

「人権尊重経営」の推進 -「ビジネスと人権」に関する経団連の考え方と政府への期待-

2025年9月16日
一般社団法人 日本経済団体連合会

目次

I. はじめに	P.2
II. 基本的な考え方	P.5
III. 「人権尊重経営」を進める上での課題と取り組み	P.6
(1) 人権DD支援の拡充	P.7~12
(2) 企業負担も考慮した情報公開の推進	P.13
(3) 救済へのアクセスの充実	P.14~15
(4) 多様なステークホルダーとの対話の推進	P.16
(5) 国際調和の推進	P.17~20
(6) 関係府省庁間の更なる連携強化	P.21
IV. おわりに	P.22

I. はじめに

国際社会

- 経済のグローバル化に伴って、国家のみならず企業も人権の尊重に関与すべき主体との認識が浸透。2011年に国連人権理事会は「**ビジネスと人権に関する指導原則**」（以下、指導原則）を支持
- 指導原則は、①国家による人権保護義務、②企業の人権尊重責任、③被害が生じた場合の救済確保を柱とし、企業には人権デュー・ディリジェンス (Due Diligence, 以下「DD」) の実施を要求

日本政府

- 2020年、指導原則を国内実施するため「『**ビジネスと人権**』に関する行動計画(2020-2025)」(National Action Plan, 以下「NAP」) を策定

経団連

- 2017年の**企業行動憲章**の改定、2021年の**同実行の手引き**の改訂・「**人権を尊重する経営のためのハンドブック**」策定等を通じて、企業が人権尊重を経営に組み込む自主的な取り組みを推進
- 各企業における人権DDの実践が進展



- 人権尊重は普遍的かつ絶えざる改善が必要なもの。政府が明確な方針を示し、経済界をはじめあらゆるステークホルダーが一丸となって取り組むことが不可欠
- 企業は国内外の人権課題の解決に向けて、国や政府関係機関、国際機関、労働組合、消費者、市民社会（NGO・NPO）等と連携することが必要
- 政府による年内のNAP改定の機会に、経団連として以下を取りまとめ
 - ✓ **企業が「人権尊重経営」に取り組む際の基本的な考え方と今後の対応**
 - ✓ **改定NAPに盛り込まれることを期待する政府の取り組み**

(参考) 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」 日本政府「『ビジネスと人権』に関する行動計画」

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の 3本の柱



国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

▶ 法的拘束力はないが、ビジネスと人権に関する事実上の基準文書

- 第一の柱：企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務
- 第二の柱：人権を尊重する企業の責任
- 第三の柱：救済へのアクセス
- 人権侵害が起きた場合、
 - 国家は、影響を受けた人が救済にアクセスするための司法的・非司法的措置を取る
 - 企業は、自社の活動によって負の影響を受けた人や地域社会のために実効的な苦情処理メカニズムを確立する



日本政府「『ビジネスと人権』に関する行動計画」(NAP) (2020~2025年)

▶ 指導原則に基づき、企業による人権への悪影響から保護するために、国家が策定する政策戦略

1. 目的

- 國際社會を含む社會全体の人権の保護・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達成への貢献

2. 基本的な考え方

- 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
- 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- 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
- 救済メカニズムの整備及び改善

3. 分野別行動計画

- 労働（ディーセント・ワークの促進等）、子どもの権利の保護・促進、新しい技術の発展に伴う人権、消費者の権利・役割、法の下の平等（障害者、女性、性的指向・性自認等）、外国人材の受入れ・共生
- 公共調達、開発協力・開発金融、国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大、人権教育・啓発
- 国内外のサプライチェーンにおける取り組み及び「指導原則」に基づく人権DDの促進、中小企業における「「ビジネスと人権」への取り組みに対する支援
- 司法的救済及び非司法的救済

4. 政府から企業への期待

- 規模や業種にかかわらず、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スタンダードを踏まえ、人権DDプロセスを導入することを期待

