

## 「ビジネスと人権」に関する行動計画改定版の原案についての意見募集の結果について

2025年12月  
外務省

### 1 意見募集対象

「ビジネスと人権」に関する行動計画改定版の原案

### 2 意見募集期間等

(1) 意見募集期間：2025年10月1日から2025年10月30日まで

(2) 募集方法：電子政府の総合案内（e-Gov）

(3) 意見提出方法：指定のウェブフォーム（ただし、電子政府の総合案内（e-Gov）の意見提出フォーム、電子メール及び郵送で届いた意見も対象として確認しました。

### 3 提出件数：228件

1件の中に複数の意見が含まれているものもあり、それらを個別に提出意見数として集計すると514件となりました。

### 4 提出された主な御意見の概要と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・連絡会議の御意見に対する考え方 (取りまとめの都合上、頂いた御意見のうち、複数の内容が含まれる場合には、分かりやすさの観点から意見を分割して整理しました。また、同様の意見はまとめてあります。)

#### (1) 「第1章 行動計画が改定されるまで（背景及び作業プロセス）」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	「第1章3行動計画の改訂及び実施を通じて目指すもの」を冒頭に配置することを提案。 冒頭での言及を推奨する主なポイント：●国連「ビジネスと人	第1章の構成は、冒頭で現行の行動計画の進捗状況を振り返った上で、改定版行動計画の目標を示しているため、構成は原案のとおりとさせていただきます。一方で、御意見を踏まえ、「国連『ビジネスと

	<p>権に関する指導原則」に記載された企業の人権尊重の責任、政府の人権保護義務と、役割の整理 ●個別企業では解決が難しい構造的な課題を認識し、その解決に向けた国としての役割への言及 ●人権尊重に取り組まないことによるリスク、及び取り組むことによる個々人の人権尊重に加え、企業活動への正負の影響への言及 ●責任ある企業行動に関する経営意識のある企業の後押しとなる、政府の姿勢が伝わる内容</p>	<p>人権に関する指導原則』に記載された企業の人権尊重の責任、政府の人権保護義務と、役割の整理」及び「個別企業では解決が難しい構造的な課題を認識し、その解決に向けた国としての役割」については、「第1章3行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの」に記載します。</p>
2	<p>「行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの」に、「政府の人権保護義務を果たすこと（意思又は指針）」を加えてほしい。</p>	<p>御意見を踏まえ、「第1章3行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの」に記載します。</p>
3	<p>「行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの」に、国際社会の中で、日本と日本企業がどのような存在感を示していくのか、また企業に何を求めるのか、何を強みとするのかについて指針を提示してほしい。</p>	<p>「第1章3行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの」において、「日本企業の信頼・評価を高め、国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上に寄与すること」などの目的を記載しています。</p>
4	<p>「新計画の実施に当たっては、企業による人権尊重の取組を、社会貢献活動やコンプライアンスとしての捉え方と合わせ、企業の持続的・安定的な成長に寄与し得る行動として位置付けて行くことも重要である。」の一文に関して、人権尊重の取組の最初に「社会貢献活動」がくることに違和感がある。「社会貢献活動やコンプライアンスとしての捉え方と合わせ」を削除すべき。人権への取組は企業活動を行う上での大前提であるという認識を示すべき。（同旨多数）</p>	<p>御意見を踏まえ、第1章3の関連する部分を修正します。</p>
5	<p>「行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの」において「政策の一貫性の確保」について明確に記述すべき。</p>	<p>御意見を踏まえ、第1章3の関連する部分を修正します。</p>
6	<p>「ビジネスと人権」作業部会からの2024年の勧告を含む報告書について、どのように改定版行動計画に考慮・反映されて</p>	<p>「ビジネスと人権」作業部会の訪日報告書における様々な指摘事項については、関係府省庁において内容を検討し対応するものであるた</p>

	<p>いるか、記載すべき。また、子どもの権利の正しい理解の普及は、「ビジネスと人権」を推進するにあたっての大前提の一つであると考え、行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの」の一部として記述されるべき。</p>	<p>め、その詳細については改定版行動計画において取り上げておりません。こどもの権利については、「第2章優先分野」において具体的に取り上げており、「行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの」のうち、「国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進」に含まれることから、原案のとおりとさせていただきます。</p>
7	<p>2025年7月の円卓会議・作業部会においてどのようなレビューが実施され、どのような意見が改定案に反映されたかを記載すべき。</p>	<p>詳細な検討及び反映結果を本文に反映することは分量の関係上困難ですが、第1章4に様々な御意見をいただいたことを記載します。</p>
8	<p>「旧計画の実施状況については、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（以下「連絡会議」という。）において、それぞれの施策の具体的な進捗状況及び行動計画全体のインパクトを測定するための「5つの優先分野における指標」に基づく評価を踏まえ、年次レビューを実施してきた。」の部分にある「インパクトを測定するための」を削除すべき。【理由】「インパクト」は、本原案p.34でも「事業が社会にもたらした変化」のことであると記述されているが、策定された「5つの優先分野における指標」がこうしたインパクトを測定するものとなっておらず、施策のアウトプットを測定するものに留まっていることは明らかであり、事実に基づかない記述は避けるべき。</p>	<p>御意見を踏まえ、該当の記載を削除します。</p>
9	<p>企業に課される「人権尊重責任」は、「経済合理性」に関わらず存在する。「経済合理性」をめぐる不明点を解消するため、下記の部分を全面的に削除、あるいは誤解を招かないよう全面的に修文すべき。</p> <p>「仮に、企業による個々の人権尊重の取組が、短期的に一企業</p>	<p>御意見を踏まえ、該当の記載を削除します。</p>

	における経済合理性にそぐわない場合でも、サプライチェーン上の脆弱な立場の人々の人権に対する負の影響が生じることがないように、政府が人権保護のため必要な施策を講じて補完することが必要となる場合も想定される。」（同旨多数）	
10	改定プロセスの透明性を高めるためにも、改定版行動計画の原案はバージョンごとに公表し、修正のプロセスを公開することを期待。改定までのスケジュールも公表し、パブリックコメントの機会を最大限に活用できるように進めるべき。	改定プロセスの透明性の向上のため、改定までのスケジュールは外務省ホームページ「ビジネスと人権」で公開しています。
11	それぞれの優先分野において、具体的施策の記述の前提としてギャップ分析が必要であること、政府としてギャップ分析に取り組むことを明記してください。その結果を「取組の方向性及び具体的施策の例」に反映すべき。（同旨多数）	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
12	p6、18、22、24の「マイノリティ別の施策」という表現は、ポジティブに受け止められにくい面があることから、「(人権享有の)主体別の施策」といった表現に改めるべき。	御意見を踏まえ、関連する部分を修正します。

