業種別に策定された「[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き](#)」等のガイドランス、業界団体の作成するガイドライン、国際労働基準を周知するための「[労働におけるビジネスと人権チェックブック](#)」、企業の取組に関する好事例集等を活用し、外務省のビジネスと人権ポータルサイトを始めとする関係府省庁の HP も参照することが望まれる¹⁹¹。日本政府としても、企業の自主的な取組が進むように、第 2 章で述べたように、いかなる支援策が効率的かつ有意義か、不斷に検討し、実施していく。

¹⁸⁹ 指導原則 11~24。

¹⁹⁰ 第 3 回経団連調査（24 頁）によると、人権方針を策定済みの企業は、「単独で策定済み」と「グループ共通の方針を適用済み」を合わせて 91% と、前回調査（2020 年、65%）から進展している。

¹⁹¹ 別添 2 参照。

人権尊重の取組の3つのステップ【指導原則15】

1. 人権方針の策定・公表【指導原則16】

- 企業は人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を、以下の5つの要件を満たす人権方針を通じて、企業の内外に向けて表明すべき。

人権方針の5つの要件

- ①企業のトップを含む経営陣で承認されていること
- ②企業内外の専門的な情報・知見を参考した上で作成されていること
- ③従業員、取引先及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
- ④一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者に向けて社内外にわたり周知されていること
- ⑤企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続に、人権方針が反映されていること

2. 人権デュー・ディリジェンス(DD)【指導原則17~21、23、24】

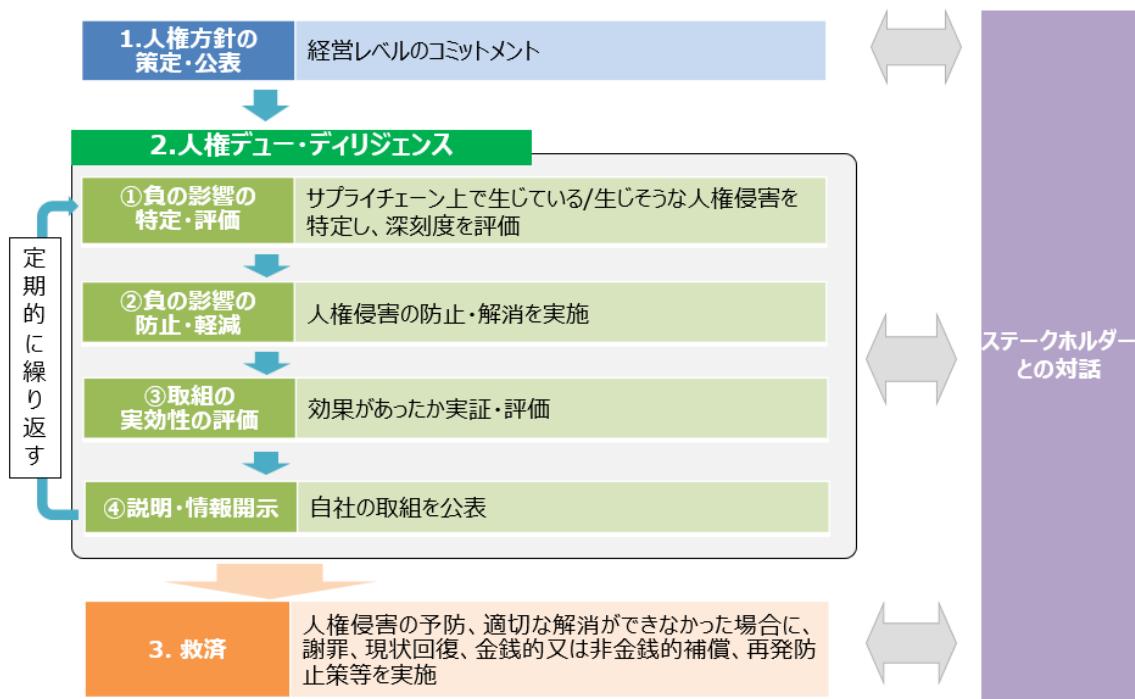
- 人権DDとは、企業が、自社・グループ企業及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定・評価し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、及びどのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為のこと。
- これは、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセス。

