

2025年度NGOスタディ・プログラム最終報告書

提出日	2026年1月30日		
氏名	小園杏珠		
所属団体(正式名称)	認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ		
派遣タイプ	実務研修型 / 研修受講型 (対面型・オンライン型)		
研修国・地域	イギリス・スイス		
受入機関名	ビジネスと人権リソースセンター(KnowTheChain) 国際連合人権高等弁務官事務所		
研修期間	2025年11月8日～2025年11月26日	研修日数	19日間
研修テーマ	強制労働の根絶を含む人権保護に関する国際的な企業動向を学び、日本企業の人権尊重促進に活かす		



1. 導入
2. 本文
 - 2-1 KnowTheChain での実務研修
 - I. KnowTheChain の概要
 - II. 実務研修内容の報告
 - A. 評価指標からの学び
 - B. 分析プロセスにおける学び
 - C. 分析結果のコミュニケーションプロセスにおける学び
 - 2-2 第14回国連ビジネスと人権フォーラム
 - III. フォーラムの概要
 - IV. セッションの報告
 - A. 中小企業とビジネスと人権
 - B. 移住労働者と労働移動
 - C. 危機下における公正な移行
 - D. 生活賃金と公正な移行
3. 考察・提言
 - 3-1 結論
 - 3-2 本研修成果の活用方針・方法
 - 3-3 テーマに関する日本の国際協力分野への提言
4. 団体としての今後の取り組み方針
5. その他
 - 5-1 本プログラムや事務局側に対する提案・要望等
 - 5-2 写真類・報告書類

1. 導入

本研修に参加した背景には、日本の市民社会における「ビジネスと人権」の取り組みが依然として発展途上にあるという問題意識がある。ヒューマンライツ・ナウは、日本の市民社会のなかで特に企業の人権尊重に関する透明性および説明責任の向上を重視し、企業・社会への啓発や人権デュー・ディリジェンス法・強制労働製品の輸入禁止措置の導入に向けた取り組みを積極的に進めてきた。しかし、立法化の議論の深化、企業の人権デュー・ディリジェンス実施の向上、国際基準との整合性確保といった課題の解決には、引き続き知見の蓄積と国際的なネットワークの強化が必要である。一方で欧州を中心とした国際社会では、企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）の採択や、強制労働を伴う製品の輸出入を規制する新法の議論が進展し、企業活動における人権保護の枠組みは急速に整備されつつある。日本の市民社会組織として、こうした動向や先進事例への理解を深め、国内の政策および企業慣行に反映させるための能力を向上させる必要がある。

本研修では、強制労働リスクへの企業の対応を「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」に基づいて評価する枠組みである KnowTheChain の実務に携わり、企業がサプライチェーン上の強制労働リスクにどの程度向き合っているかを分析する具体的な手法を習得する。あわせて、国連「ビジネスと人権フォーラム」に参加し、ポリクライシスの時代に顕在化する労働者の脆弱性や、気候変動、公正な移行といった課題をめぐる最新の国際的議論に触れ、多様なステークホルダーとの対話を通じて、現在の国際的潮流を把握する。これらの研修を通じて得られる、実務に即した評価手法や国際的な議論・先進事例は、日本の文脈に応用することで、今後の政策提言や企業への働きかけの実効性を高めることにつながると考えられる。

2. 本文

2 - 1 KnowTheChain での実務研修

I. KnowTheChain の概要

英国を拠点とする国際 NGO であるビジネスと人権センターは、企業の開示情報を基に、指導原則に則って企業の強制労働に関する取り組みを評価するベンチマーク「KnowTheChain」¹を実施している。同プログラムでは、食品・飲料、情報通信機器、アパレル・フットウェアという強制労働リスクの高い3つのセクターを対象に、毎年ベンチマーク評価を公表している。ベンチマーク評価は、世界中で企業や投資家がグローバルサプライチェーンにおける強制労働のリスクを特定し、対処する際のリソースとして使われている。

II. 実務研修内容の報告

ビジネスと人権センターは、人権・社会正義分野の団体のみが入居する専用のオフィスビルに入居している。同ビル内には、人権擁護者や社会運動家の言葉が随所に掲示されており、人権課題に取り組む

¹ KnowTheChain, <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/knowthechain/> (最終アクセス 2026 年 1 月 30 日)

