



# 「ビジネスと人権」に関する行動計画の改定

外務省総合政策局人権人道課長  
西村 泰子



# Contents

---

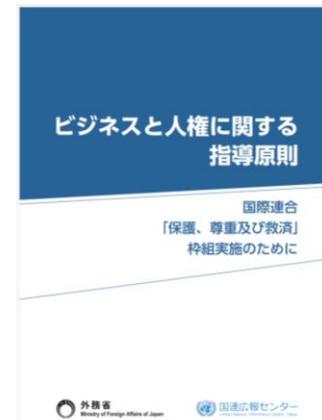
1. 行動計画における日本政府の取組
2. 行動計画の改定
3. 企業への期待

# 「ビジネスと人権」に関する日本政府の取組

2020	10月	<b>「ビジネスと人権」に関する行動計画</b> 目的 ①国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進 ②日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上 ③SDGsの達成への貢献等	
2022	9月	<b>「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」</b>	
2023	4月	<b>「公共調達における人権配慮について」政府方針</b> <b>「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」</b>	
	12月	<b>「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」</b>	
2024	10月	<b>「労働におけるビジネスと人権チェックブック」</b>	

# 行動計画等の周知・啓発

- **国際機関と連携した国内外での研修・セミナー**  
海外進出の日本企業や中小企業を含む企業を対象。  
対象国支援も実施。
- **好事例集、各種パンフレットの作成**
- **ビジネスと人権ポータルサイト**  
国連指導原則、行動計画、その他の関連情報を掲載。



UNDP and the Government of Japan  
in support of the implementation of the UNGPs on



# Business + Human Rights





# Contents

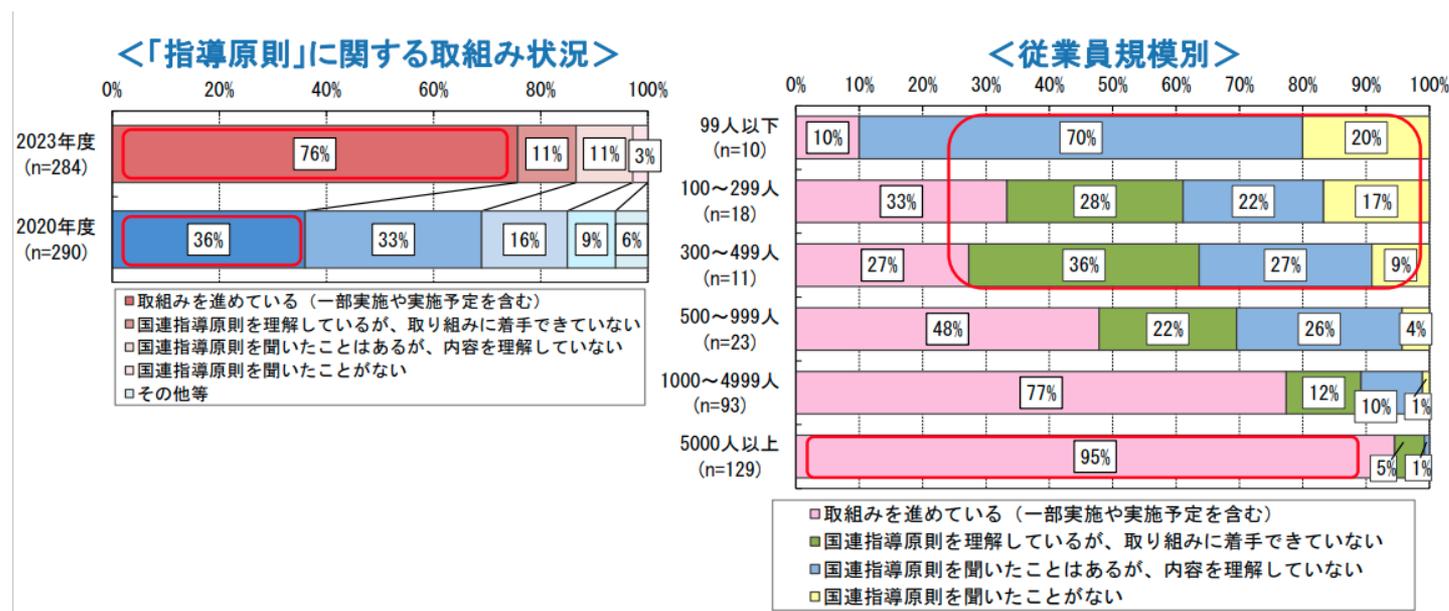
---

1. 行動計画における日本政府の取組
2. **行動計画の改定**
3. 企業への期待

# 日本企業の取組状況

## 2024年経団連によるアンケート結果

- 国連指導原則に基づき取組を進めている、76%（前回調査36%）
- 5000人以上の企業の95%は取組を進めている
- 499人以下の企業の多くは「取組に着手できていない」、「内容を理解していない」と回答した割合が多い



(出典：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」：[https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005\\_kekka.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005_kekka.pdf))