3. 救済【指導原則22、29~31】

- 企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、又は救済の実施に協力する必要がある。（救済の具体例：謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的補償、再発防止等）
- 企業は、自社の事業等が人権への負の影響に直接関連している場合、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、影響力の行使や強化をし、又は支援することにより、負の影響の防止・軽減に努めるべきである。
- 企業は、苦情処理メカニズムを確立するか、又は業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを通じて、救済を可能にすべき。
- 企業は苦情処理メカニズムの実効性を確実にするために、以下の要件を満たす必要がある。

正当性、利用可能性、予測可能性、公平性、透明性、権利適合性、持続的な学習源及びステークホルダーとのエンゲージメントと対話

責任あるサプライチェーン等における人権尊重の全体像



※ 1 ガイドラインでは、日本で事業活動を行う全ての企業に、1. 人権方針の策定・公表、2. 人権デュー・ディリジェンスの実施、3. 救済の実施を求めている。

※ 2 これら取組全体において、ステークホルダーとの対話が重要。

第4章 今後の行動計画の実施及び見直しに関する枠組み

1 行動計画の実施体制

連絡会議の下、各府省庁は関連する施策を適宜連携して実施する。また、関係府省庁とステークホルダーとの間における信頼関係に基づく対話の機会として、円卓会議・作業部会を継続する。

2 行動計画の実施工程

新計画の実施状況を、毎年、連絡会議において確認する。実施状況の確認に当たっては、関係府省庁における既存の評価指標の活用も含め、可能な限り、客観的な指標を用いるように努める。また、新計画に記載の施策に加え、新たな施策がある場合にはそれらも含める。実施状況を確認するに当たっては、ステークホルダーに意見聴取を行う。

3 行動計画の開始・改定

新計画は、2026年度から開始する。新計画の改定については、今後のビジネスと人権を取り巻く国内外における状況の変化を踏まえて、ステークホルダーの意見も聴取し、公表から5年を目途に連絡会議において、必要性を適切に判断する。

(了)

(別添1) 行動計画の実施体制

(2025年12月時点)

1 「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」構成員

(局長級)

内閣官房	内閣官房副長官補
内閣府	大臣官房政策立案総括審議官
警察庁	長官官房審議官（国際担当）
金融庁	総合政策局長
消費者庁	次長
こども家庭庁	長官官房審議官
デジタル庁	総括審議官
復興庁	審議官
総務省	大臣官房長
法務省	大臣官房審議官
外務省	総合外交政策局長
財務省	大臣官房審議官
文部科学省	国際統括官
厚生労働省	大臣官房総括審議官（国際担当）
農林水産省	大臣官房総括審議官（新事業・食品産業）
経済産業省	通商政策局長兼首席ビジネス・人権政策統括調整官
国土交通省	国際統括官
環境省	地球環境局長
防衛省	防衛装備庁長官官房審議官

(課長級)

内閣官房	内閣官房副長官補付内閣参事官
内閣府	大臣官房企画調整課長／テーマ別担当課室長
警察庁	長官官房参事官（国際担当）
金融庁	総合政策局総務課長
消費者庁	参事官（調査研究・国際担当）
こども家庭庁	長官官房参事官（総合政策担当）
デジタル庁	統括官（戦略・組織担当）付参事官（総務担当）
復興庁	総括参事官
総務省	大臣官房総務課参事官
法務省	大臣官房国際課長
外務省	総合外交政策局人権人道課長
財務省	大臣官房総合政策課政策推進室長
文部科学省	大臣官房国際課長

厚生労働省	大臣官房国際課国際企画・戦略官
農林水産省	大臣官房参事官（国際戦略グループ長）
経済産業省	通商政策局ビジネス・人権政策調整室長
国土交通省	総合政策局国際政策課長
環境省	地球環境局国際連携課長
防衛省	防衛装備庁調達管理部調達企画課長

2 「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」構成員

大関 洋	NPO 法人日本サステナブル投資フォーラム (JSIF) 会長、ニッセイアセントマネジメント株式会社代表取締役社長
有馬 利男	一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事
岩附 由香	ビジネスと人権市民社会プラットフォーム代表幹事、認定 NPO 法人 ACE 代表
大村 恵実	日本弁護士連合会 元国際人権問題委員会委員長
河野 康子	一般財団法人日本消費者協会理事
菅原 絵美	大阪経済法科大学教授
富田 望	国際労働機関 (ILO) 駐日代表
西澤 敬二	一般社団法人日本経済団体連合会審議員会副議長/企業行動・SDGs 委員長、損害保険ジャパン株式会社顧問
広浜 泰久	中小企業家同友会全国協議会 会長
安河内 賢弘	日本労働組合総連合会 副会長