(参考) 経団連「企業行動憲章」、「企業行動憲章 実行の手引き」、「人権を尊重する経営のためのハンドブック」

Keidanren
Policy & Action



企業行動憲章

日本経済団体連合会

企業行動憲章第4条「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」（2017年新設）

- 2017年の第5回改定時に条文を新設

Keidanren
Policy & Action

企業行動憲章
実行の手引き
第9版

日本経済団体連合会

企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」（2021年、2022年改訂）

- 経団連の会員代表者である**経営トップ**向けを想定
人権への取り組みの重要性を理解し行動に移すうえで必要な事項を記載
- 基本的に**「ビジネスと人権に関する指導原則」**の内容に基づいて、記述
「具体的アクション・プランの例」では、企業の先進的な取り組み事例を例示
⇒各社の実情や経営判断に基づいた自主的取り組みを推進

Keidanren
Policy & Action

人権を尊重する
経営のための
ハンドブック

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」（2021年策定）

- **担当役員や実務担当者**向けを想定
実践に役立つ、より具体的な情報を提供
- 企業等における取り組み事例や、参考文献、ホームページなども紹介

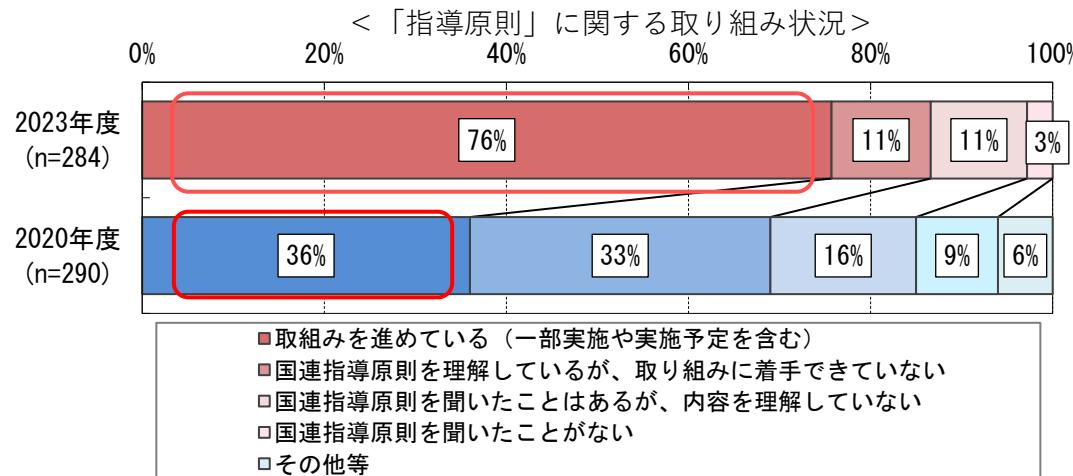
Ⅱ. 基本的な考え方

➤ 企業の人権尊重の取り組みは、指導原則に則って自主的に進めることを基本とするべき

- 経団連のアンケート結果から、指導原則に基づく企業の自主的な取り組みが着実に広がっていること、企業の間で、多様な人権リスクへの認識が深まっていることが明らかに
- 多様な人権リスクに対する万能の解決策は存在せず、企業は、事例毎に創意工夫を凝らして、実質的な問題解決に真摯に取り組む必要

➤ 政府には、企業の実態や要望を十分に聴取し、企業の創意工夫に基づく自主的な取り組みを企業ニーズに合う形で支援する施策の充実を期待

- 企業は人権尊重の取り組みを進めるほど、サプライチェーンの可視化や正確・迅速な情報収集の難しさ、自社・企業セクターだけでは解決できない複雑な問題の存在を痛感



出典：経団連「第3回 企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024年1月）

III. 「人権尊重経営」を進めるまでの課題と取り組み

＜企業の人権尊重の取り組みの全体像＞

(1) 人権DD支援の拡充

人権DD（指導原則17）

人権方針の策定
(指導原則16)

人権リスクの評価
(アセスメント)
(指導原則18)

社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施
(指導原則19)

是正・苦情処理
メカニズムの構築
(指導原則22)

(2) 企業負担も考慮した情報公開の推進

情報開示
(指導原則21)

追跡調査
(指導原則20)

