

「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」(第9回会合)

(議事要旨)

日時：令和8年7月27日(月曜日) 14時00分～15時30分

場所：オンライン形式

1. 開会挨拶

(石川 真由美 外務省総合外交政策局人権人道課長)

- ・ 本年2月の円卓会議において、各年度に2つ程度のテーマを設定し、作業部会にてステークホルダーからの提案について検討及び議論を行う方針が合意され、5月の円卓会議において、今年度は「モニタリング体制の整備」及び「能力構築」の2つのテーマを扱うこととされた。
- ・ 本日の作業部会では、テーマごとにステークホルダーから具体的な取組方法について提案をいただき、次回の作業部会において本日の提案を受けた意見交換を行いたい。

2. 議事

【議題1：モニタリング体制の整備】

(石川 真由美 外務省総合外交政策局人権人道課長)

- ・ これまで旧行動計画における年次レビューの評価指標について、具体的なアウトプット、アウトカム、インパクト指標を設ける等の指摘をいただいている。これを踏まえ、議題1では行動計画で取り上げている施策について具体的にどのような指標が適切か意見を伺う。

(正木 義久 一般社団法人日本経済団体連合会 ソーシャル・コミュニケーション本部長(代理出席))

- ・ 行動計画の実施を進めるためには、施策の実施状況を把握し、その効果を検証して継続的に改善する必要がある。施策が社会全体にもたらした変化を捉えてより実質的な改善につなげる観点から、UNDPのSDGsインパクトスタンダードなど、国内外のインパクトマネジメント手法も参考にしながら、モニタリングのインパクト評価を進めることを求める。
- ・ 現在の評価指標に基づく評価は、施策の実施件数など活動量を示すアウトプット指標・評価にとどまっているものが多く、それがどのような社会的インパクトにつながったのか、価値創造ストーリーを示したインパクト評価に至っていない。
- ・ 改定NAPの実施状況を評価するに当たっては、ステークホルダーとの対話を重ねつつインパクト指標を検討・整備するとともに、ビジネスと人権をめぐる状況がどのように改善しているのか国民が実感できるロジックを示す必要がある。多様な人材を包摂することを通じた国民のウェルビーイング向上や働き方改革を通じたライフプランの選択肢の拡大など、国内外の幅広いステークホルダーにとって意義のある変化を示すことで、様々な主体が積極的に取組を進めるようになることが期待される。
- ・ OECDのウェルビーイングフレームワークやデジタル庁の地域幸福度ウェルビーイング指標等の国内外の指標群を公的なデータとしてインパクト指標に活用することが考えられる。
- ・ 国土交通省の社会的インパクト不動産の実践ガイダンスやインフラ事業等に関するEBPM推進の先導的ロジックモデル、外務省のODA評価ガイドラインにおけるインパクト評価、JICAが実施しているインパクト評価、金融庁が事務局を務めるインパクトコンソーシアムのウェブサイト内の先進事

例の掲載等、各府省庁等ですでに取り組まれているロジックモデルを組み立てた上での社会的なインパクト評価の事例が多数ある。こうした既存の外部リソースを最大限活用し、各府省庁で NAP 関連施策の社会的インパクトを示すロジックモデルの構築、インパクト指標の作成と評価に取り組むことを期待する。

- ・ 国連の作業部会もインパクト評価の必要性を明確に示しており、日本の改定 NAP ではその先進事例となるようなモニタリング・評価体系を目指していただきたい。

(小園 杏珠 ビジネスと人権市民社会プラットフォーム 幹事／一般財団法人 CSO ネットワーク リサーチャー)