(2)「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」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	p13「第2章1(2)①サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組促進につながるような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」は、「信頼関係に基づく対話の機会」とするため、次のように修正すべき。（「」部分の修正） 「①サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組促進につながるような情報提供や支援策に関するマルチステークホル	頂いた御意見も踏まえ、第2章1(2)①の末尾を修正します。

	ダーとの「協議及び対話」の継続」	
2	人権デュー・ディリジェンスの法制化が必要。(検討の必要性を明記すべき。行動計画に時間的な目標を決めて達成できなかった場合に法制化。企業規模やリスクに応じた段階的導入等。)(同旨多数)	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
3	人権リスクの発生する場所と人権リスクの内容を整理し、誤解を招かない記述にすべき。現状の「自社・自社グループの職場」「取引先」「ライツホルダー」という並置は未整理であり、ライツホルダーの人権リスクが他の二つにも存在することを明確化すべき。	頂いた御意見を踏まえ、第2章1(1)の関連する部分を修正します。
4	p13①の「サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組促進につながるような情報提供者やマルチステークホルダーとの議論の継続」に関して、政府には、サプライヤーに対する質問票の標準モデルの提供、デュー・ディリジェンス情報を共有す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デュー・ディリジェンスを実施する仕組みの構築など、サプライヤーとバイヤー双方の負担削減につながる取組を求める。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
5	p12の、紛争等の影響を受ける地域において事業活動を行う日本企業に対し、高いリスクに応じた人権デュー・ディリジェンスの実施を求めることに関し、具体的な施策として、強化された人権デュー・ディリジェンスに関するガイドラインを作成してほしい。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
6	p13①の「サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組促進につながるような情報提供や支援策」、p14②の「独立	ジェットロでは国内外からの無料相談を受け付けており、窓口はジェットロのウェブサイト上に設けている、「ビジネスと人権」に係る特設サ

	<p>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」、及びp 28①の相談窓口の施策に関して、企業が人権デュー・ディリジェンスや救済・是正の取組を進めていく際に、守秘義務確保の上で、無料利用できる政府の窓口を国内外に設置してほしい。また、日本貿易振興機構（ジェトロ）も相談窓口の一つとして活用することが望ましい。寄せられた相談内容と回答について、可能な範囲での公開を求めたい。（同旨多数）</p>	<p>イト「サプライチェーンと人権」にて紹介しております。また、お困りの場合は最寄りの国内外事務所に御相談いただけます。関連部分の記載を修正し、引き続き取組の周知に努めて参ります。</p>
7	<p>p 14⑤の「ハラスメントのない職場環境の実現」をするために、いわゆるカスタマーハラスメントについては、サプライチェーンの最終段階に位置する、製品やサービスの消費者の理解が欠かせない。また、p 14⑥の「中小企業等の取引条件・取引慣行の改善」に向けて、中小企業における従業員の賃金上昇分を、同企業のサプライチェーン上にある企業全体で価格に吸収し、製品やサービスの消費者も、サービスや製品の価格の上昇を許容することが求められる。サプライチェーン上での人権課題の解決のために必要な負担について、消費者の理解を促進することを、施策に位置付けるべき。</p>	<p>第2章4(2)②において消費者教育について記載しており、頂いた御意見も踏まえて取組を進めて参ります。</p>
8	<p>「④産業界のみならず、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」の後に次の項目を追加すべき。 「日EU及び日英経済連携協定に基づく市民社会（経済団体、労働組合、市民社会等）との共同対話の枠組を活かし、政府はサプライチェーンにおける人権尊重を促進する観点から議題を調整・選定し、双方の市民社会の意見交換や協力を促進する努力を継続する【外務省】（8, 9, 10）」</p>	<p>第2章1(2)「③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」及び「④産業界のみならず、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」において、日EU及び日英経済連携協定に基づく市民社会（経済団体、労働組合、市民社会等）との共同対話を引き続き行っていく予定です。</p>

9	p 13 「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）」について、5つの原則を満たした仕事を指すか否かが文面上不明瞭であり、明確に記載すべき。ディーセント・ワークと5つの原則の関係が異なるものであれば、記述を分けるべき。同義として記載している場合は、「5つの原則の尊重・促進・実現のための推進により、ディーセント・ワークを推進した」といった接続詞を用いて論理的なつながりを明確にすることを提案する。	御意見を踏まえ、5つの原則の「尊重、促進及び実現のために労働政策に取り組むこと等により、ディーセント・ワークを推進した」と修正します。
10	政府による企業向けの支援策として、「業種単位のサプライヤー向け合同教育セミナーや説明会の開催」を検討してほしい。	第2章4(2)「①中小企業を含む企業に対する情報・助言・支援等の提供」、「②教育・研修の実施による啓発の促進」の中で、類似の支援策について記載済みです。具体的な支援については、御意見を踏まえて検討します。
11	海外で事業を行なっている日本企業に対し、進出国で発生した人権課題に関して、日本企業が国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権尊重対応を実施できるようにサポートするよう希望。	頂いた御意見については、「第2章4(2)①中小企業を含む企業に対する情報・助言・支援等の提供」に記載の取組を進めて参ります。
12	「環境と人権」の部分では「バリューチェーン」が使われており、p 12-13「課題認識及びこれまでの取組」の中で多用されている「サプライチェーン」がいわゆる上流と下流の双方を含むのか、用語の統一と意味の定義が必要。	「バリューチェーン」を「サプライチェーン」に用語の統一をします。また、サプライチェーンは上流と下流を含んだものと定義し、第1章1に記載します。
13	過労死ゼロを実現するための構造と環境を構築すべき。過労死・過労自殺撲滅の目標を示すべき。	過労死等防止対策については、別途、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」等で具体的な目標を定めており、引き続き同大綱等を踏まえて取り組んで参ります。
14	労働災害により4日以上休業する労働者について、少なくとも2009年レベルよりも、さらに少なくすることを目標に掲げ、	労働災害については、別途、厚生労働大臣が定める「労働災害防止計画」にて具体的な減少目標等を示しており、引き続き同計画に基づき