団体としての価値観や問題意識が空間全体に共有されていた。また、入居団体間の交流を促進するイベントも定期的で開催されており、市民社会組織同士が知見や経験を共有しやすい環境が整えられている。

本研修の目的は、国際人権基準に基づく評価手法を実践的に学ぶことで、企業調査・評価の精度および信頼性を高めるとともに、企業が抱える課題や改善点を具体的に可視化する分析スキルを習得する点にあった。現地では、2025年の評価対象である45社の評価手法を学ぶとともに、日本企業がサプライチェーン上の強制労働リスクにどの程度対応しているかについての分析を行った。調査対象となったのは、食品・飲料セクターに属する大手上場企業のうち、自社ブランド製品による売上高が6割以上を占めるグローバル企業である。今回の学びとして、KnowTheChainの評価手法は、明確な評価指標とスコアリング基準に基づく客観的な分析を実施しており、評価結果を企業と共有し対話を重ねることで評価全体の透明性と正確性を確保できている点である。また、同手法は、評価に際して参照する個別指標のみならず、対象企業の選定から分析、企業との対話、最終的な報告書公表に至る一連のプロセス全体を含む包括的な枠組みとして設計されている。こうした仕組みを通じて、KnowTheChainのような第三者評価機関が企業の情報開示の充実と改善を実質的に促すためには、単にスコアリングを行うにとどまらず、その結果をめぐって企業と建設的な対話を重ねるとともに、ライツホルダーの視点を適切に反映させたコミュニケーションを行うことが不可欠であるという点が大きな学びであった。

A. 評価指標からの学び

KnowTheChainの評価手法は、「ビジネスと人権に関する指導原則」を基礎とする7つのテーマから構成される指標を用いている。これらは、企業が強制労働リスクに対して、方針策定から実施、モニタリング、救済に至るまで、一貫した対応を行っているかを評価できる、人権デュー・ディリジェンスのプロセスも含む指標である。研修では、全ての評価テーマについて、その具体的な評価方法およびテーマ内の各指標が持つ意義について理解を深めることができた。この手法は、方針や規程の有無を表面的に評価するのではなく、それらが実際の業務においてどのように実施され、労働環境の改善や救済につながっているかを評価することに重きが置かれている点が重要な学びであった。すなわち、コミットメントの表明にとどまらず、「実施」と「成果」に着目する点に本評価手法の特徴がある。この実効性を担保するため、評価手法自体も定期的なレビュープロセスを経て継続的に改善が図られている。評価テーマごとに、その内容および意義について学んだ主な点は、以下のとおりである。

第一に、「コミットメントとガバナンス」では、企業がサプライヤー行動規範を策定し、強制労働の禁止やILO中核的労働基準の尊重をサプライチェーン全体に求めているかを評価する。その行動規範が下層サプライヤーにまで浸透するよう、サプライヤー自身の能力構築の支援に関する開示も確認する。また、サプライチェーン方針の実施を担う社内体制や、従業員へのインセンティブが労働条件の改善とどのように結び付いているかの開示も評価対象となる。これにより、企業の方針が単なる宣言にとどまらず、実効性を伴っているかを判断できていることを学んだ。評価結果からは、多くの企業がこのテーマで最も高いスコアを取得していることがわかった。

第二に、「トレーサビリティとリスクアセスメント」では、一次サプライヤーの名称や所在地、一次以降のサプライヤーや高リスク原材料の調達国に関する情報が開示されているかを通じて、企業がどの程度サプライチェーンを把握・可視化できているかを評価する。これらの情報開示は、企業がステークホルダーからの指摘を早期に受け取り、問題を察知・対応できる体制を有しているかを判断する上で重要であることの共有を受けた。また、強制労働リスクを特定・評価するプロセスや、特定されたリスクおよびその対処方法の開示は、実質的な人権デュー・ディリジェンスの実施状況を測る重要な指標となるが、多くの企業が開示できていないことがわかった。

第三に、「調達行動」では、購買企業とサプライヤーの双方に人権尊重の責任があることを契約上明示しているか、無理な納期や価格設定を避け、生活賃金への配慮を含む責任ある調達行動を採用しているかといった点が検証される。責任ある調達行動は、購買企業が搾取的な慣行を助長しないための重要

