

「ビジネスと人権」

～「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）の策定と
企業活動における人権の尊重～

令和4年2月

外務省総合外交政策局人権人道課



目次

1. 「ビジネスと人権」 国際的な動向と我が国の取組

2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

- 概要
- 第2章 分野別行動計画
- 第3章 政府から企業への期待表明
- 第4章 行動計画の実施・見直し・推進の枠組み
- 行動計画のフォローアップ
～日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する
取組状況アンケート調査～

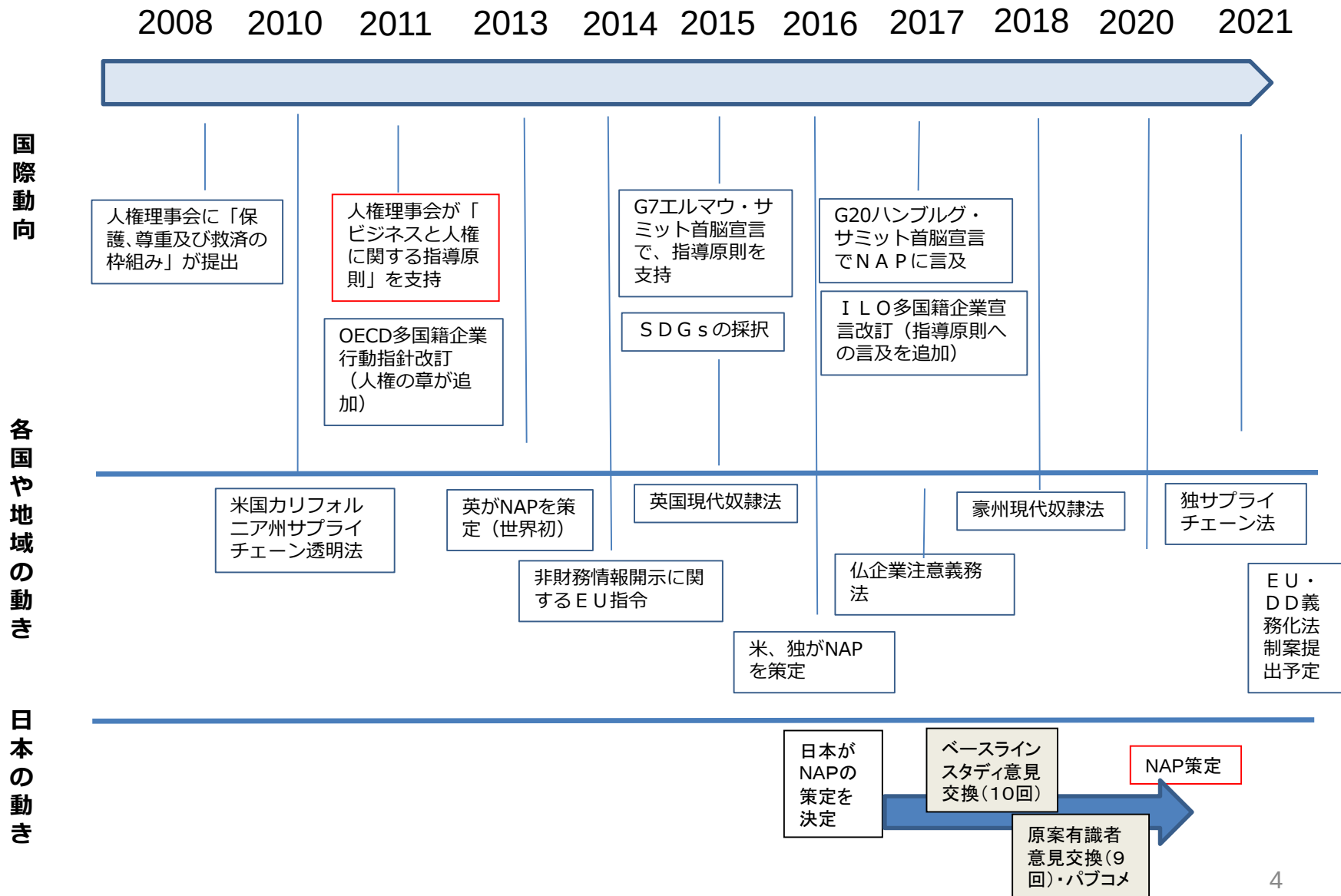
目次

1. 「ビジネスと人権」国際的な動向と我が国の取組

2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

- 概要
- 第2章 分野別行動計画
- 第3章 政府から企業への期待表明
- 第4章 行動計画の実施・見直し・推進の枠組み
- 行動計画のフォローアップ
～日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する
取組状況アンケート調査～