	行動計画に示すべき。	取り組んで参ります。
15	「③諸外国との対話・連携を通じた、指導原則の実施に向けた取組」における「諸外国（東南アジア諸国等の地域レベルを含む）の政府や企業、市民社会等とのビジネスと人権に関する対話」に関して、各国の日本大使館やジェトロ事務所において、行動計画や関連の最新動向に関して、大使館職員やジェトロ事務所の駐在員・現地職員への啓発を更に実施すべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。関連職員への啓発については、「第2章4(2)②地方公共団体を含む政府職員に対する指導原則の保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ人権教育・研修等、政府関係者の能力構築の強化」の中で進めて参ります。
16	法制度整備支援の枠組みにおいて、研修、研究にとどまらず、ビジネスと人権における司法へのアクセスの意義や、司法省や弁護士会といった現地の司法関係者に対する能力強化の機会においてビジネスと人権を共通課題として議論すること、また、当該国での日本企業を含む企業の事業活動における実効性のある人権デュー・ディリジェンスの実践や市民社会との対話を促すなど、より実質的な取組を検討し、明記すべき。	法制度整備支援は、開発協力大綱に基づき、相手国の開発ニーズ及び経済社会状況、二国間関係等を総合的に判断の上で実施することとしております。頂いた御意見は、今後の法制度整備支援の具体的な案件を企画・実施する際の参考とさせていただきます。
17	ステークホルダーとの安全で意味のあるエンゲージメントをデュー・ディリジェンスのプロセスに含めることを強調すべき。	御意見を踏まえ、第2章1(1)の記載を修正します。
18	アニメ業界は、製作委員会方式のもとで多重下請構造と個人委託契約が主流となり、長時間労働・低単価・契約不備が恒常化し、ビジネスと人権の観点から見て重大な人権侵害に該当する。フリーランスや個人事業主を含む事業関係者全体を人権デュー・ディリジェンスの対象として明記するとともに、製作委員会・出資企業・放送事業者等の発注側にも、適正な発注量、スケジュール設定、契約遵守に関する責任を課す必要がある。政府は、これらを前提とする横断的ガイドラインの策定と、雛形契約書・自己点検ツールの整備を進め、その履行を確保すべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。 なお、フリーランス・事業者間取引適正化等法第3条第1項では、「業務委託事業者（発注事業者）は特定受託事業者（フリーランス）に対し業務委託をした場合は、直ちに、取引の条件を、書面または電磁的方法により明示しなければならない」ことを義務づけています。 また、同法第5条第1項第4号では、特定業務委託事業者が特定受託事業者に対し業務委託をした場合に、「特定受託事業者の給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対し通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額を不当に定めること」を禁止しています。

		公正取引委員会及び中小企業庁では、当該規定に違反する行為が行われている場合には、厳正に対処しています。
19	ILO第111号条約（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）が未批准であることを具体的に明記し、また、ILO第111号条約及びILO第190号条約（仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約）を締結し、国内法を整備することを検討する旨加筆すべき。	個別具体的なILO条約の締結については、改定された行動計画も踏まえ、頂いた御意見も参考に、引き続き検討して参ります。
20	雇用・職業差別禁止（C111）、労働安全衛生（C155）、強制労働禁止に関する議定書（P029）の批准を急ぐべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。なお、第2章1（1）に記載のとおり、「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第155号）」の締結について、2025年5月に国会で承認されたところであり、今後、批准に向けた手続を進めて参ります。
21	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と日本政府の「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」は内容が異なり、特に「取引停止は最終手段」というガイドラインの文言は、取引企業の対応に弊害をもたらしている。問題発覚時にはまず取引を即時停止し、再開条件をつけるべき。指導原則や人権デュー・ディリジェンスはすべての職種にそのまま適用できるわけではない。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。なお、ガイドラインは指導原則に沿って作成しており、指導原則19の解説には、負の影響を予防・軽減する影響力の行使や強化を試みても、できない状況にある場合は、人権への負の影響が出る可能性を考慮した上で取引停止を考えると記載されており、ガイドラインの記載と大きく異なりません。
22	「第2章1（1）①サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組促進につながるような情報提供やマルチステークホルダーとの議論の継続」に資するものとして、ガイドラインの定期的な更新とその周知、企業が人権デュー・ディリジェンスの一部である「追跡調査」を行う際に参考となるガイドラインの新設、各人権課題の解説と当該人権課題が起こり得る状況、その予防や是正策の例などの情報の拡充を希望。業界団体が独自の	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。

	<p>ガイドラインを作成する際などに、政府が国際基準に則っているかを確認するなどの支援をしてほしい。</p>	
23	<p>独立行政法人等に対する国の関与やその関わる事業の公共性に鑑みれば、国家の義務に則し、人権保護義務に基づく事業活動を実施すべく、取り組むべき。特に、開発協力・開発金融分野において、環境社会配慮ガイドラインの指導原則に沿った実効性のある運用、加えて、ODA事業に関与する企業を含む関連機関の担当職員の能力構築、在外公館を通じた各国の開発課題に対するタイムリーかつ継続的な情報提供、さらに、紛争影響地域における強化された人権デュー・ディリジェンスの取組の実施を追記すべき。</p> <p>政府・関係機関によるODA案件等に参画する企業に予期せぬ人権侵害への加担が発生しないよう、人権影響評価を実施すべき。また、各ODA案件等については、政府・関係機関が、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に沿った人権・環境デュー・ディリジェンスを実施し、事業実施前・実施中・実施後の人権や環境への負の影響に対処すべき。また、各機関における通報窓口の指導原則31に沿った機能強化も明記すべき。</p>	<p>環境社会配慮ガイドラインの指導原則に沿った運用については、第2章1(2)②に「JICA、JBIC及びNEXIが策定している環境社会配慮のためのガイドラインの効果的な運用及び必要に応じた見直しの実施」と記載しているとおり、対応を進めて参ります。</p> <p>ODA事業の実施にあたっては、開発協力大綱に基づき、民主化原則を含む実施上の諸原則を常に踏まえた上で、在外公館ともよく連携しつつ、相手国の開発需要、経済社会状況、二国間関係等を総合的に判断のうえ、開発協力を実施していくことを基本としています。その上で、人権尊重については、JICAの環境社会配慮ガイドラインを踏まえて、人権に関する国別報告書や関連機関の情報を幅広く入手し、意思決定に反映するとともに、業者契約書雛形等に相手国の労働法の遵守、児童労働・強制労働の禁止に関する規定を盛り込むなどして努めてきています。さらに、JICAによるモニタリングや調査を通じて人権に係る状況の改善が必要と判断された場合や第三者等から具体的な指摘があった場合には、それを相手国等に伝達するとともに、必要に応じて、相手国等による適切な対応を促すこととしています。今後も開発協力大綱の下で、人権尊重に努めていきます。</p>
24	<p>国際協力・開発援助において、障害者や支援者が事業の実施・評価に参加できる仕組みを整備し、ODAやSDGs実施計画の一部として明確に位置づけてほしい。</p>	<p>2023年6月に閣議決定した開発協力大綱においては、障害者など社会的に脆弱な立場に置かれている人々を含め、全ての人が開発に参画でき、恩恵を享受できるよう、実施原則の一つとして「インクルーシブな社会の促進・公正性の確保」を掲げています。頂いた御意見を踏まえ、第2章1(1)に追記します。</p>