PDCAを回して
継続的に改善

ステークホルダーエンゲージメント

(4) 多様なステークホルダーとの対話の推進

(5) 国際調和の推進

(6) 関係府省庁間の更なる連携強化

III. (1) 人権DD支援の拡充

①政府ガイドラインの作成・更新、②人権DD相談窓口の設置

(a) 現状と課題

- 欧米の人権に関するハードローは、求める人権DDの内容が異なり、違反に対して法的制裁を伴うなど、指導原則から乖離
- 配慮すべき人権リスクや着目すべきポイントは業種等によって様々であり、政府の汎用的なガイドラインや実務参考資料では対応が困難
- 人権DDのためのコンサルタント活用や人材育成費用が企業にとって大きな負担



(b) 求められる取り組み

【企業】

- 業界毎の自主的な判断により、ガイドラインを業界団体主導で作成
- ベストプラクティスや事例集を個社や業界レベルで作成・公表

【政府】

- 「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」*を定期的に更新
- 人権DDの一部である「追跡調査」の参考となるガイドラインを新設
- 各人権課題の解説や起きうる状況、その予防・是正策の例などの情報提供を拡充
- 業界団体によるガイドライン作成に際し、国際基準に則っているか確認するなどの支援
- 企業が人権DDについて無料で相談できる政府窓口を国内外で設置。その際は、知見の蓄積があり迅速な対応が期待できるJETROを活用

*「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」：日本で事業活動を行うすべての企業を対象として、国際スタンダードを踏まえて企業に求められる人権尊重の取り組みを具体的かつ分かりやすく解説した政府のガイドライン（2022年）

(参考) 欧米における人権関連ハードローの代表例

国・地域	法令	概要
アメリカ・カリフォルニア州	サプライチェーン透明法 (The California Transparency in Supply Chains Act of 2010)	カリフォルニア州で事業を行う、全世界での年間総受取額が1億ドル以上の製造業者・小売業者に、サプライチェーン上の奴隸労働や人身売買をなくす取り組みに関する情報を開示することを義務化
イギリス	英国現代奴隸法 (Modern Slavery Act 2015)	年間の全世界売上高が3,600万ポンド以上の営利団体・企業に、奴隸労働や人身取引がないことを確実にするための対応に関する毎年の声明公表を義務化
フランス	注意義務法 (Devoir de Vigilance)	従業員数が一定規模以上の在仏企業に対し、親会社が海外子会社やサプライチェーン上の人権・環境に対する負の影響についての注意義務に関する計画書の作成・実施・有効性評価・開示を義務化
ドイツ	サプライチェーン・デューディリジェンス法 (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)	従業員数が一定規模以上の在独企業に対し、サプライチェーン上のDDの実施と公表を義務化 ※25年4月、新連立政権は同法を廃止することを公表
アメリカ	ウイグル強制労働防止法 (Uyghur Forced Labor Prevention Act)	新疆ウイグル自治区で全部または一部が採掘、生産または製造された物品について、強制労働により生産されたものと推定し、輸入者である企業が、強制労働により製造されたものでないと明白に証拠を示すことができない限り、原則輸入禁止