■「ビジネスと人権」に関する国際的な動向



「ビジネスと人権」に関する国際的な動向と我が国の取組

■「ビジネスと人権」に関する国際的な動向

- 国際的に企業への人権尊重を求める声が高まる中、**2011年、国連人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」が、我が国を含む全会一致で支持**され、企業活動における人権尊重の指針として用いられている。
- 指導原則は、2015年のG7エルマウ・サミット首脳宣言で言及され、2017年のG20ハンブルク首脳宣言においては、G20各国は、行動計画等の政策的な枠組みを構築することが求められている。
- こうした動きの中、各国は行動計画の策定に着手し、26か国が策定済み。**欧米諸国を中心に、企業に対し、人権侵害を予防するためにとった措置の情報開示等を義務付ける法制度が広がりつつある。**

	行動計画（NAP）	法令・ガイドライン
米国	2016年公表	・カリフォルニア州サプライチェーン透明法（2010年） ・監視技術を有する物品・サービスに関連する外国政府エンドユーザーが関与する移転についての国連指導原則の履行ガイダンス（2020年）
英国	2013年公表、2016年改定	・現代奴隷法（2015年）
独	2016年公表	・サプライチェーン法（2021年）
仏	2017年公表	・企業注意義務法（2017年）
E U	未策定	・非財務情報開示等に関するE U指令（2014年） ・デュー・ディリジェンス義務化法案（2022年法案発表予定）
加	未策定	・「人権を尊重した企業活動」（企業への人権DDガイドライン）（2016年）

■我が国の取組

- **2020年10月、「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定。**（ステークホルダーとの対話、パブリック・コメントを実施）
- 国内では、「ビジネスと人権」に対する認識が未だ必ずしも広く浸透していないことを踏まえ、まずは、関係府省庁が協力し、**行動計画を着実に実施しつつ、企業活動における人権尊重の考え方の普及や、啓発活動**を行う。

（具体的な取組）

- 「ビジネスと人権」に関するポータルサイトの設置。行動計画、関連パンフレットの配布。広報動画の配信。
- 国際会議や国内関連セミナー等での発信。
- 業界団体等を通じた、企業への周知活動を実施。

目次

1. 「ビジネスと人権」 国際的な動向と我が国の取組

2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

- 概要
- 第2章 分野別行動計画
- 第3章 政府から企業への期待表明
- 第4章 行動計画の実施・見直し・推進の枠組み
- 行動計画のフォローアップ
～日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する
取組状況アンケート調査～

「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)



- 2020年10月に、関係府省庁連絡会議において、行動計画を策定・公表（計画期間は5年）
- 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの
 - ✓国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
 - ✓「ビジネスと人権」関連政策の一貫性の確保
 - ✓日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
 - ✓持続可能な開発目標（SDGs）の達成への貢献
- 「ビジネスと人権」という切り口で、関連施策を整理
 - ✓横断的事項
 - ✓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取組
 - ✓救済へのアクセスに関する取組
 - ✓その他の取組

政府、政府関係機関、地方公共団体や企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上の取組を含む。
- 政府から企業への期待
 - ✓企業に対し、人権デュー・ディリジェンス（※）のプロセスを導入することを期待
 - （※） 企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと



「ビジネスと人権」に関する行動計画（概要）

令和2年10月

「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」

第1章

行動計画ができるまで

1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性

- 「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」の策定、国連グローバル・コンパクトの提唱といった中、**国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持。G7・G20の首脳宣言でも行動計画に言及。**
- 投資家等の求めもあり、企業も人権尊重への対応が必要。**企業自らが、人権に関するリスクを特定し、対策を講じる必要。**
- 日本ではこれまで人権の保護に資する様々な立法措置・施策を実施し、企業はこれに対応。
- 「ビジネスと人権」に関する社会的要請の高まりを踏まえ、一層の取組が必要との観点から、政府として行動計画を策定。
- 新型コロナウイルス感染症の文脈においても、行動計画を着実に実施していく必要。

2 行動計画の位置付け

- 「指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。
- SDGsの実現に向けた取組の一つと位置付け。