		また、2023年12月に改定したSDGs実施指針においては、「障害者基本計画」に則った取組を推進し、多様なステークホルダーと連携・協働を強化していくこととしております。頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
25	2023年に改定された開発協力大綱にも言及し、開発協力大綱と行動計画の一貫性を示すべき。	御意見を踏まえ、開発協力大綱で定める我が国の開発協力の基本方針及びその実施における適正性確保のための原則について追記します。
26	開発協力・開発金融分野で、官民ファンドの公共性に鑑み、行動計画で言及すべき。	官民ファンドについては、「第2章1(2)②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」の中で取組を進めて参ります。

(3)「第2章 優先分野 2 『誰一人取り残さない』ための施策推進」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
ア ジェンダー平等		
1	企業内でのハラスメントや性暴力に対して、具体的かつ効果的な防止策、告発制度の整備、再発防止策の実施が必要。	「第2章2(1)イ①企業活動におけるジェンダーによる差別、暴力及びハラスメント等の根絶並びに被害者の救済等に係る施策」において取組を進めて参ります。
2	女性の役員・管理職比率を増やすことが必要。特に社外取締役における女性登用の偏りを是正すべき。	「第2章2(1)イ③意思決定層への女性参画の推進施策の実施」において取組を進めて参ります。また、中長期的な企業価値の向上の観点から多様性の確保は重要な課題であることから、女性管理職比率については、女性活躍推進法において公表が義務付けられている場合には有価証券報告書に開示することを求めるとともに、コーポレートガバナンス・コードにおいて、上場企業に対して、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進することを求めています。
3	選択的夫婦別姓の導入・拡充を進めるべき。 p16③の「選択的夫婦別氏制度を含む夫婦の氏に関する具体	選択的夫婦別氏制度の導入の是非については、現在でも、国民の間に様々な御意見があることから、より幅広い理解を得ていただく必要が

	<p>的な制度のあり方について、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえた更なる検討の実施」について、「選択的夫婦別氏制度を含む夫婦の氏に関する具体的な制度のあり方について、早急に検討を実施」といった表現に改めるべき。</p>	<p>あります。頂いた御意見も参考に、引き続き、必要な対応を検討して参ります。</p>
4	<p>夫婦の氏に感して旧姓使用が使えることについて十分に周知してほしい。子供の権利の観点からも、氏を安易に変更すべきではない。選択的夫婦別氏制度は不要だと思う。</p>	<p>旧姓使用の周知については、第2章2(1)イ取組の方向性及び具体的施策③に「旧姓の通称使用の拡大やその周知の実施」と記載しています。選択的夫婦別氏制度についての御意見は、今後の参考にさせていただきます。</p>
5	<p>女性起業家やジェンダー配慮型のVCに対するハラスメントに対して、金融庁や経産省などが行うスタートアップ支援の一環で、事業組成や出資における人権尊重の重要性をガイドや研修等に具体的に盛り込むなど、資金提供側・受け手双方への働きかけ強化に取り組んでほしい。</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。</p> <p>なお、政府では、スタートアップ・エコシステムにおけるハラスメントについて、2024年10月に経済産業省・金融庁の開催する有識者会議において策定した「ベンチャーキャピタルにおいて推奨・期待される事項」において、コンプライアンス管理の体制確保を推奨しており、両省庁は、この「ベンチャーキャピタルにおいて推奨・期待される事項」の周知に取り組んでいます。</p> <p>また、経済産業省において実施している女性起業家支援事業においては、支援者向けの研修等を実施することでハラスメントを防止するとともに、法務省と連携のうえ、ハラスメントについても相談可能な窓口を案内しております。</p> <p>加えて、本年6月に閣議決定した規制改革実施計画においては、「ハラスメントの経験の有無やその内容を含む起業家の抱える課題やスタートアップ向け相談窓口を含む対策へのニーズなどに関する必要な調査を行う」旨が盛り込まれており、有識者とも連携しスタートアップ・エコシステムにおけるハラスメントを含めた実態把握のための</p>

		調査を進めております。
6	「第2章2(1)イ③ジェンダー平等をめぐるビジネスと人権の課題を克服するための施策の実施」の5つ目、出典元(「女性版骨太の方針2025」p40)の記述を「夫婦の氏に関する具体的な制度のあり方の検討を進める」に忠実な表現とすべき。	御意見を踏まえ、関連する部分を修正します。
7	「女性就業者数、女性管理職の割合及び女性役員の比率等」の指標にとらわれないでほしい。能力と希望に基づく適材適所であれば、比率は気にしなくてよいと思う。「偏り等が課題」とあるが、誇りをもって家事・育児を選択している者に配慮してほしい。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
8	「第2章優先分野2『誰一人取り残さない』ための施策推進」において昨今の社会的動きを鑑みて性的マイノリティ・LGBTQに関する項目を追加すべき。また、評価指標(KPI)の設定として、相談窓口設置率、社内研修実施率など企業がLGBTQ施策を実施しているかを測定可能な指標として盛り込むべき。	「第2章2(1)ジェンダー平等」において、性的マイノリティも含めた取組を推進して参ります。頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
9	SOGIに関して、以下について具体的に明記すべき。 「企業は採用・昇進・福利厚生・サービス提供、サプライチェーンなどすべての場面で、性的指向・性自認に基づく差別を禁止すること。」	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
10	p16(2)「産休・育休(父母双方)制度、仕事と介護の両立支援73、非正規雇用労働者支援等、女性の就業行動に影響を及ぼす諸制度の実施及び見直し」について、女性が無期雇用社員とならないのは日本型雇用の悪癖である男性の転勤による場合が極めて多いため、男性の転勤を抑止することを明記すべき。	転勤を含む配置の変更は、就業規則等に根拠があれば、使用者が広い裁量を持つと解されており、これを一律に制限する規制を設けることは、企業の事業運営や人材育成を困難とさせる懸念や企業の配転命令権との関係で慎重に検討する必要があると考えています。 その上で育児・介護休業法においては、仕事と生活の両立支援の観点