な要素である点の共有をうけた。

第四に、「採用活動」では、募集・斡旋手数料および関連費用を労働者に負担させていないか（雇用主負担の原則）を評価する。労働者がこうした費用を支払った事例が確認された場合に、雇用主が返金を行っているか、その金額やプロセス、影響を受けた労働者とのエンゲージメントの状況が開示されているかが重要な評価点となる。本テーマを通じて、サプライヤーが利用する人材斡旋業者に関する情報を企業がどの程度把握しているか、また労働者による募集・斡旋手数料および関連費用の支払いを防止するための具体的な仕組みを構築しているかといった点が、強制労働リスクへの対応状況を評価する上で重要な判断材料となることについて、理解を一層深めることができた。

第五に、「労働者の権利の実現」では、結社の自由を含む権利がサプライチェーン上で尊重されているか、また労働者やその正当な代表者が、第三者に苦情を申し立てることができる仕組みを利用できるかを評価する。あわせて、こうした仕組みが労働者に周知され、利用可能なものとして機能しているかが重要な評価要素となる。

第六に、「モニタリング」では、企業がどのような手法や情報を用いてモニタリングを実施しているのか、その結果として明らかになった強制労働リスクの内容や、そのリスクにどう対応したかが開示されているかを確認する。これらの情報から、企業が自らの取り組みの実効性をどのように検証し、その結果を踏まえて継続的な改善につなげる体制を構築しているかどうかを評価していることが理解できた。

最後に、「救済」では、人権侵害が発生した場合に、影響を受けたステークホルダーとどのようにエンゲージメントを実施し、どのような救済措置を講じているかを評価する。本テーマでは、具体的な救済事例の内容、開示事例の件数、救済の結果に関する開示の有無を評価基準に組み込むことにより、企業が実際にどのような対応を行い、その救済が労働者にとって実効的なものであったかどうかを判断できる指標みとなっていることを理解した。

B. 分析プロセスにおける学び

このように評価指標が体系的に整備されている一方で、実際の評価プロセスは必ずしも容易ではない。各指標には開示の詳細などにあわせて点数のレンジが設定されており、企業の開示内容がどのスコアレンジに該当するのかを決定するには慎重な判断が求められる。そのため、個別企業の開示内容の解釈およびスコアリングに関しては、手法に照らし合わせながら日々詳細な議論が重ねられた。指標ごとのスコアは、その評価に至った根拠や該当する開示内容の具体的な記述とともにエクセルシートに整理され、総合スコアが自動的に算出される仕組みとなっている。このように評価理由を明示して集計することで、評価過程の透明性が担保され、評価者間での判断の一貫性を確保するとともに、後日企業と対話を行う際にも、どの開示がどの基準に基づいてどの評価につながったのかを具体的に説明できる構造となっている。また、2023年に実施された同セクターにおける前回のベンチマークとの比較分析にあたっては、前回から評価手法や指標内容の見直しが行われているほか、対象企業にも変更が加えられている。そのため、総合スコアのみを用いた単純な経年比較によって改善状況を論じることは適切ではなく、評価枠組み自体の変化や指標の厳格化の有無を踏まえた慎重な分析が求められた。これらの点は、ベンチマーク評価の実務に携わる中で得られた重要な知見であった。

今回の分析結果、日本企業を含むほとんどの企業で、掲げる方針上のコミットメントと、実際の取り組みやその成果との間にギャップが存在することが明らかとなった。特に、リスクアセスメントを通じて具体的にどのような強制労働リスクが特定されたのか、また、人権侵害が発生した場合にどのような救済措置が講じられたのかといった点に関する開示が不足していることは、恒常的な課題となっていることがわかった。日本企業の分析では、他地域の企業の評価結果と比較して、日本企業は「採用活動」「労働者の権利の実現」「救済」の各テーマにおいて大きな遅れが見られることが明らかとなった。これらのテーマは、いずれも強制労働リスクの予防および是正において中核を成す要素である。今回の分

析を通じて、日本企業のみならず、その取組を後押しする立場にある日本政府においても、国際基準を踏まえた制度整備および実務対応の一層の強化が求められていることについて、理解を一段と深めることとなった。