3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

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

4 行動計画の策定プロセス

現状把握調査を含め、経済界、労働界、市民社会等との意見交換会を実施。令和2年2月に原案を作成し、パブリックコメントを実施。

第2章

行動計画

1 基本的な考え方

- (1) 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する**理解促進と意識向上**
- (2) 企業の「ビジネスと人権」に関する**理解促進と意識向上**
- (3) 社会全体の人権に関する**理解促進と意識向上**
- (4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5) 救済メカニズムの整備及び改善

2 分野別行動計画

→詳細は次頁。

第3章

政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、**人権デュー・ディリジェンスのプロセス**（※）を導入することを期待。

（※）企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと。

第4章

行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

目次

1. 「ビジネスと人権」 国際的な動向と我が国の取組

2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

- 概要
- **第2章 分野別行動計画**
- 第3章 政府から企業への期待表明
- 第4章 行動計画の実施・見直し・推進の枠組み
- 行動計画のフォローアップ
～日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する
取組状況アンケート調査～

1. 横断的事項

ア. 労働（ディーセント・ワークの促進等）

- ディーセント・ワークの促進
- ハラスメント対策の強化
- 労働者の権利の保護・尊重（含む外国人労働者、外国人技能実習生等）

イ. 子どもの権利の保護・促進

- 人身取引等を含む児童労働撤廃に関する国際的な取組への貢献
- 児童買春に関する啓発
- 子どもに対する暴力への取組
- スポーツ原則・ビジネス原則の周知
- インターネット利用環境整備
- 「子供の性被害防止プラン」の着実な実施

ウ. 新しい技術の発展に伴う人権

- ヘイトスピーチを含むインターネット上の名誉毀損等への対応
- AIの利用と人権やプライバシーの保護に関する議論の推進

エ. 消費者の権利・役割

- エシカル消費の普及・啓発
- 消費者志向経営の推進
- 消費者教育の推進

オ. 法の下での平等（障害者、女性、性的指向・性自認等）

- ユニバーサルデザイン等の推進
- 障害者雇用の促進
- 女性活躍の推進
- 性的指向・性自認への理解・受容の促進
- 雇用分野における平等な取扱い
- 公衆の使用の目的とする場所での平等な取扱い

カ. 外国人材の受入れ・共生

- 共生社会実現に向けた外国人材の受入れ環境整備の充実・推進

2. 人権を保護する国家の義務に関する取組

ア. 公共調達

- 「ビジネスと人権」関連の調達ルールの徹底

イ. 開発協力・開発金融

- 開発協力・開発金融分野における環境社会配慮に係る取組の効果的な実施

ウ. 国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大

- 国際社会における「指導原則」の履行促進に努力
- 人権対話による「ビジネスと人権」の取組の推進
- 国際機関等のフォーラムにおける経済活動と社会課題の関係に関する議論への貢献
- 労働者など幅広い層の人々が恩恵を受けるEPA及び投資協定の締結に努力
- 日EU・EPAに基づく市民社会との共同対話

エ. 人権教育・啓発

- 公務員に対する「ビジネスと人権」の周知・研修
- 「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づく人権教育・啓発活動の実施
- 民間企業と連携・協力した人権啓発活動の実施
- 中小企業向けの啓発セミナーの継続
- 人権尊重を含む社会的課題に取り組む企業の表彰
- 教育機関等に対する、行動計画等の周知
- 行動計画の周知等における国際機関との協力

3. 人権を尊重する企業の責任を促すための取組

ア. 国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進

- 業界団体等を通じた日本企業に対する行動計画の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発
- 「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO宣言」及び「ILO多国籍企業宣言」の周知
- 在外公館や政府関係機関の現地事務所等における海外進出日本企業に対する、行動計画等の周知等
- 「価値協創ガイダンス」の普及
- 女性活躍推進法の着実な実施
- 環境報告ガイドラインに則した情報開示の促進
- 海外における国際機関の活動への支援

イ. 中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援

- 「ビジネスと人権」のポータルサイトによる中小企業への情報提供
- 中小企業を対象としたセミナーの実施
- 取引条件・取引慣行改善に係る施策

4. 救済へのアクセスに関する取組

司法的救済及び非司法的救済

- 民事裁判手続のIT化
- 警察官、検察官等に対する人権研修
- 日本NCP（国別連絡窓口）の活動の周知とその運用改善
- 人権相談の継続
- 人権侵害の予防、被害の救済
- 個別法令等に基づく対応の継続・強化（労働者、障害者、外国人技能実習生を含む外国人労働者、通報者保護）
- 裁判外紛争解決手続の利用促進
- 開発協力・開発金融における相談窓口の継続