		から、転勤により育児や介護が困難となる労働者の状況への配慮を事業主に求めており、その周知に取り組んで参ります。
1 1	女性活躍の推進は主要なテーマであり、2022年から議決権行使ガイドラインに取締役会の多様性を新たな方針として追加している。取締役会の構成は、企業の経営トップの多様性に対する考え方又はは意気込みを表す一つのプロキシ指標として捉え、取締役会に占める女性割合について10%を達成することを求めている。また、女性活躍推進法に基づく男女間の賃金差異を含む情報開示を歓迎し進捗に注視する。	本報告書案に対する賛同の御意見として承りました。
イ 外国人労働者		
1	多様性推進が外国人に対して一方的にならないよう、事業者側の負担にも配慮する必要がある。	「事業者側の負担への配慮」については、第2章2(2)アにおいて「雇用者・労働者を含む地域社会全体が抱える課題の解決を総合的に図っていく」と記載のとおり、考慮して取組を進めて参ります。
2	外国人材が人権侵害リスクに対して声を上げることが難しいため、独立した相談窓口の機能と広報を検討する必要がある。	現在、外国人向けの多言語の相談窓口として、改定版行動計画の別添3に記載のとおり、外国人のための人権相談 ( <a href="https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken21.html">https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken21.html</a> ) や、外国人在留支援センター (F R E S C) ( <a href="https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc_2.html">https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc_2.html</a> ) などがあります。頂いた御意見も踏まえ、引き続き窓口の運用と普及に努めて参ります。
3	日本国内の外国人労働者だけでなく、日本企業のバリューチェーン上の移民労働者を含めた国外労働者を視野に入れた施策が必要。	サプライチェーン上の国外労働者については、「第2章4(2)①国際機関等への拠出を含む、日本企業の海外進出先地域への能力構築支援の実施等の海外のサプライチェーンに対する各種施策」によって、対応して参ります。
4	技能実習生の採用手数料負担とその結果として背負わされている借金が日本での失踪や犯罪の誘因になっていることを重大な	技能実習生の失踪原因及び技能実習生が罪を犯す原因は様々であり、その原因を明確に特定することは困難ですので、原案のとおりとさせ

	<p>問題として明記すべき。  (記載例)「」を追加  p 18 長時間労働やハラスメント等、日本人労働者にも共通する課題に加え、人権侵害リスクに対し言語や文化の壁、情報アクセス格差等により声を上げることが難しい外国人材が抱える課題、「斡旋手数料等による債務労働を含む移住労働者が直面しやすいその他の課題、」そして、雇用者・労働者を含む地域社会全体が抱える課題の解決を総合的に図っていくことを通じて、日本全体としての生産性の向上、経済の成長及び日本人と外国人の共生社会の実現を期待することができる。</p>	<p>ていただきます。なお、失踪の原因の一部には、入国時に支払った費用の回収等、実習生側の経済的な理由があるものと考えられますが、これに関しては、送出国におけるブローカー対策や送出国の適正化を促すなど、二国間取決めに基づく対応の強化等を行っており、引き続き取組を進めて参ります。</p>
5	<p>中小企業を含む企業の人権尊重の取組推進に向け、「情報や好事例の提供」は重要。関連府省庁が連携し、外国人労働者の人権尊重に注力する業界団体や企業連合などと積極的な意見交換を行い、情報収集に努めることを期待。</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。</p>
6	<p>実態を踏まえた活用しやすい外国人雇用に係るガイドラインの策定を検討してほしい。</p>	<p>外国人労働者の雇用に関するガイドラインについては、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」として定めており、第2章2(2)アの脚注に記載しています。</p>
7	<p>就労環境の改善だけでなく、外国人労働者に対する差別の禁止、外国人労働者の尊厳と、基本的人権としての職業選択の自由を保障する観点からの課題の記載が「課題認識及びこれまでの取組」において必要。</p>	<p>第2章2(2)アにおいて、外国人労働者の人権リスクを踏まえ、「人権侵害リスクに対し言語や文化の壁、情報アクセス格差等により声を上げることが難しい外国人材が抱える課題(中略)地域全体が抱える課題の解決を総合的に図っていく」と記載しており、引き続き取組を進めて参ります。</p>
8	<p>「イ取組の方向性及び具体的施策の例」に「外国人労働者の来日前の段階からの権利保護と情報提供の強化」の施策を記載すべき。</p>	<p>特定技能制度においては、従来、外国人に対する来日前の段階における情報提供の機会として「事前ガイダンス」を行うことを受入機関等に義務付けています。技能実習制度においては、来日前に認定申請を</p>

		<p>行う技能実習計画を作成するに当たって待遇を説明する際の注意事項として、技能実習生の言語に対応する雇用契約書等を提示したり通訳人を付けたりするなど、技能実習生の理解を確実に得るよう求めています。両制度においては、これらの制度設計・運用によって来日前からの権利保護と情報提供が図られていると考えており、今後とも必要な措置をとって参ります。</p>
9	<p>「イ取組の方向性及び具体的施策の例」に「外国人労働者と企業との対話促進及び多文化共生に関する企業向け支援」を記載すべき。(社内相談窓口の多言語対応、定期的な意見交換、第三者による外国人労働者へのヒアリングを導入等)</p>	<p>外国人雇用企業への支援については、2章2(2)イに記載している「外国人労働者の雇用労務管理に関する知識等の付与を目的とする講習」に含まれるため、引き続き取組を進めて参ります。</p> <p>なお、多国語相談先や外国人へのヒアリングについては、技能実習制度では監理団体、特定技能制度では1号特定技能外国人支援計画に基づく社内の支援担当者や登録支援機関などが既に制度として設計されています。</p>
10	<p>育成就労制度に関する課題に対し、育成就労法が施行され、運用されていく中で意図どおり機能しているのか、モニタリング対応していくか明記すべき。(労働搾取等の実態調査を行い、具体策を設定すべきことを明記。ヘイトスピーチ解消法の包括的で実効性のある形での改正が必要。ゼロフィー原則の徹底を明記。多言語で対応可能な苦情申立てシステムの構築などを明記。)</p>	<p>育成就労法については、施行状況を勘案し、施行後3年を目途とした基本方針の検討・見直しを行うことや施行後5年を目途とした法律規定の検討及び所要の措置を講ずることが定められており、同法律の運用の中で適切にモニタリングを行って参ります。</p>
11	<p>「イ取組の方向性及び具体的施策」の例②あるいは③において、昨今の具体的な取組として、繊維産業の監査要求事項・評価基準「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」の取組(以下関連HP参照)を取り上げるべき。</p>	<p>外国人材の受入れ等については、第2章2(2)イ②の具体的施策の例に、「外国人材の受入れや就労環境改善等の取組方法及び事例の作成・周知」が明記されており、関係省庁において取組が進められています。このため、個別産業の取組を本文に記載することは馴染まないため、原案のとおりとさせていただきます。</p>