C. 分析結果のコミュニケーションプロセスにおける学び

評価内容は報告書の公表前に評価対象企業に共有され、企業には追加情報を提出する機会が与えられる。このプロセスを通じて、分析結果の事実確認が行われるとともに、企業とのエンゲージメントを通じたさらなる情報開示が促されるため、報告書全体の信頼性および正確性が高められていることも学びであった。この対話のプロセスを通じて、企業が評価手法の指標を理解し、今後の情報開示および取り組みの改善につなげることができるよう働きかけを行っていることは、KnowTheChainのような第三者評価機関が、単に評価を行うだけでなく、企業慣行の変容を促す実効的なツールとして機能していることへの理解を深める契機となった。

また、評価結果をまとめた報告書においては労働者の証言を反映させるなどの新たな取り組みも導入されており、企業の対応状況をライツホルダーの視点から理解できる構成となっている。こうした姿勢は、企業の評価や分析を行う際に、形式的な基準充足の確認にとどまらず、実質的な人権尊重を検証することの重要性を示すものであり、実務において極めて重要な視座を得る機会となった。

2-2 第14回国連ビジネスと人権フォーラム

III. フォーラムの概要

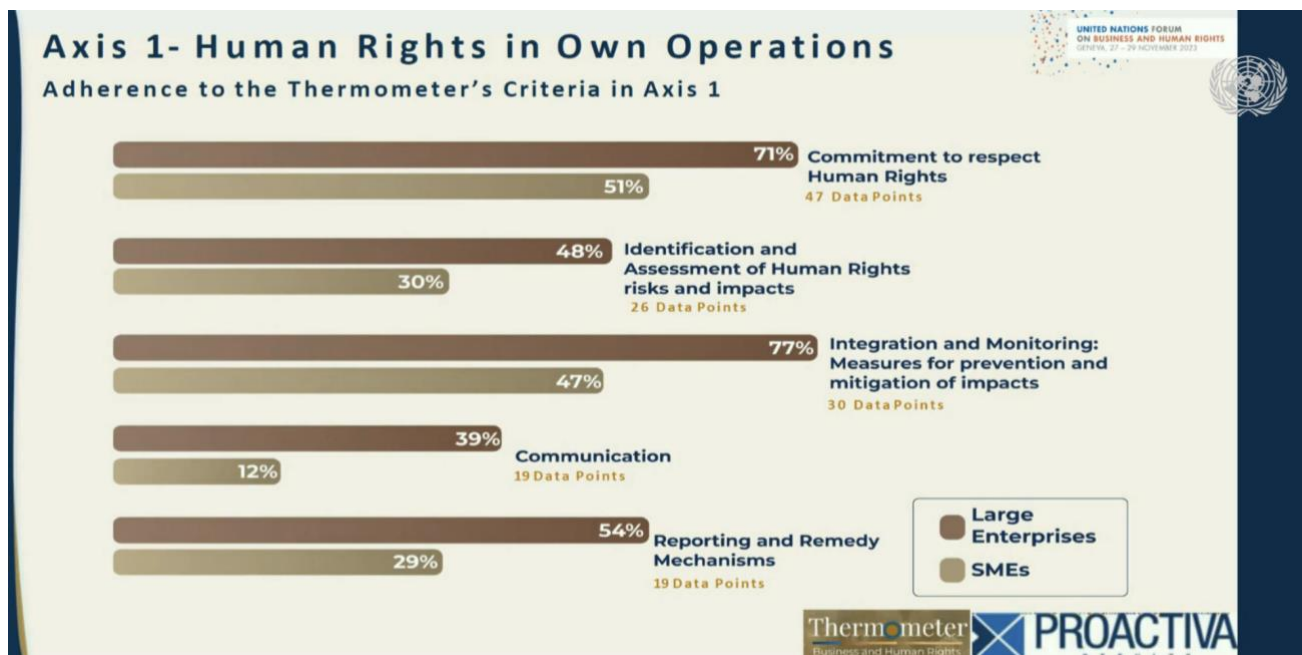
2025年11月24日から26日にかけて、第14回国連ビジネスと人権フォーラム²がスイス・ジュネーブにおいて開催された。本フォーラムは、指導原則の普及および実践の促進を目的として国連人権理事会のビジネスと人権作業部会が主催するものであり、ビジネスと人権分野において世界最大規模の年次フォーラムである。2025年の全体テーマは「危機と変革の時代に、ビジネスと人権の取り組みを加速させる」であり、世界各地で深刻化する人権課題や地政学的リスク、サプライチェーンを巡る課題が議論された。フォーラムには、オンライン参加を含めて146か国から約4,650人が参加し、市民社会組織、人権擁護者、企業、国際機関、政府関係者など、多様なステークホルダーが一堂に会した。特に、影響を受ける先住民族や地域住民などのライツホルダーが多数登壇し、自らが直面している現実や被害の実態を直接伝えるとともに、企業に対して説明責任と具体的な対応を求める場となった。開催期間中には60以上のセッションが実施され、フォーラムの前後においても、多様なステークホルダーによるサイドセッションが数多く企画された。各セッションでは、幅広いテーマが取り上げられ、中小企業における人権尊重の取組促進、強制労働リスクの高い移住労働者が直面する課題、気候変動と公正な移行、人工知能の活用と人権保護、ジェンダーの視点を取り入れた人権尊重の実践、ならびに救済へのアクセスの確保など、多岐にわたる議題について活発な議論が行われた。本報告書では、そうした議論の中で特に参考となった一部を紹介する。