- ・ NAP の策定時から評価指標を盛り込むべきとの指摘がされてきたが、改定版においても評価指標が十分に整備されていない。これまで年次レビューの評価は、研修の実施回数や制度の整備件数などの実施状況を確認するアウトプット指標にとどまり、企業及び社会にどのような変化が生まれたかというライツホルダー目線でのアウトカム・インパクト成果の評価が難しい。
- ・ 指標の整備を進めるに当たり、2 点の検討を求める。1 点目は、適切なアウトカム指標をどのように策定していくかというプロセスについてである。スケジュール等の手順の公開による透明性の確保と、政府だけでなく企業、市民社会、専門家等のステークホルダーとの継続的な対話に基づく検討・改善が不可欠である。2 点目は、アウトカム指標を使った評価プロセスの仕組みづくりである。施策の影響を受ける当事者を含む第三者が評価に参加し、その声が反映される仕組みを構築すべきである。また、年次レビューにおいて個別施策の進捗に加え、成果をアウトカム指標に基づき公表し、説明責任を果たしていただきたい。
- ・ アウトカム指標の例として、外国人労働者の雇用に関する講習の実施に関し、講習回数や参加企業数ではなく、講習の結果として外国人労働者の死傷年千人率を全体平均以下にする等の成果目標の設定が考えられる。技能実習制度の見直し及び育成就労制度の実施に関しては、採用手数料の明細の開示件数ではなく、企業が採用手数料を負担する割合の増加や、労働者の経済的負担が減少したか等を指標に設定することにより、ライツホルダー目線での変化を把握できる。どのような中長期的な成果が生まれたかを測る視点を取り入れた指標の検討を求める。

(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)

- ・ NAP のガイダンスにおいて、モニタリング段階でのステークホルダーの関与として、指標・KPI の設定、ギャップ分析、進捗評価、透明性の確保の 4 つが挙げられている。指標の設定とギャップ分析については、NAP 施策のモニタリング工程に事前に埋め込む必要がある。
- ・ アウトプット、アウトカム、インパクトの違いについて、例えば安全教育においては、アウトプットの KPI は研修の実施回数、アウトカムはスキル向上や事故率の改善等の行動変容、インパクトは社会に波及した効果となる。
- ・ 公共調達について、5 年目レビューの政府報告、施策 38-2 ではどの省庁が何にどれだけ実施したかという定量情報が示されていない。調達案件数、調達金額、研修の実施回数など、政府が把握可能な定量情報を活用することで、より効果的なレビューが可能になる。障害者優先調達、暴力団排除、女性活躍の取組等（施策 35 から 37）と同様にすべきである。また、アウトカムとしては、入札企業の人権デュー・ディリジェンス（人権 DD）体制の整備状況や是正措置の実施状況等、企業

側の行動変容の測定も調達実施者である政府に求められる。

- ・ 公共調達は、政府が率先して３層の指標でモデル推進できる領域である。次回のレビューに向け、アウトプットとアウトカム指標を設定し、モニタリングを行うことを求める。本日の作業部会の提案が次回レビューに向けてどのようなモニタリング工程の設計に反映されるのか伺いたい。

（斉藤 俊和 日本労働組合総連合会（連合） 国際政策局長）

- ・ 本日のテーマであるモニタリング体制整備と能力構築は、ビジネスと人権の取組を推進する上でいづれも不可欠である。モニタリングで把握した課題の解決に向けて能力構築に取り組み、その結果をモニタリングで検証するという２つの要素の連動・循環が重要である。また、これらを有効に機能させるためには、国内人権機関の設置に向けた検討が必要である。
- ・ モニタリング体制整備について、５年目レビュー報告では取組の実施状況や実施件数の報告が中心であり、アウトカムが意識されているものは一部に限られる。取組の成果や課題をモニタリングすべきであり、現在の指標の設定や体制は不十分である。
- ・ 成果と課題を定量的に示す指標の設定が難しい場合は、具体的な事例の収集と分析による代替も検討すべきである。すでに収集されている様々な人権 DD の取組事例をより深く分析して成果と課題を明らかにし、今後の取組に生かすことはモニタリングとしても有意義である。