出典：JETRO「EU人権・環境デューディリジェンス法制化の最新概要」

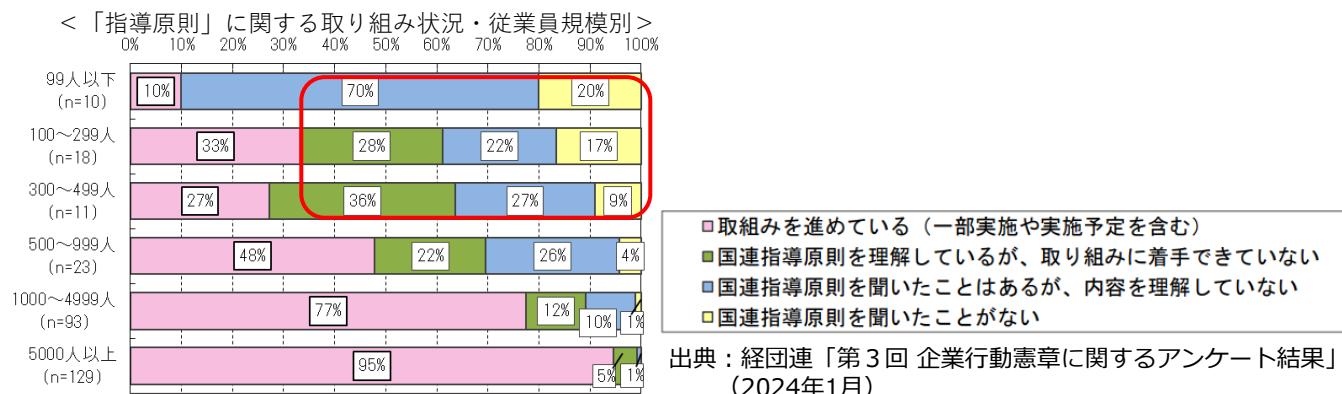
(https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/4195f825d288ce65/20250008_02.pdf)、「カリフォルニア州サプライチェーン透明法の概要」(https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/e386703c87743757/20210027.pdf)、「米国のウイグル強制労働防止法への対応」(<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2022/42665c0ac0e7cd05.html>)より作成

III. (1) 人権DD支援の拡充

③中小企業のキャパシティビルディング

(a) 現状と課題

- 中小企業では指導原則に基づく取り組みが進んでおらず、そもそも人的リソースやキャパシティが不足



(b) 求められる取り組み

【企業】

- 社内研修への参加要請や研修テキストの共有などを通じて、取引先である中小企業における人権DDの理解・実施を大企業が支援

【政府】

- 政府が中心となった中小企業のキャパシティビルディング支援策の拡充**（経営トップの意識改革、中小企業向け人権DDチェックリスト、インセンティブの整備、ベストプラクティス・事例集の作成など）。その際、人権DD実施は人権尊重責任を果たすための手段であり、目的ではないことを浸透
- 大企業中心の業界団体との連携と並行して、中小企業経営者層の団体との連携を推進

III. (1) 人権DD支援の拡充

④サプライチェーンにおけるより効果的・効率的な人権DDのための支援

(a) 現状と課題

- サプライヤーは取引先毎に異なる質問票を求められ、バイヤーも膨大なサプライヤーに質問票を送付・評価することが必要となり、双方にとって大きな負担
- 欧州電池規則など、サプライチェーンのトレーサビリティを要求する法律があるものの、サプライヤーの営業機密を保護しながら必要なデータを収集する仕組みが未確立



(b) 求められる取り組み

【企業】

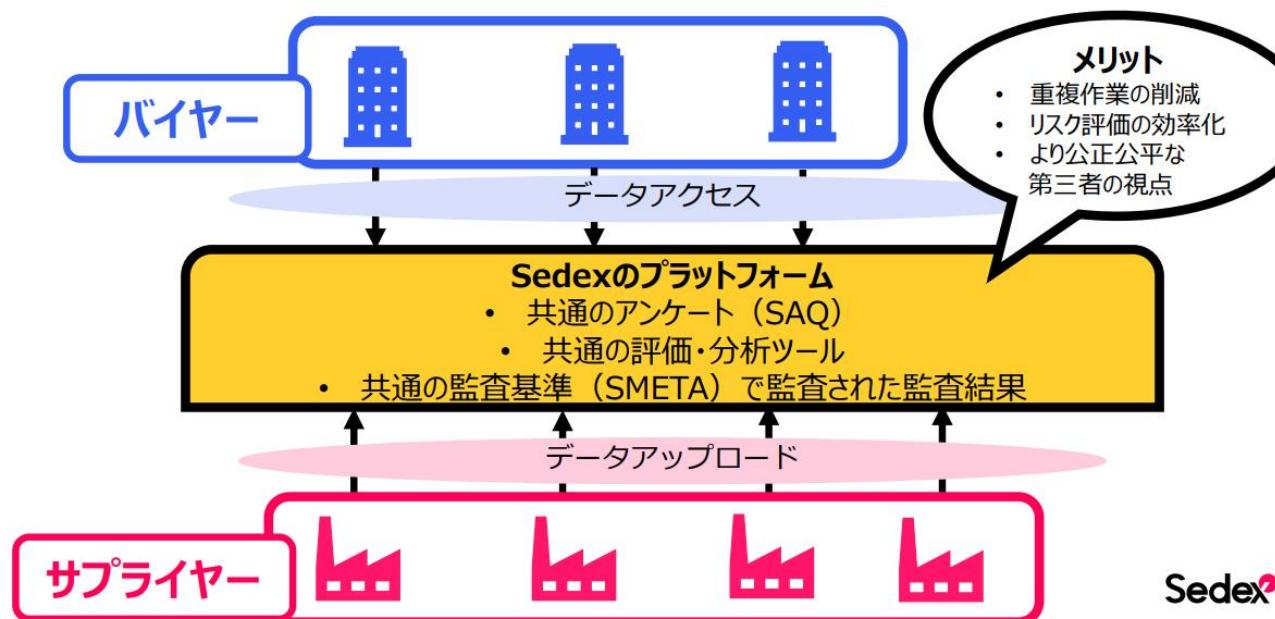
- 人権DD負担軽減のため、民間主体のプラットフォームや業界団体主導のフレームワークの活用も検討