ウ 子ども・若者		
1	P20「イ取組の方向性及び具体的施策の例①」に「危険有害な児童労働からの子どもの保護（厚労省、警察庁、こども家庭庁）」を追加すべき。	御意見については、第2章2（3）イ①に記載の「『子どもの権利とビジネス原則』の周知への協力及び同原則に基づく、児童労働、その他子ども・若者の人権に配慮した施策の推進」において取組を進めて参ります。
2	P20「イ取組の方向性及び具体的施策の例」に、「障害児への暴力等の実態把握と予防・早期発見策を含む対策強化の推進（厚労省、こ家庁、総務省、経産省など）」を追記すべき。	第2章2（3）イにおいて、「『子供の性被害防止プラン2022』の着実な実施」、「こども性暴力防止法の施行を含む、こども性暴力防止に向けた総合的な対策の推進」、また「『子どもに対する暴力撲滅行動計画』の着実な実施」が盛り込まれており、障害児への暴力等の対策についてはこれらの取組において推進していくこととしております。
3	「(3) 子ども・若者」について、今般の生成AIによるディープフェイクポルノ問題も注視してほしい。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。なお、第2章2（3）に記載の「インターネットの利用を巡る青少年の保護に関するワーキンググループ」による「課題と論点の整理」においても、実在する児童の性的ディープフェイクが課題の一つに掲げられています。
4	P19、1～5行目「ビジネスと子どもの人権・・・ステークホルダーであるとされている。」の後に、以下を追記すべき。 「また、子どもに対する企業の責任と言え、往々にして児童労働の予防ないし撤廃についての認識に止まっていたが、同原則は、児童労働の予防と撤廃のために必要な規準と行動について強化するとともに、企業が子どもに及ぼす影響には、製品やサービス、マーケティング手法や販売慣行といった事業全般による多様な影響があることも指摘している。」	御意見を踏まえ、第2章2（3）の関連する部分を修正します。
5	p19第1・2パラグラフの間に以下のような記述を加えることを提案。 「日本では、子どもの性的虐待コンテンツ（児童ポルノ）根絶	御意見を踏まえ、「日本のインターネット関連事業者が主体の児童ポルノブロッキング等の取組は、国際的にも評価されてきた。」ことについて記載します。

	<p>に向け、2011年より、インターネット関連事業者が警察庁や海外事業者と連携し、当該画像・映像の削除やブロッキングに取り組んでいる。指導原則の発表と相前後して始まり、国内のインターネット利用者の9割以上をカバーするこの事業者の自主的な取組は、当時、日本の旅行・観光事業者の9割近くが参加していた児童買春撲滅のための取組とともに、国連子どもの売買・児童買春・児童ポルノに関する国連特別報告者の報告書（A/CRC/31/58/Add.1 Para 42-48）（2016年）や2021年にユニセフが同執行理事会に提出した文書（E/ICEF/2021/26 Para23）で高く評価された。」</p>	
6	<p>p202～3行目「・・・、ポスター等を通じた啓発をおこなったりしている。」に続いて、以下を内容とするパラグラフの追加を提案。</p> <p>「多様化・複雑化するインターネットの利用を巡る青少年の問題については、2024年11月から2025年8月にかけて、関係省庁が参加するワーキンググループが、国連子どもの権利委員会デジタル環境と子どもの権利に関する一般的意見25なども踏まえ、デジタル広告やマーケティング、子どもに特有の個人情報や消費者保護の必要性等についても議論し、年齢と成長段階に応じたコンテンツ提供とデジタルプラットフォーム事業者を含む幅広いインターネット・デジタルサービス関連事業者の参画を柱とする論点整理を行った。現在、その後作成された2028年までの工程表に基づき、法改正を含めた具体的な施策への落とし込みを進めている。」</p>	<p>御意見を踏まえ、有識者及び関係省庁で構成されるワーキンググループに関し加筆します。</p>
7	<p>第p19第二段落における「有害なコンテンツ」という文言は、</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。</p>

	青少年インターネット環境整備法などで用いられる「青少年有害情報」に置き換えるべき。	
8	子育てをする全ての方がより働きやすくなるための制度設計、特に、子ども達がより家族と過ごしやすくするために、普段から抵抗なく仕事を休める制度づくりを望む。	「第2章2(3)イ取組の方向性及び具体的施策の例」に記載している「共働き・共育てや柔軟な働き方の推進等による子育て当事者への支援の実施」において施策を進めて参ります。
9	子どもを「消費者であり、経済主体であり、地域社会における重要な構成員であり、将来世代を担う重要なステークホルダーである」ことを明確にし(p19)、現行行動計画に比べ、ビジネスと子どもの人権に関わるより多様な側面を網羅されていることを高く評価する。	本報告書案に対する賛同の御意見として承りました。
<b>エ 障害者</b>		
1	現行の行動計画や行動計画実施状況一覧等の公開情報は、アクセシビリティを考慮したものとは言えない。「イ取組の方向性及び具体的施策」の例①の施策項目に、『『ビジネスと人権』関連施策をはじめとする国の施策情報へのアクセシビリティの確保』を追加すべき。	アクセシビリティの確保に関しては、第2章2(4)イ①に記載の「障害者差別解消法及び障害者雇用促進法等の改正に伴う各種施策」に含まれています。障害者差別解消法の下、「『障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画』に基づく、『障害の社会モデル』の理解を含む『心のバリアフリー』の障害特性に応じた取組の推進」において、対応して参ります。
2	雇用・経済・サプライチェーンにおいて障害者を「主体」及びパートナーとして位置づける具体策が不足している。また、障害者が被る人権侵害(不合理な雇用差別、情報・移動のバリア、支援者への不当制限等)が企業活動全体の中で認識されておらず、モニタリング指標や救済制度に反映されていない。JICAが障害当事者団体と共に進めている「障害の主流化」の考え方や手法を取り入れることを求めるとともに、障害者当事者団体が行動計画の策定・実施・評価プロセスに恒常的に参画でき	雇用の観点について、障害者雇用促進法に基づき、企業は障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供が義務づけられており、「第2章2(4)障害者ア課題認識及びこれまでの取組」に記載をしています。今後とも同法に基づき取組を進めて参ります。