5. その他の取組

- 途上国における法制度整備支援
- 質の高いインフラ投資の推進

目次

1. 「ビジネスと人権」 国際的な動向と我が国の取組

2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

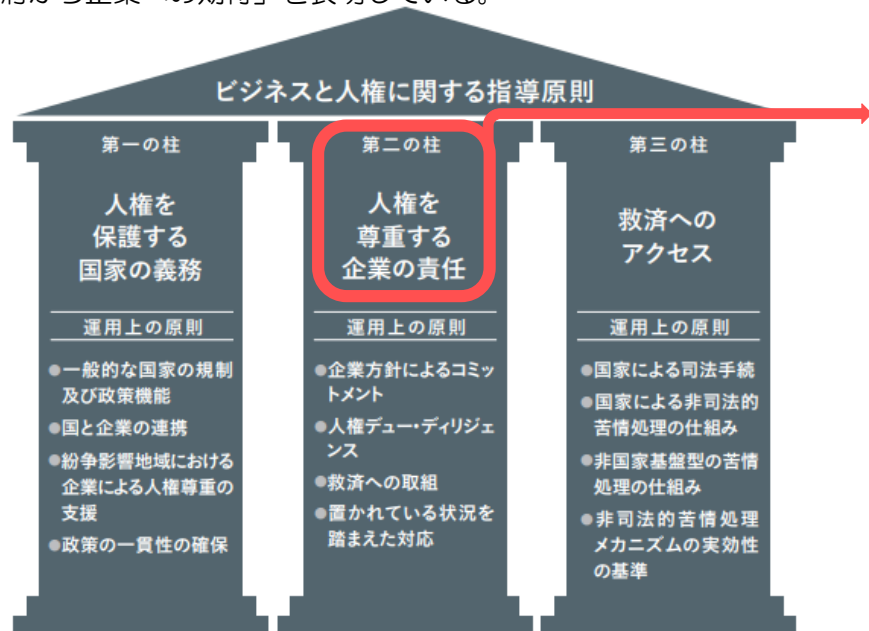
- 概要
- 第2章 分野別行動計画
- **第3章 政府から企業への期待表明**
- 第4章 行動計画の実施・見直し・推進の枠組み
- 行動計画のフォローアップ
～日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する
取組状況アンケート調査～

第3章 政府から企業への期待表明

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、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を尊重し、「指導原則」その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入すること、また、サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うことを期待する。さらに、日本企業が効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待する。

「指導原則」

- 「指導原則」は、企業と人権との関係を以下の3つの柱に分類している。
- 行動計画は、「指導原則」の3つの柱を踏まえ、「指導原則」の着実な履行の確保を目指している。
- 「指導原則」の第二の柱である「人権を尊重する企業の責任」については、行動計画の第2章において、企業が人権を尊重する責任を果たすことを促す「政府の取組」を中心に記載した上で、第3章において、「政府から企業への期待」を表明している。



第二の柱

「指導原則」によると、企業は、人権を尊重する責任を果たすため、次のような企業方針と手続きを持つべきとされている。

1 人権方針

企業は、人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業方針として発信することを求められている。



2 人権デュー・ディリジェンスの実施

企業は、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、どのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求められている。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼んでいる。



3 救済メカニズムの構築

人権への悪影響を引き起こしたり、又は助長を確認した場合、企業は正当な手続を通じた救済を提供する、又はそれに協力することを求められている。



政府から企業への期待

(1) 人権方針の策定

人権方針とは

企業が「人権を尊重する」ことを約束する声明文。
この方針を通して、企業は人権を尊重していく意思を示すとともに、
従業員や取引先に対して、期待する行動を伝える。

人権方針の策定に必要な 5 つの要件

1. 企業の経営トップが承認していること
2. 社の内外から専門的な助言を得ていること
3. 従業員、取引先及び、製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること
4. 一般公開され、全ての従業員や、取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されていること