【政府】

- サプライヤーに対する質問内容あるいは質問票の標準モデルの提供、DD情報を必要に応じて共有できるプラットフォームの整備、サプライヤーの営業機密を保護しながらDDを実施できる仕組みの構築等、**サプライヤーとバイヤー双方の負担軽減につながる取り組みを推進**

(参考) Sedex（サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム）

- 2004年に英国で設立された非営利団体
- サプライチェーンにおける責任あるビジネス慣行の実現を目指し、企業の倫理情報を管理・共有するプラットフォームを提供
- 現在、180か国の85,000社が会員
- 世界最大のデータ・プラットフォームを通じて、企業は自己評価アンケートの回答およびその分析結果、外部監査結果を保管・共有することが可能



(参考) 電子情報技術産業協会 (JEITA) の取り組み

- 電子情報技術産業協会 (JEITA) のCSR委員会は、企業の人権に対する取り組みを支援する様々なフレームワークを提供

責任ある企業行動ガイドライン・自己評価シート

- サプライヤーのCSRを具現化するためのモデル行動規範として活用可能なガイドラインを無償で公開
- 遵守すべき規範、背景、留意点、国際規範等の詳しい解説を記載
- 特に重要な「人権・労働」に関するガイドラインは、ILO駐日事務所の協力の下、国際文書等との整合性を確保
- サプライヤーが取り組み状況を自己評価するためのツールとして、自己評価シートも作成
- ガイドライン・自己評価シート共に英語・中国語版も発行済み



サプライチェーンに対する教育・啓発活動

- サプライヤー（主に中小企業）への教育用ツールを作成し、それを用いた会員企業および会員企業の取引先向けのセミナーを継続的に開催

サステナブル調達パートナーシップ構想 (SPP)

- 中小企業の取り組みを底上げし、電機電子機器業界全体でサステナブルな責任あるサプライチェーンを実現することが目的
- トライアルプログラムとして、中小企業経営者との対話や実務者向けワークショップ等をILO駐日事務所や全国社会労務士会連合会の協力・支援の下で実施

III. (2) 企業負担も考慮した情報公開の推進

(a) 現状と課題

- EUの企業持続可能性報告指令（CSRD）や英国現代奴隸法、米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法など、法規制により人権DDの情報開示を求める国・地域が存在
- 人権に関する情報開示を求める複数のイニシアティブがあり、基準・規格間の整合性・調和が担保されないと、企業の対応コストが増大し、競争力が低下



(b) 求められる取り組み

【企業】

- 各国の人権DDに関する情報開示規制やISSB^{*1}、TISFD^{*2}などの最新の議論を引き続きフォローするとともに、実践主体である企業の立場から、実務を踏まえて提言