(関係府省庁の構成員)

内閣府	大臣官房企画調整課長／テーマ別担当課室長
警察庁	長官官房参事官（国際担当）
金融庁	総合政策局総務課長
消費者庁	参事官（調査研究・国際担当）
こども家庭庁	長官官房参事官（総合政策担当）
デジタル庁	統括官付参事官
復興庁	統括参事官
総務省	大臣官房総務課参事官
法務省	大臣官房国際課長
外務省	総合外交政策局参事官
外務省	総合外交政策局人権人道課長
財務省	大臣官房総合政策課政策推進室長
文部科学省	大臣官房国際課長
厚生労働省	大臣官房国際課国際企画・戦略官
農林水産省	大臣官房参事官（国際戦略グループ長）
経済産業省	通商政策局ビジネス・人権政策調整室長

国土交通省	総合政策局国際政策課長
環境省	地球環境局国際連携課長
防衛省	防衛装備庁調達管理部調達企画課長

3 「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」構成員

氏家 啓一	一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン BHR スペシャリスト
齊藤 一隆	中小企業家同友会全国協議会政策局長
齊藤 俊和	日本労働組合総連合会（連合）国際政策局長
木村 ひとみ	大妻女子大学社会情報学部准教授
錢谷 美幸	GSG Impact Japan National Partner ボードメンバー、JSIF 理事
高橋 大祐	日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会 CSR と内部統制に関する PT 座長
田中 竜介	ILO 駐日事務所プロジェクト・コーディネーター涉外・労働基準専門官
土井 陽子	ビジネスと人権市民社会プラットフォーム副代表幹事、Social Connection for Human Rights (SCHR) 共同創設者
長谷川 知子	一般社団法人日本経済団体連合会常務理事
古谷 由紀子	一般財団法人 CSO ネットワーク顧問、サステナビリティ消費者会議代表

(別添2) ビジネスと人権に関する基本文書及び関連サイト

1 國際文書

- 「ビジネスと人権に関する指導原則：国連『保護、尊重及び救済』枠組みの実施のために」（仮訳）（2011年）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165919.pdf>
- 「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（日本語仮訳）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586174.pdf>
- 「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」（2018年）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>
- 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」（1998年）

<https://www.ilo.org/ja/resource/%E5%8A%B4%E5%83%8D%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E5%9F%BA%E6%9C%AC%E7%9A%84%E5%8E%9F%E5%89%87%E5%8F%8A%E3%81%B3%E6%A8%A9%E5%88%A9%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8Bilo%E5%AE%A3%E8%A8%80>
- 「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（日本語版）（第6版）」（2024年）

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf
- 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（仮訳）」（2015年）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>
- 「国連グローバル・コンパクト」（2000年）

<https://www.ungc.jn.org/gcnj/principles.html>

■ 「子どもの権利とビジネス原則」(2012年)

<https://www.unicef.or.jp/csr/pdf/csr.pdf>

2 国内政策文書等

(ガイドライン・手引き等)

■ 「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」(2022年)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai6/siryou4.pdf

■ 「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考資料」(2023年)

https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/referencematerialonpracticalapproaches/referencematerialonpracticalapproaches_japan.pdf

■ 「公共調達における人権配慮について」(2023年)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf

■ 「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」(2023年)

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>

■ 「労働におけるビジネスと人権チェックブック」(2024年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511268.pdf>

■ 「『ビジネスと人権』早わかりガイド～国内外ビジネス、サプライチェーンで人権尊重に取り組むには～」(2024年)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf

■ 「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書（詳細版）」(2021年3月作成、2024年3月改訂)

<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>

(好事例集)

■ 「『ビジネスと人権』に関する取組事例集」(2021年)

<https://www.mofaj.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>

■ 「責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：日本企業のグッドプラクティス」(2024年)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/IL0-JETRO_RBC_HRDD.pdf

■ 「『ビジネスと人権』ファーストステップ～中小企業向け取組事例集～」(2025年)