	<p>る枠組みを設けることを強く求める。</p> <p>p 2 1-2 2において「雇用・教育・地域生活・国際協力」等、障害者が社会の構成員として参加し、企業活動に関わる機会を拡げる視点を具体化すべき。</p> <p>厚労省の障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ &amp; Aの周知を進めてほしい。</p> <p>いまだに働き方が確立されていない精神障がい者の就労や、重度身体障害者の介助つき就労などにも力を割いてほしい。</p>	
3	<p>上場企業の障害者の法定雇用率の開示義務化と障害者の正社員比率の開示推進を希望する。</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。開示の媒体につき有価証券報告書等の金商法上の法定開示書類を念頭に置いているのであれば、これらの法定開示書類は、上場会社を対象としたものであるが、投資者保護という金商法の目的に照らし、投資者の投資判断に資する情報が記載されるものになっております。一定の事項の開示を一律に義務付けることについては、投資者の投資判断にとっての有用性、開示を求めることによる負担等を総合的に考慮し、慎重に判断する必要がありますと考えます。</p>
オ 高齢者		
1	<p>p 2 3 「イ 取組の方向性及び具体的施策」の例の①に以下を追加してほしい。</p> <p>「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現するための施策の推進【厚労省】」</p>	<p>「第2章1(2)⑤『ILO宣言』に述べられている基本的権利に関する原則の尊重、促進及び実現のための労働政策の推進を含む、ディーセント・ワーク実現のための努力の継続」を取組の方向性及び具体的施策の例として掲げております。引き続きディーセント・ワーク実現に向けて取組を進めて参ります。</p>
2	<p>高齢者の認知機能の低下、高齢者の介護といった課題もある。企業では、適合性の原則に基づく取引、従業員の介護への配慮といった取組を進めており、施策としても盛り込むことを検討</p>	<p>高齢者の認知機能の低下に伴い事業者が配慮すべき事柄については、第2章2(5)アに記載の「高齢者等終身サポート事業者ガイドライン」に包含されています。</p>

	してほしい。	家族介護に対応する労働者への支援については、第2章2(1)ジェンダー平等の項目において、「取組の方向性及び具体的施策の例」に「仕事と介護の両立支援」を記載しております。
--	--------	--

(4)「第2章 優先分野 3 テーマ別人権課題」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
ア	A I・テクノロジーと人権	
1	A Iに関する規制や法を設けるべき。(イノベーション促進をやめる。基盤データの開示。無断学習の規制。学習に対するオプトイン式導入。生成A I出力物であることを明記。著作権・知的財産権の侵害防止、文化の保護、開発者の責任、企業の責任、罰則、生成A Iサービスの審査、開発停止要件、人権侵害対策、サイバー犯罪、関連犯罪を明記。) (同旨多数)	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
2	p 24の現に存在する懸念について、人権侵害の内容が乏しいため、記載を追加すべき(例：生成A Iの開発者の匙加減ひとつで国民の思想を偏らせかねないこと、非可視的な媒体を用いた遠隔からの個人の機能・感覚・思考等への影響やプライバシー侵害、オンライン上のヘイトスピーチ、権利・倫理リスク、無許諾学習、画風・作風模倣、声のなりすまし等による知的財産権・人格権・職業倫理、差別や偏見の助長・固定化)。また、後続のA I関連施策は、これらの課題に的確に対応できる内容として策定されなければならない。(同旨多数)	頂いた御意見は、第2章3(1)アに現に存する懸念として記載している「①プライバシーの侵害、犯罪への使用等人権や安心を脅かす行為、②機密情報の流出、サイバー攻撃の巧妙化等セキュリティ上のリスク、③誤情報、虚偽情報、偏向情報等が蔓延する問題、④知的財産権の侵害リスク、⑤透明性の確保、⑥A I利用者の責任、⑦国際的な規律・標準との調和等」に含まれているため、原案のとおりとさせていただきます。
3	ステークホルダー別のリスクを調査し、ガバナンスを強化することが重要。	頂いた御意見は、第2章3(1)イ①の「人間中心、人権尊重、法令遵守等の原則を踏まえた、人とA Iの安全な協調等に関する研究の推進及びA I法等の法令等を通じたガバナンスの実現」に含まれてお

		り、この施策の中で対応して参ります。
4	生成A Iはデータセンターへの高負荷とそれに伴う電力供給の面でも環境負荷が大き過ぎる。生成A Iの懸念の項目に環境問題の項目を追加し、政府として広く周知するとともに対処すべき。(同旨多数)	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
5	社会権規約委員会の一般的意見25 (General comment No. 25 (2020) on science and economic, social and cultural rights (article 15 (1) (b), (2), (3) and (4) of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights))の第19パラグラフに書かれている「受容可能性(Acceptability)」についての記述が必要。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
6	現行の生成A Iは人権保護の観点から使用は相応しくない。(同旨多数)	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
7	A I 分野の国際的協調の推進について、現状は規制側の流れが強いように感じるが、慎重な対応を望む。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
8	A Iがサプライチェーン下流において人権侵害を生じやすい点に留意し、明確なガイドラインの提供や能力強化、個別具体的な人権リスクに即した取組を確保するための施策、グリーンバンスメカニズムについても具体的な施策を導入すべき。経済安全保障に関する施策との一貫性を高めることも課題である。経産省「経済安全保障上の課題への対応(民間ベストプラクティス集)―第2.0版―」においても、人権問題に関する外国政府の制裁や技術が人権侵害に繋がる使い方がされる場合を懸念した取組事例が言及されているが、企業内での取組は圧倒的に不足しており、省庁間における連携も含めて、人権リスクの観点か	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。

	らも施策を充実させる必要性を明記すべき。	
9	「AI・テクノロジーと人権」分野に、著作権・倫理・透明性を中心とする小項目を新設し、学習データの適法性の担保、生成物識別制度の導入を求める。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
<b>イ 環境と人権</b>		
1	案文では環境問題が人の健康に及ぼす影響についての言及が不十分であるため、プラネタリーヘルスの概念を導入し、環境と人権の関係性を「健康への影響」という軸で具体的に位置づけることが求められる。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
2	2022年7月に国連総会にて「クリーンで健康、かつ持続可能な環境へのアクセスは普遍的な人権である」と宣言する決議が採択されたこと及び決議内容を明記し、「環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブック」に一部記述されている負の影響に関する内容を具体的に記載すべき。	当該決議と、環境への負の影響が人権に及ぼす負の影響については、第2章3(2)アに記載の「環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブック」で一部紹介しており、脚注の中でハンドブックの該当箇所を説明するように修正いたします。
3	「イ取組の方向性及び具体的施策の例」②の項目の具体的な施策として、「気候変動への適応と緩和政策」だけでなく、自然再興の取組と循環経済への移行の視点も加えるべき。 再生可能エネルギー事業によって影響を受けるアイヌを含む先住民族の権利である自由意思に基づく事前の十分な情報に基づく同意(FPIC)や重要鉱物の採掘現場における強制労働や環境被害など具体的課題を指摘した上で、「公正な移行における人権に配慮した気候変動の取組の強化」を追記し、関連する施策を記載すべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。 「資源循環経済への移行」に関しては、第2章3(2)イに記載している「リスクリング等の人材育成の取組とGX(グリーントランスフォーメーション)分野を含む成長分野への円滑な労働移動の推進」の目的にも含まれています。