政府から企業への期待

(2) 人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスとは

自社企業や取引先企業も含めて、どのような場所や分野で、どのような人権に関わるリスクが発生するかを特定し、それに対処する方法。

「指導原則」で示されている4つのステップ



具体的な手段は企業の規模や業種によって異なるが、企業はこの4つのステップを継続的に行うことが求められている。

政府から企業への期待

(3) 救済メカニズムの構築

● 苦情処理メカニズムとは

企業活動によって影響を受ける当事者が直接、企業に救済を求める仕組み。

企業は、苦情受付の窓口を通じて直接苦情を受け付けることで、
自分達の活動が人権に及ぼす影響を理解し、
すぐに適切な対応を取ることができるようになる。

効果的な苦情処理メカニズムに必要な8つの要件

正当性

利用可能性

予測可能性

公平性

透明性

利用者に苦情処理の手続
が明確であること

権利適合性

国際的に認められた人権
と合致していること

持続可能な学習源
苦情処理の仕組みの改善
に活用できること

ステークホルダー
とのエンゲージメ
ントと対話

目次

1. 「ビジネスと人権」 国際的な動向と我が国の取組

2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

- 概要
- 第2章 分野別行動計画
- 第3章 政府から企業への期待表明
- **第4章 行動計画の実施・見直し・推進の枠組み**
- 行動計画のフォローアップ
～日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する
取組状況アンケート調査～