<https://www.moj.go.jp/content/001437123.pdf>

■ 「記述情報の開示の好事例集2024」(2024年)

<https://www.fsa.go.jp/news/r6/singi/20250324-2.html>

(関係府省庁等の関連サイト)

■ 外務省 ビジネスと人権情報ポータルサイト（行動計画等）

<https://www.mofaj.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>

- 法務省 ビジネスと人権
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html
- 法務省 企業における人権研修 企業の人権研修担当の方々へ（啓発教材等）
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html
- 厚生労働省 ビジネスと人権～責任あるグローバル・サプライチェーンに向けて～
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37874.html
- 農林水産省 ビジネスと人権
https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/business_and_human_rights.html
- 経済産業省 ビジネスと人権 責任あるバリューチェーンに向けて
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>
- 環境省 環境デュー・ディリジェンス
https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/post_38.html
- 日本貿易振興機構（ジェトロ） 特集 サプライチェーンと人権
https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/
- 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所 ビジネスと人権—国家・企業・市民として—
<https://www.ide.go.jp/Japanese/New/Special/BHR.html>

（別添3）関係府省庁等の相談窓口

（注）最新情報は、ビジネスと人権ポータルサイト（外務省）の「救済へのアクセス」を参照ください。https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/salvation_access.html

- 日本NCP（「OECD多国籍企業行動指針」に基づく日本連絡窓口）（外務省）
「OECD多国籍企業行動指針」の普及、「OECD多国籍企業行動指針」に関する照会処理、問題解決支援のため、各国に「連絡窓口」が設置され、日本では外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成。
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- 日本司法支援センター（法テラス）
国によって設立された法的トラブル解決のための「総合案内所」。様々な法的トラブルに関し、問題解決への「道案内」を行っている。
<https://www.houterasu.or.jp/>
- 人権相談（法務省）
全国の法務局・地方法務局において、対面、手紙（こどもの人権SOSミニレター）、専用相談電話（こどもの人権110番、みんなの人権110番）、インターネット、チャット人権相談により人権相談を受け付けている。それらの相談において外国人の人権相談にも対応（対面は80言語、電話は10言語に対応）している。また、相談者からの申出に

より、相談時に筆談を用いたり、手話通訳を手配したりするなど、障害のある人からの人権相談にも対応している。

https://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html

■物品・役務に関する総合窓口（防衛省）

防衛省の公共調達に関連し、企業の人権尊重や人権 DD への懸念を誰でも相談することができる窓口を設置。中小企業等のサプライチェーンに関する人権問題も含めた相談等に対応している。

https://www.mod.go.jp/j/form/procurement/chotatsu_20200819.html

■職場におけるトラブル関連

- ・個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）（厚生労働省）

労働者や事業主等から寄せられるあらゆる労働問題に関する相談に対応するとともに、相談者の意向等に応じて、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」により、当事者間の話し合いを通じた紛争の自主的解決を促進する制度。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>

- ・総合労働相談コーナー（厚生労働省）

解雇、雇止め等のあらゆる労働問題について、専門の相談員が、労働者、求職者、事業主からの相談を受け付けている。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

職場におけるセクシュアルハラスメント対策を含む男女雇用機会均等法等に関するこ^トについて、労働者や事業主等からの相談を受け付けている。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001438299.pdf>

- ・フリーランス・トラブル 110 番（厚生労働省、公正取引委員会、中小企業庁）

フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士に相談できる窓口。

<https://freelance110.mhlw.go.jp/>

■公益通報者保護制度相談ダイヤル（消費者庁）

公益通報者保護法の解釈や公益通報制度についての御質問（通報方法、通報者の保護要件、各種ガイドライン等）にお答えしたり、通報を行う際に想定される行政機関の照会や通報に関する不適切な対応等に関する相談を受け付ける。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/contact/

■障害者関連

- ・障害に関する相談窓口（内閣府）

相談内容・障害種別に応じた相談先を紹介。

https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r06hakusho/zenbun/furoku_12.html

- ・障害者差別に関する相談窓口（内閣府）

障害者や事業者、都道府県・市区町村等からの相談に対して、法令の説明や適切な相談窓口等につなぐ役割を担う国の相談窓口「つなぐ窓口」。

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_tsunagu.html

- ・障害者の就労に関する施策（厚生労働省）

障害者雇用に関する相談窓口や支援機関、就労系障害福祉サービスの紹介。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/shougaisha/index.html