（小林 美奈 日本弁護士連合会）

- ・ 国家型の救済メカニズムが実効的に機能し、実際に救済につながる事が大きなアウトカムであるという観点から、NCP（各国連絡窓口）と国内人権機関について述べる。
- ・ NCP の機能強化に関連し、現状は利用件数自体が少なく、対話が行われた件数は１件、合意で終了した件数はゼロである。アウトプット指標として、企業に積極的な関与を求める周知啓発活動の内容や実施状況を設定すべきである。アウトカム指標としては、実際に救済につながったか、その後の手続利用が増えたかが重要となるため、最終報告書の開示に加え、個別事例件数、対話の実施件数、合意で終了した件数を分析し、それらの各年の増加状況等を指標に設定することを求める。
- ・ 新計画において「個別法に基づく人権救済状況を見定めつつ人権救済制度のあり方についての検討を継続」とされている点は、国内人権機関の設置の検討も含まれていると理解している。こうした検討を通じて達成すべきは、ライツホルダーが漏れなく救済にアクセスでき、実際に救済が実現することである。アウトプット指標として、既存の制度をビジネスと人権の観点から整理したマップを作成し、提供されている・されていない救済内容、救済されている・されていないライツホルダー、実際に利用できるか等を分析し、各制度の実効性や足りない部分のマッピングの実施を求める。また、国内人権機関設置へのコミットメントや検討会の設置等もアウトプット指標に設定いただきたい。
- ・ アウトカム指標としては、マッピング等を踏まえた分析に基づく施策により、問題状況が改善したか等の指標を設定することを求める。将来国内人権機関が設置された場合には、処理案件数、問題改善状況、政策提言の件数、研修実施件数及びそれらを通じて達成された問題の改善状況等をアウトカム指標として設定いただきたい。

（徳田 展子 一般社団法人資産運用業協会 ESG 室長）

- ・ 機関投資家の立場から申し上げる。企業が人権 DD の実効性向上させることで、企業が重大な人権リスクを特定して継続的に改善に取り組むことが可能となり、それが労働災害やサプライチェーン上の人権侵害などの防止につながり、ひいては社会の構造的な問題の是正につながる。これは企業価値の安定化に加え、市場全体や社会全体のリスク低減に寄与する重要なプロセスである。
- ・ 新たな行動計画においては、アウトプット指標に加え、施策による企業の行動変容や実効性の向上が確認できるアウトカム指標やインパクト指標を重視いただきたい。
- ・ 具体的には、人権リスクの特定・評価を実施した企業の割合、特定されたリスクに対する改善措置の実施状況、救済メカニズムの利用状況や解決状況、人権関連の重大な事案や不祥事の発生状況、企業による人権関連の開示の充実度など、企業の取組の実効性や行動変容を確認できる指標が重要である。こうした指標の継続的な測定と、経年変化が分かる形での公表を期待しており、これらの情報は機関投資家にとって重要な情報。
- ・ 企業の行動変容や社会へのインパクトを把握する指標は複数の省庁にまたがるため、行動計画の枠組みの中で関係府省庁の保有データを横断的に集約し、インシデントの発生や改善状況を含め一覧的に公表する仕組みを検討いただきたい。こうした可視化は多様なステークホルダーの対話を促し、行動計画の実効性向上や市場への信頼醸成、資産運用立国の実現を支える重要な基盤となる。

（斉藤 一隆 中小企業家同友会全国協議会政策局長）

- ・ 中小企業にとって人権方針の策定や人権 DD の実施は困難であり、取組が十分に広がっていないのが現状である。人権方針の実効性を確保するためには、前提として経営理念の確立や経営方針の社内共有が重要である。
- ・ 中小企業の実力構築とも関連するが、人権方針の確立や人権 DD の実施を目指しつつ、その前提や基盤となる取組をアウトカム指標に加え、段階的に取組を進めていくことが考えられる。
- ・ 例えば、第 1 段階として、社会性、人間性、科学性などの要素や、社員・顧客・地域に対する基本姿勢を含んだ経営理念を確立し、第 2 段階として、経営方針や経営計画を社員参加で作成し、そこに人権に関する取組を盛り込む。こうした取組をベースに人権方針の策定や人権 DD の実施へとつなげていく。こうした段階的な取組の視点をアウトカム指標として検討してはどうか。