² 14th United Nations Forum on Business and Human Rights, The Office of the High Commissioner for Human Rights, <https://www.ohchr.org/en/events/sessions/2025/14th-united-nations-forum-business-and-human-rights> (最終アクセス 2026年1月30日)

IV. セッションの報告

A. 中小企業とビジネスと人権

「Human Rights Due Diligence in Small and Medium-sized Enterprises in Challenging Times」というセッションでは、ビジネスと人権の議論において中小企業をいかに位置付け、支援していくかが重要な論点となった。登壇したのはProactivaのRafael Tiago Benke氏、Inter-American Institute on Justice and SustainabilityのClaudia S. de Windt氏、aiESのRyosuke Sakai氏、60 DecibelsのTom Adams氏であった。中小企業は、世界的にも日本国内においても、世界経済の基盤である一方、中小企業の自社のオペレーションにおける人権に関する取り組みは、指標全般において大企業と比べて低いスコアを得ていることを示す下記データが紹介された。



登壇者からは、直接契約をしている取引先など、自社にとって最も身近な領域から段階的に取り組みを進める現実的なアプローチの有効性が示された。また、中小企業の負担軽減と実効性確保の両立に資する手法として、業界団体等を通じた枠組みや、アセスメント手法や研修ツールを中小企業が共有できる共有型デジタルプラットフォームの構築、ブロックチェーン等の既存技術を活用し人権の視点をサプライチェーン管理に組み込むことが提案された。どのプロセスにおいても、ライツホルダーの声を聴き、エンゲージメントを深めることの重要性が依然として高いことが示された。

さらに、AIを活用したサプライチェーン管理やリスク特定の取り組みは、中小企業にとって人権対応を効率的に実施することを可能にする技術として紹介された。九州大学のイニシアチブによるスタートアップであるaiESGは、ESG（環境、社会、ガバナンス）に関する影響を分析するツールを開発した。人権に対応するためにかかるコストについては、政府、企業、大企業、中小企業、消費者を含むすべての主体が、分かち合うべきという心構えも共有された。

B. 移住労働者と労働移動

移住労働者をめぐるセッション「Labour Migration, Business and Human Rights in Times of Transformation」では、深刻な人手不足に直面する分野において、移住労働者が不可欠な存在となっている現状が確認された。一方で、違法な採用や人身取引、詐欺への勧誘など移住労働者が深刻な人権侵害にさらされている実態が共有された。登壇者として、Competence Centre for Human Rights Due

Diligence の Kelly M. Fay Rodríguez 氏、CIERTO Mexico の Axel Garcia 氏、ILO の Gladys Cisneros 氏、UNICONGO の Nancy CHENARD 氏、フィリピン政府の Bernard P. Olalia 氏、Domus 8.7 Remediation Service の Moceica (Moe) Turaga 氏が参加した。