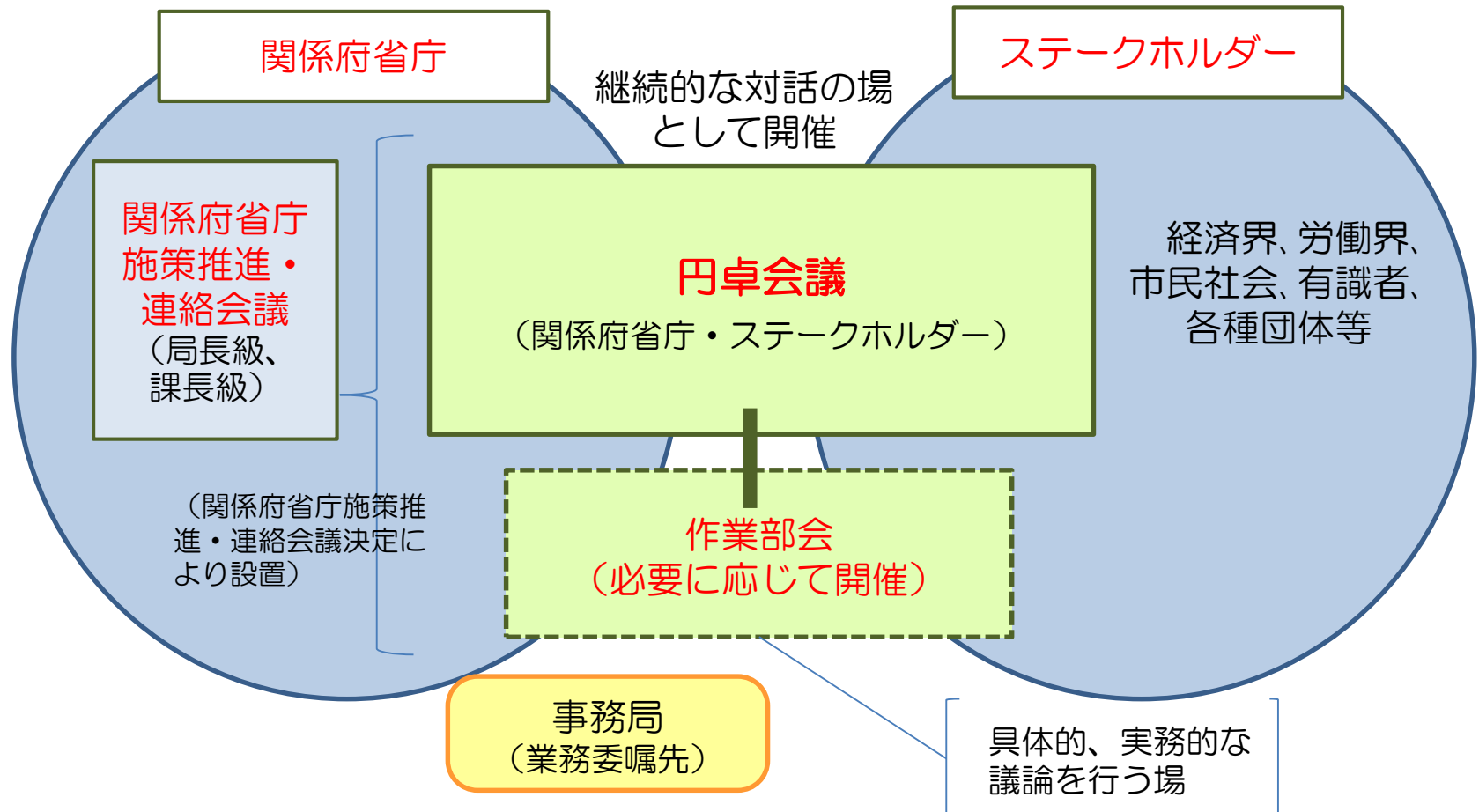
第4章 行動計画の実施・見直しに関する枠組み

1. 行動計画の期間は令和2年度（2020年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間とする。
2. 関係府省庁連絡会議を設け、各府省庁は関連する施策を実施する。
3. 行動計画の実施状況を、毎年、関係府省庁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、行動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。
4. 関係府省庁連絡会議は、初年度においては、特に、以下の点について議論を行う。このため、関係府省庁連絡会議は、行動計画策定後速やかに作業を開始する。
 - （1）実効的かつ持続可能なフォローアップのための作業方法を検討する（評価指標として何が適当であるかの議論を含む。）。

- (2) 行動計画の実施、特に、第2章2.(3)に言及される企業に対する行動計画の周知・啓発及び情報提供が、第3章において期待表明がなされているように、企業における人権デュー・ディリジェンスの導入に実際につながるよう、企業としていかなる情報（例：成功事例や問題事例、必要な作業項目等）を望んでいるかについて、企業団体等と協力して検討する。
 - (3) 行動計画策定・実施の結果として、企業における人権デュー・ディリジェンスがどの程度推進されたかを確認できるよう、企業への聴取を企業団体等と協力して実施することを検討する。
- 5. 行動計画公表から3年後を目処に、関係府省庁連絡会議において、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、意見交換を行う。
 - 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。
 - 7. 上記の取組を進めるに際し、行動計画策定後速やかに、関係府省庁とステークホルダーとの間の信頼関係に基づく継続的な対話（行動計画の実施状況の確認の機会を含む）を行うための仕組みを立ち上げる。関係府省庁とステークホルダーとの意見交換の概要は公表される。

「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）推進の枠組

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」を設置し、行動計画の推進や実施状況の確認を行う。
2. 「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」を開催し、関係府省庁、有識者、各界からの関係者との継続的な対話を行う。
3. 必要に応じ、円卓会議作業部会にて、より具体的・実務的な議論を行う。



「ビジネスと人権」に関する取組

● 「ビジネスと人権」ポータルサイト設置

- 「ビジネスと人権」に関連した情報を掲載
- 行動計画などを紹介する動画や、国連、ILO、OECDのリンクを含めた情報を紹介



● 広報資料の作成・配布

- 国連の指導原則や、行動計画を紹介するパンフレットを作成
- 行動計画製本版等を、在外公館、関係府省庁の地方局、都道府県や政府指定都市といった地方自治体に配布



● 業界団体等への周知

- 「ビジネスと人権」に関する取組の重要性等について、周知活動を実施

● 企業取組事例集の公表

- 中小企業を含む日本企業17社から、「ビジネスと人権」に関連する取組のヒアリングを行い、その内容を事例集として公表

● 「ビジネスと人権」に関する取組状況のアンケート調査の実施

- 外務省と経済産業省の連名で、「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」を実施



目次

1. 「ビジネスと人権」 国際的な動向と我が国の取組

2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

- 概要
- 第2章 分野別行動計画
- 第3章 政府から企業への期待表明
- 第4章 行動計画の実施・見直し・推進の枠組み
- **行動計画のフォローアップ**
～日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する
取組状況アンケート調査～

「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」について

調査概要・目的

- 日本企業のビジネスと人権への取組状況に関する**政府として初の調査**（経済産業省と外務省が連名で実施）
- 日本政府は、2011年に国連人権理事会で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画（以下「行動計画」という。）を策定。行動計画では、その規模、業種等にかかわらず、日本企業に対して、人権デュー・ディリジェンスの導入への期待を表明しており、本調査は**行動計画のフォローアップの一環として、企業の取組状況を把握することを目的として実施**したもの。