（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）

- ・ 具体的な事例として、エシカル消費をあげて述べる。
- ・ アウトプット指標をアウトカム指標に転換するに当たり、消費者のエシカル商品の購入割合の増加率も大変重要だが、企業からエシカル商品がどれだけ提供されたかといった改善状況もアウトカム指標として設定することが重要である。
- ・ また、どこまで変わったかを把握するとともに、目標をどこに置くのか、例えばエシカル商品の消費者を全国で半数とするのか、3 分の 1 とするのかが等、ロジックモデルの検討も必要である。目標に対して現在のアウトカムの結果、課題、次の対応策を含めて検討いただきたい。

【議題 2：能力構築】

（斉藤 一隆 中小企業家同友会全国協議会政策局長）

- ・ 中小企業の実力構築について、中小企業は海外企業を含むサプライチェーンに関わっていない場合

や、取引先から人権に関する取組を要請されない企業も多く、ビジネスと人権に取り組むに当たっては経営者自身が主体的に取り組むモチベーションを持つことが重要となる。

- ・ 当会実施のアンケート調査によれば、人間尊重経営の実践度合いが高い企業ほど黒字の割合が高く、赤字の割合が低いという結果が示されている。このように、人権尊重の取組が企業体質の強化につながるという事実を、データや実践事例、経営者同士の学び合いなどを通じて伝えていくことが、経営者の主体的な取組を促進する基盤になると考える。
- ・ 一方で、多くの中小企業はリソースが限られているため、国等の支援や専門家による伴走支援が不可欠である。改定 NAP に掲げられた中小企業向けの施策を具体化していただきたい。具体的には、中小企業の特性を考慮した手引きや好事例の作成、経営理念の確立から段階的に取組を進める手法の提示を求める。さらに、無料あるいは低廉な費用で利用できる専門家の派遣制度、相談窓口の充実、ワークショップ形式のきめ細かなセミナーの開催などに取り組んでいただきたい。
- ・ 中小企業にとっては公正取引の一層の推進も重要であり、その具体的な取組を求める。また、国内人権機関の設置に向けた検討を進めることも重要である。

(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)

- ・ 能力構築に終わりはないが、レベルアップは存在する。企業の人権 DD は啓発から実施の段階へ移行し、レベルアップしつつある。そのため、一般的な学習から実務で対応できる条件整備の段階へ更にステップアップする必要がある。
- ・ 専門家の活用に関して、社会保険労務士会や ILO と共同育成した BHR 推進社労士などを活用し、企業と伴走できる双方向型の支援体制を整えることを求める。また、公共調達における各府省庁の人権 DD の促進や救済へのアクセス確保に関する進捗の開示は、企業が公共調達に参加するための人権要件を読み解く支援となる。公共調達は政府の率先垂範と政策の一貫性を示すものであり、その取組事例は最良の教科書となる。
- ・ ライツホルダーの能力構築については、当事者に声を上げることが求めるものではなく、企業や国の制度側が確実に声を受け止められるようにすることが本質である。「声」を拾い、扱い、改善につなげる循環こそが最も強い予防となる。
- ・ ここで述べる「声」とは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」におけるグリーバンスを指す。救済へのアクセスの状況は、NCP、行政窓口、企業の内部通報制度、ADR、NGO など相談ルートが複線化しているにもかかわらず、ライツホルダーに届く構造になっていない。この複線化した相談ルートを把握し、連携できる状態を作る必要がある。各窓口を一覧化し、紹介や引継ぎの仕組みを整備することで、どの窓口からでも適切な救済につながるようにすべきである。府省庁間での相談ルートの一覧化、データ共有、制度の隙間を埋めるためのマッピング、会議体の設置等を段階的に進めることを提案する。企業や行政が「声」の取り扱い能力を高めるための連携や改善につながる研修の整備は、ライツホルダーの「声」を確実に受け止める能力構築を支える基盤となる。