フィリピン政府の事例では、海外で働くフィリピン人労働者が約 1,000 万人に上る中、違法な採用対策としての情報提供キャンペーン、SNS プラットフォームとの連携による違法広告の削除、移民労働省の設立、二国間労働協定の整備など、包括的な政策対応が紹介された。これらの取り組みは、政府単独ではなく、企業や労働者団体との連携によって実効性を高めている点が強調された。一方、コンゴの事例からは、労働者の約 8 割がインフォーマル部門に従事している現状において、移住労働者の実態把握や保護が困難であるという課題が示された。失業率の高さを背景に自国の若年層雇用が優先される傾向が強く、移住労働者の問題が後回しにされがちな現状も共有された。

The Human Rights Due Diligence Competence Centre は、移住労働者の脆弱性は国籍や属性そのものではなく、不安定な契約形態、契約の欠如、下請構造といった制度的要因に起因するとの分析を示した。労働者や労働組合が意思決定の場に参加し、労働者が日常的に直面している権利侵害の実態を企業が正確に把握する橋渡しをすることが責任ある採用を実現するためには不可欠であることが指摘された。労働者の権利保護にとどまらず、生産性の向上や事業の持続可能性の観点からも、情報の透明化、法制度の整備、労働者向け研修の充実を通じて、労働者自身が自らの権利を正しく理解し、行使できる環境を整えることの重要性が強調された。

C. 危機下における公正な移行

複合的な危機の中で、国家および企業がどのように人権を尊重しつつ、公正なエネルギー移行を実現できるかが議論された「Advancing the Just Transition During Times of Crises」では、脱炭素化が不可避である一方、その過程で新たな人権リスクが生じていることが明確に示された。特に、子ども、先住民族、移住労働者、地域住民といった立場の弱い人々が、不均衡に影響を受けている現状が共有された。登壇者は、先住民族政治アクティビスト & 人権擁護者の Pranab Doley 氏、UNICEF の Ida Margarita Hyllested 氏と Francisco Javier Vera Manzanares 氏、International Society of Sustainability Professionals の Arnolda Shiundu 氏、Commission on Human Rights of the Philippines の Richard Paat Palpal-Latoc 氏であった。

17 歳の登壇者である UNICEF のアドボケートからは、子どもは単なる被害者ではなく、危機における重要なステークホルダーかつ行動主体であるとの力強いメッセージが発信された。気候変動は、土地の喪失による家族単位の移住、教育機会の喪失、健康被害に加え、太陽光パネルやバッテリー製造などの過程で生じる見えにくい人権侵害を通じて、子どもの権利に直接的な影響を及ぼしており、気候政策やエネルギー政策に子どもの視点を中心に据えることが、政策の実効性を高めるとの指摘がなされた。

また、先住民族の人権擁護者からは、再生可能エネルギー事業、とりわけ太陽光発電事業の拡大に伴う土地収奪の問題が提起された。企業には、自己決定権や自由意思による事前の十分な情報に基づく同意 (FPIC) や、文化的権利を尊重する責任があり、危機を理由に拙速な開発を進めるべきではないことが示された。また、実効性のある救済と真に持続可能な移行のためには、地域住民の声に真摯に耳を傾け、先住民族を対等なパートナーとして位置付け、その知見を尊重することが必要であるとの指摘があった。