【政府】

- 企業の人権尊重に関する情報開示政策の推進にあたり、国際的な基準との整合性・調和を図り、サステナビリティ情報開示に関する企業負荷の急増を考慮
- **各国・地域の情報開示基準の相互運用可能性の確保に向けて、これらのイニシアティブと政策対話を行い、企業に追加的な対応負荷が生じないように働きかけ**

*1 国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）：企業のサステナビリティ開示の一貫性と比較可能性を向上させるため、気候変動リスク等のESG情報開示の国際基準策定を目指すことを目的に2021年に設立された機関。2023年6月に「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項」（IFRS-S1）、「気候関連開示」（IFRS-S2）基準を公表

*2 不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース（TISFD）：企業や金融機関が「不平等」や「社会的課題」に関するリスクや影響を適切に開示するための国際的な枠組みを策定することを目的に2024年9月に設立されたイニシアティブ

III. (3) 救済へのアクセスの充実

(a) 現状と課題

- 指導原則は、企業の活動が引き起こし、または助長している人権侵害への対応の一つとして「実効的な救済へのアクセスの確保」を要求
- 苦情処理メカニズムへの取り組みは実効性が不足しているとの指摘もあり、特に海外を含むサプライチェーン上の人権課題に対して、全てのステークホルダーが利用できるメカニズムを構築することは高いハードル



(b) 求められる取り組み

【企業】

- ステークホルダーと対話しながら、企業内の苦情処理メカニズムの実効性向上
- 企業単独で実効性あるメカニズムの構築が難しい場合、JaCER^{*1}やJP-MIRAI^{*2}などの外部プラットフォームを利用

【政府】

- どのような既存の裁判外紛争処理手続(ADR)があるのかを整理して情報を提供
- 外国人にも利用しやすいよう、多言語対応可能な相談窓口を用意
- 「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」に基づき政府が設置している、日本NCP (National Contact Point) の広報

*1 JaCER(一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構)：指導原則に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織

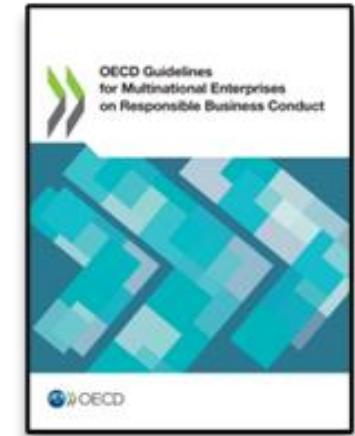
*2 JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム)：日本で働く外国人労働者の権利保護と生活・労働環境の改善を通じて、責任をもって外国人労働者を受け入れ「選ばれる日本」となることを目指すプラットフォーム

(参考) OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」

- 1976年、経済協力開発機構（OECD）は参加国の多国籍企業に対して、企業に對して期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するための「**多国籍企業行動指針**」を策定
- 「行動指針」には法的な拘束力はないが、幅広い分野における責任ある企業行動に関する原則と基準を規定
- 直近の2023年の改訂では、企業によるサプライチェーンの下流へのDDの適用範囲の明確化、気候変動や生物多様性について国際的に合意された目標との整合性を図ることへの期待、データの収集や使用を含めた技術に関するDDの期待等の規定が新たに盛り込まれ、名称も「**責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針**」に変更

各国連絡窓口（National Contact Point）

- 各国連絡窓口（National Contact Point, 以下「NCP」）は、2000年の改訂で設置された、「行動指針」の普及や照会処理、問題解決支援のための窓口
- 日本NCPは外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成
- 諮問機関として、日本NCP・経団連・連合により構成される「日本NCP委員会」が設置されている



III. (4) 多様なステークホルダーとの対話（エンゲージメント）の推進

(a) 現状と課題

- 人権尊重の取り組みにおいては、公平性・客觀性・実効性の観点から、多様なステークホルダーとの対話が必要
- 多様なステークホルダーとの対話の経験や、指導原則が求めるライツホルダーとの「意味のあるエンゲージメント」を行うノウハウを十分に持たない企業も存在