(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)

- ・ 消費者個人の能力構築について、現状と課題、考慮すべき観点、今後の期待に分けて述べる。
- ・ 現状と課題について、改定 NAP では消費者の権利に関わる課題が削除されており、消費者個人への能力構築の重要性が見過ごされることを懸念している。消費者教育や人権教育は各省庁等で実施さ

れているが、人権の保護・尊重・救済の観点から改善すべき点がある。また、ライフステージに沿ったプログラムの提供や、消費者教育と人権教育の連携が不十分であることが課題である。

- ・ 考慮すべき観点として、消費者個人の「企業の活動から負の影響を受ける側面」と「企業や社会に影響を与える側面」という2つの特性を踏まえ、3点提案する。1点目は、権利者としての能力構築である。現在の教育では権利者としての認識が弱く、この意識がなければグリーンバンスメカニズムも活用できない。2点目は、他者の権利への影響力に関する責任を果たす能力構築である。人権侵害のある商品を購入しない等、消費者の行動変容を促す必要がある。3点目は、消費者志向経営における権利の視点の補完である。企業の消費者志向経営の推進において、消費者のニーズ反映には注力されているものの、現状乏しい消費者の権利という視点を補う必要がある。
- ・ 今後の期待として、以上の2つの特性を踏まえた教育内容の検討、能力構築の進捗や課題を測るためのアウトカム指標の設定、消費者教育と人権教育の体系的な連携・推進を検討いただきたい。

(田中 竜介 国際労働機関 (ILO) 駐日事務所 プロジェクトコーディネーター 渉外・労働基準専門官)

- ・ 国際機関の立場から、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の実施に向けた能力構築に関する文書を参照しつつ述べる。
- ・ 同文書は、昨今は政府やビジネスに対する能力構築に偏る傾向があり、国内人権機関、市民社会団体、人権擁護者、そして特に脆弱な立場に置かれるライツホルダーの代表者に対する能力構築も必要であり、指導原則は国が多様なステークホルダーの能力構築を容易にし、ステークホルダー間の調整を図ることで有機的な連携を促す役割に着目していると指摘している。また、人権 DD とグリーンバンスメカニズム双方について、実務的な専門知識の提供とライツホルダーの能力構築が重要であり、グリーンバンスメカニズムが機能しなければ、企業が対応すべき人権リスクの情報が上がってこないとしている。さらに、効果的で持続可能な能力構築を実装するための14の要素を挙げ、官民のリソースや資金の集約、マルチステークホルダー間の調整と協力が求めている。
- ・ 具体的な取組の例として、各府省庁が実施している行政官向けの研修が挙げられる。中央省庁だけでなく、地方支分部局の職員も参加し、地方の中小企業に向けて何ができるかを考え「自分ごと化」することが非常に重要である。また、業界団体を通じたサプライチェーンにおける人権 DD の啓発についても、大企業だけでなく中小企業に対し、業界特有のリスクや人権方針策定の意義を専門家の知見を借りながら時間をかけて広める活動が重要である。
- ・ 改定版 NAP においても中小企業や労働組合への支援、在外公館における海外進出企業への支援等の方向性が示されているが、ビジネスと人権を単なるグローバルな課題としてではなく、身近な問題として「自分ごと化」するための啓発と能力構築が重要である。

(正木 義久 一般社団法人日本経済団体連合会 ソーシャル・コミュニケーション本部長 (代理出席))