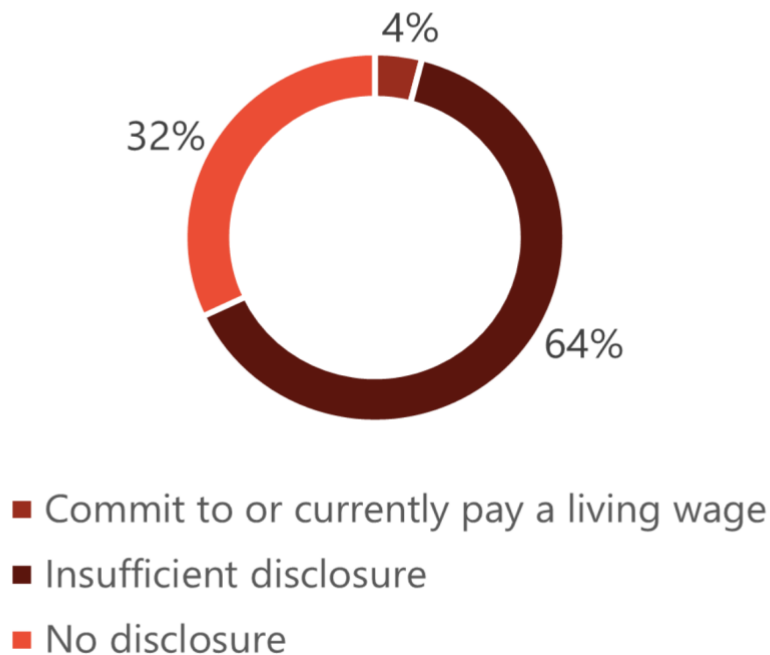
D. 生活賃金と公正な移行

生活賃金に関するサイドセッションでは、世界的なインフレや生活費高騰を背景に、法定最低賃金を支払っていても労働者の生活が不安定な状況が広がっていることが指摘された。生活賃金は、労働者とその家族が尊厳ある生活水準を維持するために必要な賃金であり、公正な移行を測る具体的かつ可視的

な指標であると位置付けられた。

世界ベンチマーキング・アライアンス（WBA）の分析からは、社会的パフォーマンスの高い企業ほど財務的パフォーマンスも良好である傾向が示され、生活賃金の確保が労働環境やガバナンスの底上げにつながる可能性が示唆された。一方で、生活賃金に明確にコミットしている企業は依然として 4%³と少数にとどまっており、生活賃金ギャップの把握や段階的な是正計画の策定が今後の大きな課題として示された。

FIGURE 1: PERCENTAGE OF COMPANIES THAT MEET LIVING WAGE INDICATORS



先進事例として、企業が生活賃金を公正な移行戦略に統合し、自社事業における生活賃金ギャップ分析を実施し、サプライヤーにも取り組みを拡大することが、労働者の権利保護のみならず、企業の長期的な企業価値の向上にも資する重要な要素であるとの認識が共有された。

3. 考察・提言

3-1 結論

実務研修では、KnowTheChain の評価手法が、明確な評価指標およびスコアリング基準に基づく客観

³ World Benchmarking Alliance, “Only 4% of companies commit to living wages, missing a key opportunity to reduce inequalities,”

<https://archive.worldbenchmarkingalliance.org/publication/social/findings/only-4-of-companies-commit-to-living-wages-missing-a-key-opportunity-to-reduce-inequalities/>（最終アクセス 2026 年 1 月 30 日）

的な分析と、評価結果を企業と共有した上での継続的な対話を組み合わせることにより、評価の透明性および正確性を確保する包括的な枠組みとして機能しており、このような手法を用いることで第三者評価機関が企業の情報開示の向上と改善を促進できることへの理解が深まった。

フォーラムでは、企業の人権尊重における課題が、気候変動、公正な移行、AI、移住労働者、ジェンダー、先住民族の権利などと密接に結びつき、相互に影響し合う構造的な問題であることが改めて明らかになった。とりわけ、ポリクライシスの時代においては労働者の脆弱性が一層顕在化しており、生活賃金の確保やライツホルダーの権利を尊重することが、企業の持続可能性と社会的信頼を左右する重要な要素であることが共有された。こうした課題に対応するためには、国家による制度整備に加え、企業による労働者や地域社会との継続的なエンゲージメント、そして実効性のある人権デュー・ディリジェンスの実施が不可欠である。さらに、これらの取り組みにおいては、影響を受けるライツホルダー、とりわけ不均衡に影響を受けやすい人々に焦点を当て、彼らを単なる保護の対象ではなく人権擁護の主体として位置づけ、意思決定への参加を確保することが重要である。そのためにも、対話と協働を継続的に行う姿勢が、複数の登壇者から共通して強調された。

3-2 本研修成果の活用方針・方法

今回のフォーラムで取り上げられたテーマはいずれも、日本企業が今後避けて通ることのできない重要課題であり、対応を怠れば国際社会における信頼や競争力の低下につながりかねないものであった。KnowTheChain での実務研修を通じても明らかになったように、日本企業の取り組みは国際水準と比べて依然として遅れを取っており、早急な対応の加速が求められている。

その点において、本研修で得られた指導原則に基づく分析・評価手法は、国や企業の取組を国際基準に照らして客観的に評価し、実効性ある提言を行う上で極めて有用である。また、フォーラムを通じて多様な課題との関連性や、ライツホルダー視点の議論、国際的動向、先進実践例を体系的に理解することができた。これらの知見と分析・評価手法を組み合わせることで、企業や政府の人権対応におけるリスクや課題、制度上のギャップをより的確に可視化し、政策提言やウェビナーなどを通じた啓発活動に活かしていきたい。