(b) 求められる取り組み

【企業】

- ライツホルダーを中心に多様なステークホルダーと積極的に対話をを行い経験を重ねるとともに、真の問題解決につながる、双向性・継続的なエンゲージメントへ発展

【政府】

- どのような人権問題について、どのようなライツホルダーとの対話が行われたかをまとめた事例集の作成等、真の問題解決に役立つ対話を促進
- 企業とステークホルダーとの対話のファシリテーター的役割を果たす中立的・信頼のおける組織の活用や専門家の育成
- 政府の「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」^{*1}や「ビジネスと人権に関する行動計画推作業部会」^{*2}の運営を絶えず改善

*1 円卓会議：NAPの実施及び見直しに係わる取り組みを、広範な関係者が協力して推進する場

*2 作業部会：円卓会議の下、より具体的・実践的な議論を行う場

III. (5) 国際調和の推進

① 欧州委員会への働きかけ

(a) 現状と課題

- EUでは、人権DDに関して2024年7月に企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令(CSDDD)*が発効、2027年7月から段階的に適用開始となり、また、非財務情報開示に関して2023年1月に企業持続可能性報告指令(CSRD)*が発効、2024会計年度から段階的に適用開始となる予定であった。しかしEUは、取り巻く環境変化を背景に、企業価値向上・競争力強化の観点から、諸規制の簡素化を図る方針へ転換し、オムニバス法案を公表



(b) 求められる取り組み

【企業】

- CSRD・CSDDDの見直し議論を注視しながら、指導原則に則った人権尊重の対応を推進
- EUの議論の中で企業の実態を踏まえず、効果が疑問で企業の負担がいたずらに増えるような内容が示される場合は、在EUの企業団体を通じて適宜働きかけ

【政府】

- **義務内容のEU域内調和、国際基準との相互運用可能性の確保、CSDDD適用開始の少なくとも2年前のガイドライン公表などを、政策対話を通じて欧州委員会に働きかけ**
- CSRD、CSDDD、これらに基づく各国内法等について、日本政府として統一見解に基づく和訳を、日本企業が対応するための適切なタイミングで提供

(参考) EU「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令 (CSDDD)」

- 事業分野に関係なく、一定規模以上の企業に対して、**人権・環境DDを義務付ける**
- DDの範囲には、自社や子会社に加え、**直接的・間接的な取引先を含めた「活動の連鎖」** (chain of activities) を含む
- 適用対象企業には、パリ協定の目標に整合する気候変動緩和のための移行計画の策定と実施なども義務付ける
- 違反企業には、全世界売上高の5%以上を上限とする制裁金や公表等の罰則

2025年2月、欧州委員会はサステナビリティに関するDD実施や開示義務を大幅に簡素化する**オムニバス法案**を公表

	従来	変更案
企業のDD実施責任	間接的な取引先で発生した、または発生する可能性のある悪影響についてもDD責任を負う	直接的な取引先を超えたバリューチェーンで悪影響が発生した、または発生する可能性があることを示す <u>信用できる情報を有している場合にのみ</u> 、完全なDDを要求
民事責任	違反企業の民事責任を追及可能な、EU共通の枠組みを整備	各加盟国は民事責任追及制度の整備義務を負わず、 <u>既存の国内法で対応</u>
適用時期	最速で2027年7月	2028年7月に <u>1年延期</u>
DD頻度	1年に1回	<u>5年に1回</u>

(参考) EU「企業持続可能性報告指令（CSRD）」

^従来の概要へ

- 一定規模以上の企業に対して、**人権・環境を含むサステナビリティ関連の報告を義務付ける**
- EU域外の企業であっても、条件を満たした場合は報告義務を負う

2025年2月、欧州委員会はサステナビリティに関するDD実施や開示義務を大幅に簡素化する**オムニバス法案**を公表

^変更案の詳細へ

	従来	変更案
対象 (域内)	大企業、上場中小企業	<u>従業員数が1,000人以上の大企業</u>
対象 (域外)	EU域内のグループ純売上高が2年連続 <u>1.5億ユーロ超</u> かつ、下記を満たす (i)域内子会社が <u>上場会社または大企業</u> (ii)域内支店による域内での純売上高が <u>4,000万ユーロ超</u>	EU域内のグループ純売上高が2年連続 <u>4.5億ユーロ超</u> かつ、下記を満たす (i)域内子会社が <u>大企業</u> (ii)域内支店による域内での純売上高が <u>5,000万ユーロ超</u>
適用 時期	域内企業は2025年以降、域外企業は2028年以降に開始する会計年度	域内企業への適用が <u>2年延期（2027年以降に開始する会計年度）</u>