# 「ビジネスと人権」に関する行動計画の改定

## 行動計画 第4章6

行動計画公表から5年後の改定に向けて、公表4年後を目処に、関係府省庁連絡会議において、ステークホルダーの意見も踏まえ、行動計画の改定作業に着手する。

関係府省庁

関係府省庁施策推進・  
連絡会議



円卓会議

作業部会

ステークホルダー

- 経済界
- 労働界
- 市民社会
- 有識者
- 各種団体等

# 行動計画改定スケジュール

---

2024	5月	関係府省庁連絡会議：改定作業への着手を承認
	11月	円卓会議及び作業部会：改定版の骨子案について協議
	12月	関係府省庁連絡会議：改定版の骨子案を承認
2025	5月	関係府省庁連絡会議：改定版の原案を承認
	7月	円卓会議及び作業部会：改定版の原案について協議
	9月	関係府省庁連絡会議：パブリックコメントに付す案を承認
	10月	パブリックコメント
	12月	関係府省庁連絡会議：改定版行動計画を承認

# 「ビジネスと人権」に関する行動計画 改定版（概要）

## 第1章 行動計画が改定されるまで（背景および作業プロセス）

- 1 2020～2025年の取組成果
- 2 日本企業の取組状況と国際的な動向
- 3 行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの
- 4 行動計画の改定プロセス
- 5 優先分野の特定

## 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
- 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
  - (2) 外国人労働者
  - (3) 子どもと若者
  - (4) 障害者
  - (5) 高齢者
- 3 テーマ別人権課題
  - (1) AI・テクノロジーと人権
  - (2) 環境と人権
- 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3章 政府から企業への期待表明

- 企業に対し、人権デュー・ディリジェンスのプロセスの導入・実施を期待

## 第4章 今後の行動計画の実施および見直しに関する枠組み

- 1 行動計画の実施体制
- 2 行動計画の実施工程
- 3 行動計画の開始・改定

### 目指すものは変わらない

4つの目標：社会全体の人権の保護・促進、政策の一貫性、企業の競争力と持続可能性の確保・向上、SDGs達成へ貢献

### 実効性を高める能力構築

先行事例の共有や相談体制の拡充などを通じ、企業規模を超えて実効性ある体制をつくる。

### 政府から企業への期待

人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス\*の実施、救済に最大限努めることを期待。

\*企業活動における人権への負の影響の特定、予防・軽減、評価、情報共有を行うこと。

## 1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン

### 取組の方向性

- サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組を促進する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議論の継続
- 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
- 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
- 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
- デイセント・ワーク実現のための努力の継続
- 中小企業等の取引条件・取引慣行の改善

## 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
- (2) 外国人労働者
- (3) 子ども・若者
- (4) 障害者
- (5) 高齢者

### 取組の方向性

- 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
- 関連施策で得られた情報や好事例の提供

## 3 テーマ別人権課題

### (1) AI・テクノロジーと人権

#### 取組の方向性

- AIイノベーション促進とリスク対応の両立
- AI分野の国際的協調の推進

### (2) 環境と人権

#### 取組の方向性

- 人権課題と環境課題の双方を視野に入れた環境デュー・ディリジェンスの推進
- 気候変動への適応と緩和政策における人権への配慮

## 4 指導原則の履行推進に向けた能力構築

### 取組の方向性

- 中小企業を含む企業に対する情報・助言・支援等の提供
- 教育・研修の実施による啓発の促進

## 5 企業の情報開示

### 取組の方向性

- 国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
- 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の促進

## 6 公共調達・補助金事業等を含む公契約

### 取組の方向性

- 公共調達における企業等による人権尊重の推進
- 国際約束及び現行法令の範囲内での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

## 7 救済へのアクセス

### 取組の方向性

- 日本NCP（各国連絡窓口）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
- 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
- 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・運用を含む取組の促進
- 個別法令に基づく対応の継続・強化
- 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

## 8 実施・モニタリング体制の整備

### 取組の方向性

- 日本の優先課題領域の定期的な特定及び関連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
- 定期的に評価を行う実効的な体制の構築の検討
- 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



# Contents

---

1. 行動計画における日本政府の取組
2. 行動計画の改定
3. **企業への期待**

### 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を、人権方針を通じて、企業の内外に向けて表明すべき。
- 企業全体に人権方針を定着させ、人権方針を**具体的に実践**していくことが重要。

### 2. 人権デュー・ディリジェンス(DD)【指導原則 17～21、23、24】

- 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。
- 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**。
- できるところから取り組んでいくことが重要。

### 3. 救済【指導原則 22、29～31】

- 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**。
- 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。

# 活用ツール

## 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

令和4年9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



## 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

令和5年4月  
経済産業省

本資料は、企業による人権尊重の取組の方法例を示すものであり、  
ばならない。本資料の記載事項にだけおおよしいら趣旨のもの



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

International  
Labour  
Organization

## 労働におけるビジネスと人権 チェックブック

人材確保に向けた必須の確認事項！  
～外国人労働者受け入れや公共調達参加にも有用～



著：厚生労働省国際課・ILO駐日事務所



## 食品企業向け人権尊重の取組のための手引き

令和5年12月  
農林水産省  
大臣官房新事業・食品産業部

MAFF  
Ministry of Agriculture,  
Forestry and Fisheries  
農林水産省



外務省

Ministry of Foreign Affairs of Japan



御清聴ありがとうございました。