さらに、本研修を通じて構築された他国の市民社会、国際機関、企業、政府関係者とのネットワークは、ライツホルダーの声を反映した分析や、データに基づく検証、そして企業・政府・市民社会の対話を深めるための重要な基盤となる。こうしたネットワークを活かし、調査協力や情報共有、共同提言を行い、政府および企業に対する働きかけを継続していきたい。

本研修の成果を活用し、ヒューマンライツ・ナウは調査・分析の専門性、政策提言力、国際的な連携力を総合的に高め、ライツホルダーの権利が守られる社会の実現に向けて、より大きな影響力を持つ団体へと発展していくことが期待される。

3-3 テーマに関する日本の国際協力分野への提言

本研修で得られた知見を踏まえると、日本の国際協力においては、気候変動対策や経済開発を別々に進めるのではなく、人権、とりわけ移住労働者、先住民族、女性・子どもといった脆弱な立場に置かれている人々の権利を中核に据えた「公正な移行」の視点で連携を一層強化する必要がある。日本の開発協力で重点が置かれているインフラ整備や経済社会開発の過程で生じ得る土地収奪、労働搾取、環境破壊といった負の影響を未然に防ぐため、日本がすでに実施している取り組みに人権の視点を組み込み、国際人権基準に則った人権尊重を徹底することが期待される。

移住労働者に関しては、日本国内においても課題が顕在化している。不公正な採用や不安定な雇用形

態が脆弱性を生み出している現状を踏まえ、政府間協定や開発協力事業の中に、責任ある採用や手数料などの雇用主負担の原則を含む労働者の権利保護を明確に位置づけることが求められる。

また、どの取り組みにおいても、企業、労働者またはその代表者、市民社会との対話を制度に組み込み、ライツホルダーの声を反映させた枠組みを構築することが重要である。さらに、国際協力の成果を評価する際には経済効果だけでなく、人権への影響という視点を導入することが期待される。これらの取り組みを通じて、日本は国際社会において、人権を基軸とした持続可能な開発と公正な移行を推進する重要な担い手としての役割を果たすことができる。

4. 団体としての今後の取り組み方針

ビジネスと人権は、ここ数年、弊団体における主要テーマの一つであり、したがって、本プログラムを通じて参加した団体及び会議は、今後の取り組みを推進する上でも重要な機会であった。とりわけ、ビジネスと人権に関する法制度や企業の取り組みに関しては、グローバルのネットワークへの参加が有意義であり、ジュネーブで開催される会議での情報収集やネットワーキングは、今後の活動の糧となるものである。また、KnowTheChainのような企業のベンチマーキングは、企業の関心も高い。情報開示を通じた人権デュー・ディリジェンスの促進は、弊団体としてもこれまで発表した報告書で取り入れてきたものである。より企業の行動変容につながるよう、今回の研修による知見を活かしていきたい。
佐藤暁子（ビジネスと人権チームリーダー）

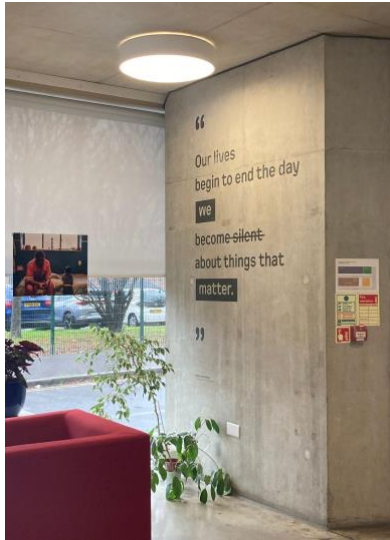
5. その他

5-1 本プログラムや事務局側に対する提案・要望等

有益な研修となった本プログラムの参加を支援いただいた事務局や研修受け入れ機関、快く送り出してくれた弊団体のスタッフに、心からお礼を申し上げます。

5-2 写真類・報告書類

- 研修での分析結果：2026年食品・飲料セクターベンチマーク 日本向けブリーフィング (https://media.business-humanrights.org/media/documents/KTC_2026_FB_Japanese_1aDiUp0.pdf)
- ビジネスと人権センターのオフィス



- フォーラムの様子