出典：大和総研「欧州委員会による『オムニバス法案』の概要」

(https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/esg/20250314_024980.pdf)より作成

III. (5) 国際調和の推進

②途上国への支援、③紛争国における対応

(a) 現状と課題

- 一部の途上国において、人権を保障する法制度が不十分であったり、執行官の人材・能力不足、腐敗・癒着など、企業単体では解決できない問題を抱えているケースが存在
- 世界各地で紛争が多発、長期化しており、東アジアでも、紛争が起これ得る地域が複数存在



(b) 求められる取り組み

【企業】

- ILOやOECD、UNDPのプログラムを通じて、途上国の労働安全衛生や人材育成等のキャパシティビルディングに協力
- 潜在的な紛争地域においては、平時から「強化された人権DD」*を継続的に実施
- 実際に紛争が発生した場合に撤退すべきか、現地従業員をはじめライツホルダーの人権への負の影響をどう緩和するか等を事前に検討し、撤退決定時には「責任ある撤退」を実行

【政府】

- ILOやOECD、UNDP等の国際機関等と協力し、省庁間で連携しながら、人権に関する行動計画の立案、法制度整備やサプライチェーン教育などの途上国支援を実施
- **紛争国および潜在的な紛争地域の人権侵害に加担せず、改善に貢献する外交政策を検討**
- **「強化された人権DD」に関する、企業実務に役立つガイドラインを作成**

* 「強化された人権DD」：紛争等の影響を受ける地域において紛争の火種や引き金になっている状況もしくは紛争を激化させている勢力を特定することで、企業の活動が暴力を助長していないことを保証するもの

III. (6) 関係府省庁間の更なる連携強化

(a) 現状と課題

- 現行NAPでは関係府省庁間の連携強化が謳われているが、日本政府内での連携は不十分
 - EUでは、問題の性質を踏まえ、人権問題と環境問題とを統合的に捉えることが標準化されている一方、日本では省庁の壁を超えた問題として政策に落とし込まれず
 - 人権DDと環境DDで環境省と経産省・外務省が別々のガイドラインを策定している等、未だ省庁間の連携は不十分



(b) 求められる取り組み

【政府】

- **関係府省庁間で各々の所管事項を超えて更に連携を強化**
 - 人権課題を捉える新たな視点である「環境と人権」に対応するため、**人権DDと環境DDを一体的に実施するための統合的ガイドラインを作成**
 - 国内外のAI倫理規制について人権観点からの整理・解説を行い、倫理規制とAI利活用政策との一貫性の確保
- 省庁間の連携について、特に改定NAP原案の「新しい人権課題」に記載された「AI・テクノロジーと人権」、「環境と人権」の部分に反映

IV. おわりに

政府への要望

- 本意見書で求めた内容を年内に公表される改定NAPに反映し、実施いただきたい
- 人権問題に対する注目が高まっているなか、国民の理解・意識の向上に注力し、企業の取り組みを後押ししつつ、企業だけでは対応しきれない分野に関しては、官民連携と幅広いステークホルダーの参画を推進いただきたい
- その一環として、円卓会議および作業部会の役割をはじめ、指導原則で求められている、NAPの実施・モニタリングへの今後のステークホルダーの関与方法を、改定NAPにおいて具体的に提示いただきたい

企業・経済界の今後の取り組み

- 人権尊重の取り組みに終わりではなく、企業として、指導原則に則り、ステークホルダーと対話・協働を行いつつ、主体的に人権を尊重する経営を実践する
- そのために、経営陣によるコミットメントおよび社内浸透のための取り組み強化、国際動向も踏まえた人権DDの取り組みや適時の情報開示の推進とともに、実践者の立場から、内外の政策に対する意見具申を行う

以 上