- ・ サプライチェーン全体における能力構築について述べる。サプライチェーンの川上・川下に位置する多数の中小企業は人的リソースに限られる。バイヤー側から異なる形式で人権 DD に関する質問票への回答が求められ、双方にとって膨大な作業負担となっている。また、海外の一部法令でサプライチェーンのトレーサビリティが要求されているが、サプライヤーの営業秘密を保護しつつ必要なデータを収集できる仕組みが確立されていない等、企業単独での解決が困難な課題が存在する。
- ・ 政府に対し、サプライヤー向け質問票の標準モデルの提供、人権 DD 情報を必要な範囲で共有でき

るプラットフォームの整備、営業機密を保護しつつ人権 DD を実施できる仕組みの構築等、双方の負担軽減につながる取組の促進を求める。

- ・ その上で、企業が自律的に人権尊重を実践できる経営基盤の整備が重要である。電子情報技術産業協会（JEITA）等によるガイドラインや教育用ツールの無償公開、ILO 駐日事務所や全国社労士連合会と協力したワークショップの実施など、業界団体の自主的な取組が進んでおり、政府にはこうした活動への効果的な支援を求める。また政府自身にも、教育・研修機会の提供や取組企業へのインセンティブ整備について、既存の中小企業政策に組み込む形での実施を求める。
- ・ サプライチェーンの末端にいる消費者への啓発について、人権 DD を実施した製品がコスト増により価格が高くなったとしても、それを選択する消費者の行動変容を促す必要がある。そのため、エシカル消費の普及啓発における評価指標についても、イベント出展回数などのアウトプットだけでなく、セミナー等を通じて消費者の行動がどう変容したかをフォローするアウトカム指標が重要となる。

（斉藤 俊和 日本労働組合総連合会（連合） 国際政策局長）

- ・ 能力構築に関して、改定版 NAP に記載された取組の方向性や具体的施策の例について、成果と課題の確認と必要に応じた改善を求める。
- ・ 労働組合としても、企業活動におけるステークホルダーとしてビジネスと人権の課題に取り組んでいる。毎年の春季生活闘争では、労働組合から経営側への要求項目にビジネスと人権に関する事項を盛り込んでおり、2025年は44件であったものが今年度は336件と約8倍に増加する等、取組が着実に広がっている。連合としても学習会の開催、ILO 駐日事務所の支援を受けた労働組合リーダー向け人材育成プログラムの実施等、労働者・労働組合に対する能力構築を行っている。
- ・ しかし、労働組合独自の取組だけでは広がりに限界がある。企業現場における人権課題の発見・解決を効果的に行うには、現場を熟知する労働者や労働組合の能力構築が不可欠である。政府や企業が能力構築の取組を行う際、労働者・労働組合がステークホルダーであると同時にライツホルダーでもあることを意識し、参加対象に含めることを強く求める。

（木村 ひとみ 大妻女子大学 社会情報学部 准教授）

- ・ 情報公開の能力構築に関する動向として、不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース（TISFD）の取組について紹介する。これは気候変動に関するTCFDや自然関連のTNFDを基礎とし、ビジネスと人権に関する国際的なフレームワークに基づき、企業活動における不平等、人権、ウェルビーイング、システムレベルへの影響を財務情報として開示する国際的な枠組みである。5月にベータ版が公表されており、2027年後半の最終勧告に向けて策定が進められている。従来の財務を超えた情報を求める射程が、気候・自然から社会へと拡大してきており、この新たなタスクフォースに関する情報公開の能力構築についても、今後フォローしていきたい。
- ・ 中小企業の自助努力だけでなく、取引先である大企業や地域の金融機関による中小企業に対する能力構築・強化のエンゲージメントを評価する取組も有益である。

（小林 美奈 日本弁護士連合会）

- ・ 中小企業に関する能力構築について、一方向の情報発信のみならず、具体的ニーズに即した双方向

の能力構築をお願いしたく、JETRO の伴走支援や ILO、業界団体等の取組を好事例として学び、広げていただきたい。また、中小企業は地方公共団体との関係性が濃いため、地方公共団体が能力構築や伴走支援、相談窓口となれるような取組も積極的に進めていただきたい。