調査期間

2021年9月3日～10月14日

調査対象

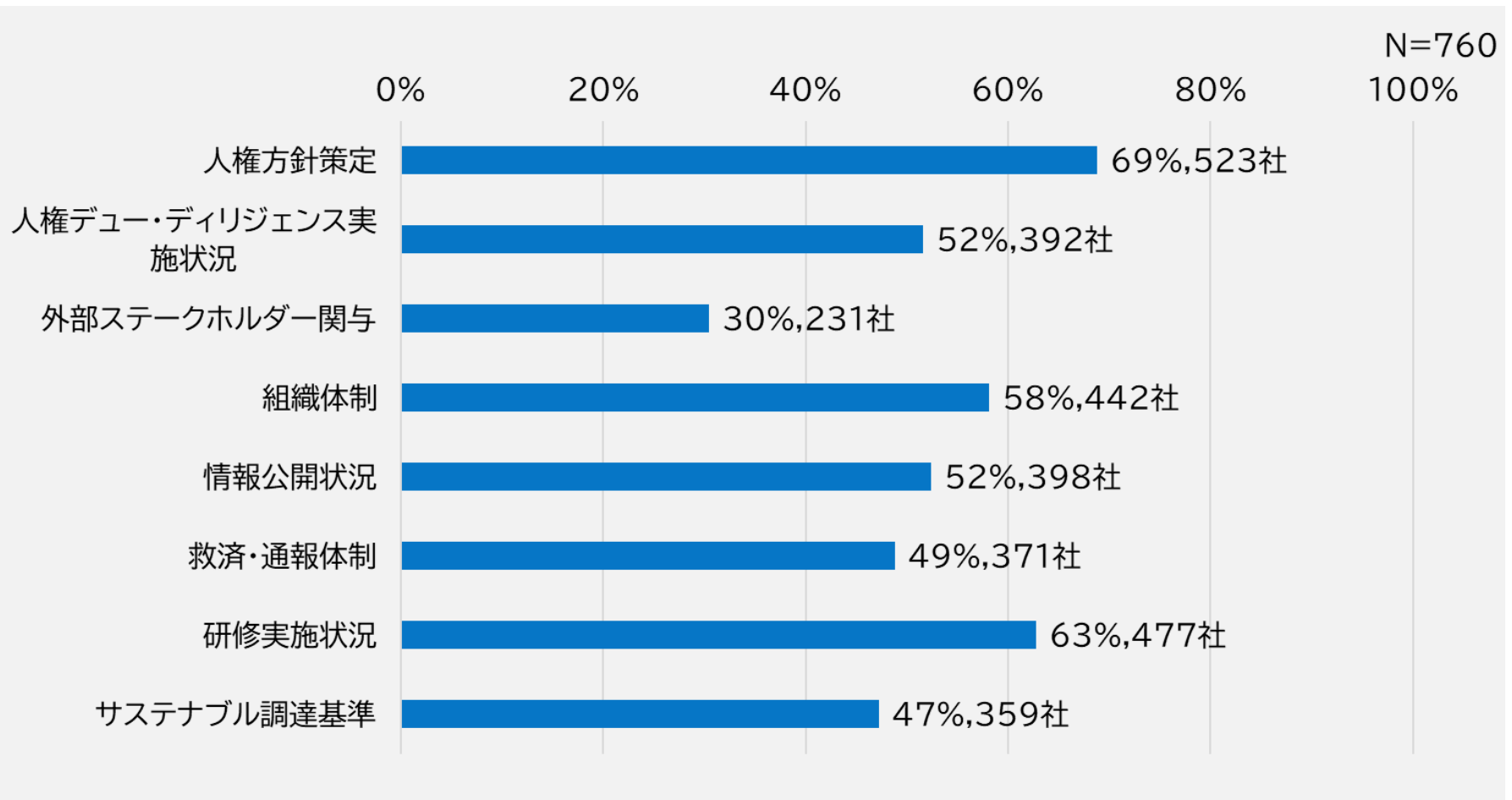
2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業等

対象企業数及び回答企業数

対象企業数2786社に対し、回答企業数760社

結果概要

- 回答した企業(760社)のうち、約7割が人権方針を策定し、5割強が人権デュー・ディリジェンスを実施。外部ステークホルダー関与は3割にとどまる。



ご静聴、ありがとうございました。

引き続き、アニタ・ラマサストリ国連ビジネスと人権作業部会委員
からのビデオ・メッセージをご覧ください。