■外国人労働者関係

- ・相談窓口・情報受付（出入国在留管理庁）

主に入管手続の相談対応を行う「外国人在留総合インフォメーションセンター」や、外国人の在留支援に関する4省庁8機関が相談対応を行う「外国人在留支援センター」などで相談を受け付けている。

<https://www.moj.go.jp/isa/support/consultation/index.html>

- ・外国人労働者相談コーナー、外国人労働者向け相談ダイヤル、労働条件相談ほっとライン（厚生労働省）

外国人労働者等からの労働条件に関する相談窓口として、都道府県労働局や労働基準監督署に設置している「外国人労働者相談コーナー」、同相談コーナーに来訪できない方への「外国人労働者向け相談ダイヤル」、労働基準監督署の閉庁時間に労働相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設けており、いずれも14言語（日本語を含む。）で対応している。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

- ・外国人技能実習生向け母国語相談、情報提供（外国人技能実習機構）

技能実習生からの様々な相談に対して、母国語を話す相談員が対応。また、相談に加え、実習実施者又は監理団体の法令違反があった場合には、技能実習生からの通報・申告等に応じる体制も整備している。

<https://www.support.otit.go.jp/soudan/jpindex.html>

- ・JP-MIRAI アシスト（責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（JP-MIRAI））

外国人及び支援者の方からの生活・労働上の相談を、23言語で、電話、アプリのチャット、メールで受け付けている。複雑な相談に対しては、伴走支援、専門家相談、ADR（裁判外紛争解決手続）を通じてサポートしている。

<https://portal.jp-mirai.org/ja/consult>

■消費者関連

- ・消費者ホットライン（消費者庁）

全国共通の3桁の電話番号で、消費生活センター等の消費生活相談窓口の存在や連絡先をご存知でない消費者の方に、お近くの消費生活相談窓口を案内している。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/local_cooperation/local_consumer_administration/hotline/

- ・相談・紛争解決／情報受付（独立行政法人国民生活センター）

消費生活に関する相談情報を全国の消費生活センター等から収集し、消費者被害の未然防止・拡大防止に役立てている。また、消費者トラブルに係る相談対応等を通じて消費生活センター等を支援するとともに、裁判外紛争解決手続（ADR）を実施している。

<https://www.kokusen.go.jp/category/consult.html>

■法務大臣による裁判外紛争解決手続の認証制度 かいつけつサポート（法務省）

「かいつけつサポート」は、民間事業者が公正中立な第三者としてトラブルになった当事者の間に入り、話し合いによって柔軟な解決を図るサービスで、法務大臣の認証を受けたもの。

<https://www.adr.go.jp/>

■開発協力・開発金融における相談窓口

- ・「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン」に基づく異議申立手続要綱（独立行政法人国際協力機構）

国際協力機構（JICA）による「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン」の不遵守によって被害を受けた、あるいはそのおそれがあると考える当該国の住人が、第三者的な異議申立審査役に対して、JICAのコンプライアンスの審査及び紛争の解決に向けた当事者間の対話の促進を求めることができる。

<https://www.jica.go.jp/about/policy/environment/objection/index.html>

- ・「環境社会配慮のための国際協力銀行ガイドライン」及び「原子力プロジェクトにかかる情報公開配慮確認のための指針」に基づく異議申立手続（株式会社国際協力銀行）
JBICは、「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」の遵守を確保するために、異議申立手続を導入している。

<https://www.jbic.go.jp/ja/business-areas/environment/disagree/procedure.html>

- ・「貿易保険における環境社会配慮のためのガイドライン」及び「貿易保険における原子力プロジェクトにかかる情報公開配慮のための指針」に基づく異議申立手続（株式会社日本貿易保険）

株式会社日本貿易保険は、当該ガイドライン等の遵守を確保するため、異議申立手続を制定している。

<https://www.nexi.go.jp/environment/objection/>

■ビジネスと人権に関する貿易投資相談窓口（日本貿易振興機構（ジェトロ））

海外ビジネスに限らず、サプライチェーンと人権に関する相談を受け付けている。また、日本政府の「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」や関連の実務参考資料に関する相談にも対応している。

<https://www.jetro.go.jp/services/advice/>