- ・ 新計画における政府職員や地方公共団体に対する人権教育・研修等の能力強化について、指導原則の保護・尊重・救済の視点を盛り込み、省庁横断的に取り組むことを求める。政府が指導原則の実施主体として、政策の一貫性を確保できる形で取組を進めていただきたい。たとえば、公共調達の場合の可視化や、政府系企業・組織が率先垂範して人権尊重の取組を行うことは、好事例の学びとなる。
- ・ 様々な主体に対する能力構築を担える機関として、国内人権機関が必要不可欠である。国連のワーキンググループの訪日調査報告書でも、国内人権機関は個別の紛争解決のみならず、ビジネスと人権に関する情報が横断的に集約される機関となり得ること、それに基づいて企業・政府・市民社会等のあらゆるアクターに対する能力構築を行うことができると明記されており、かつ、それが日本政府に求められている。指導原則自体も国内人権機関の存在を前提としている。国レベルの人権政策における必要なインフラであるという認識の下、設置に向けた積極的な取組を求める。国内人権機関の不在は日本のビジネスと人権の取組のスピードを遅らせ、日本の国際競争力にも関わる。法務省のみならず経済産業省においても、重要性を理解し、設置に向けた積極的な役割を果たしていただきたい。

（徳田 展子 一般社団法人資産運用業協会 ESG 室長）

- ・ 機関投資家の立場から申し上げる。企業と建設的な対話を進め、人権 DD の実効性向上を後押しするためには、企業側だけでなく、アセットオーナーやアセットマネージャー双方を含む投資家側の能力向上も重要な課題である。
- ・ 投資家向けのガイド整備等は進んでいるが、気候変動分野と比べると評価手法やエンゲージメントの実務は発展途上であり、投資家間でも理解や対応にばらつきがある。好事例の共有や人材育成の機会の充実等を通じて、投資家側の知見や実務能力の向上を図ることが重要である。
- ・ 人権尊重に関する期待や知見がインベストメントチェーン全体で共有されることで、投資家による企業との建設的な対話が促進され、企業の実効性向上にもつながる。金融庁にも、投資家による人権課題への理解促進やエンゲージメントの高度化に向けた取組を引き続き後押しいただきたい。
- ・ 中長期的な観点から、企業、投資家、政府機関、市民社会等幅広い主体の人権に関する理解と対応能力の向上を支える基盤として、国際的に広く設置されている国内人権機関の役割も参考になる。

（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）

- ・ 本作業部会における各ステークホルダーからの提案が、どのように政府に受け止められ、検討され、次回のレビューに向けてどのようなモニタリング工程の設計に反映、報告されるか伺いたい。
- ・ モニタリングや能力構築について各委員から述べられた意見は、改定版 NAP の 1 年目のレビューに反映され、施策をより具体化するために速やかに着手いただけるものと期待している。
- ・ ステークホルダーと政府が協議し一緒に作成していく場である作業部会の性質を踏まえ、各府省庁から本日のステークホルダーの発言内容について、不明点等があれば質問いただきたい。

（石川 真由美 外務省総合外交政策局人権人道課長）

- ・ 今後の議論の具体的な進め方については、本日の作業部会での提案や意見を受け、次回の作業部会において関係府省庁から現状認識や実施中の取組について発言を行い、意見交換を行う。
- ・ ステークホルダーの意見に関する不明点等に関しては、後ほど関係府省庁から質問等が出されればステークホルダーから追加で説明をいただくことができると考える。

（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）

- ・ 11月までの間に何らかの意見交換ができればと考える。

3. 閉会挨拶

（石川 真由美 外務省総合外交政策局人権人道課長）

- ・ 本日は貴重な意見をいただき感謝申し上げます。以上で本日の作業部会を終了する。

了