(5)「第2章 優先分野 4 指導原則の履行推進に向けた能力構築」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	能力構築支援ツールの集約と強化を求める。(関連情報を一つのサイトで集約・整理、好事例での具体的なポイントの解説記載、専門家との連携強化、教材開発、トレーニング教材の開発(そのまま企業が従業員／役員へ受講依頼できるようなオンライン研修素材)、人権の取組の自己評価アンケートの統一フォーマット作成、標準的なチェック項目一覧作成、国際的な世論の動向を収集し国民に広く周知)	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。 なお、関連情報については外務省のビジネスと人権ポータルサイトからアクセス可能です。また、厚生労働省の「ビジネスと人権チェックブック」は、中核的労働基準についての導入的な資料として作成しました。
2	サプライチェーンを共有する複数企業による協働促進を求める。事例共有においても政府が仲介役となり、業界別の先行事例をヒアリングし、政府のビジネスと人権関連ウェブサイト等にて共有してほしい。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。 なお、各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要であることがガイドラインに記載されています。関連する取組事例の一つとして、「第2章4 指導原則の履行推進に向けた能力構築」の脚注で「サステナブル・カカオ・プラットフォーム」に言及しています。
3	人権の取組をテーマとした国内の年次フォーラムの開催を求める。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
4	教育・啓発 企業・行政・教育機関向けの人権教育に、障害者の権利条約（CRPD）の理念を反映させ、合理的配慮の理解を深める内容を加えるべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
5	障害者雇用やバリアフリー対応を進める事業主(特に中小企業)への支援(助成金・専門人材派遣等)を行うべき。	御意見を踏まえ、「第2章2(4) 障害者イ取組の方向性及び具体的施策の例」に記載します。
6	指導原則の実効的履行を進める上で、法教育及び人権啓発に取り組む司法書士との連携を一層促進すべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
7	人権デュー・ディリジェンスの全てのステップで意義のあるエンゲージメントが実施されるよう、「意義のあるステークホルダーエンゲージメントの実施の促進」を施策として記載すべき。	エンゲージメントについては、「第2章1(1) 課題認識及びこれまでの取組」において記載しています。

8	<p>「(2) 取組の方向性及び具体的施策の例」の②にステークホルダー、特に人権に負の影響を受けるライツホルダーが国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実施推進に参画するためには、ビジネスと人権の考え方や行動計画に対するステークホルダー及びライツホルダーの認知度を上げる必要があることを記載すべき。</p>	<p>第2章4(1)にライツホルダーへのエンパワーメントの必要性について記載しており、(2)②「学校教育での人権理解を基礎とした、消費者・労働者教育の推進、地方での新計画普及等、特にライツホルダーが人権への負の影響に対して声を上げるための仕組みを利用できるような指導原則の保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ、人権教育・啓発施策の展開」において、取組を進めて参ります。</p>
9	<p>性的指向・性自認(SOGI)を含む多様な人々の人権保障を、抽象的理念ではなく、企業や自治体の実務的に取り組める具体的方針として明確化することを求める。企業・自治体・学校におけるSOGI研修・教材整備・専門機関との連携を、単発施策ではなく継続的な施策として明示すべき。</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。</p>
10	<p>段第2章4(1)で言及のあった「ビジネスと人権(BHR)推進社労士」を活用した具体的取組について、(2)で、「BHR推進社労士による主に中小企業を対象とした人権DDの実施支援」等記載することで、育成済の専門人材の具体的な活用により効率的かつ実践的な取組を推進できると思われる。</p>	<p>御意見を踏まえ、関連する部分を修正します。</p>
11	<p>中小企業の理解浸透や取組の進展を図るため、業界団体や商工会、地域金融機関による啓発活動への支援を行ってほしい。</p>	<p>第2章4(2)に記載している「業界団体等を通じた企業への新計画やガイドラインの周知・啓発」には、幅広い企業や団体が含まれます。頂いた御意見も参考に対応して参ります。</p>
12	<p>中小企業への支援を拡充してほしい(研修、チェックリスト作成、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、情報の一元化、中小企業団体の推進組織の設立、中小企業憲章などの周知、公正取引の推進、グリーンバンスメカニズム関連、人権方針策定、人権デュー・ディリジェンス、大企業からの協力要請などに対応する仕組みづくりやルール等)。(同旨</p>	<p>第2章4(2)に記載している「人権尊重の取組の導入体験支援やワークショップ等、中小企業向け支援」には、幅広い中小企業向けの支援策が含まれております。頂いた御意見も参考に対応して参ります。</p>

多数)	
-----	--

(6) 「第2章 優先分野 5 企業の情報開示」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	p30の①の企業の人権尊重に関する情報開示は、国際的な基準との整合性・調和を図るために、相互運用可能性の確保に向けて各国・地域の複数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、働きかけてほしい。	人権尊重に関する情報開示については御指摘のように、国際的な基準との整合性・調和は重要であると認識しております。情報開示については、「第2章5(2)①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」において取組を進めて参ります。
2	企業の情報開示にあたっての重要なステークホルダーである消費者への視点が欠落している。情報開示が企業のインセンティブとなるような施策の展開の追加を希望する。(同旨多数)	エシカル消費に関する記載は、「企業の情報開示」の欄ではなく、第2章4(2)②における「学校教育での人権理解を基礎とした、消費者・労働者教育の推進、地方での新計画普及等、特にライツホルダーが人権への負の影響に対して声を上げるための仕組みを利用できるような指導原則の保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ、人権教育・啓発施策の展開」に含まれており、原案のとおりとさせていただきます。
3	金融庁によるサステナビリティ開示基準における人権要素の明確化が必要。	企業開示等の内容に関する内閣府令の付属文書である「記述情報の開示に関する原則(別添)サステナビリティ情報の開示について」において、サステナビリティ情報の例として、人権の尊重が含まれることが明示されています。 なお、サステナビリティ開示基準は、民間の基準設定主体であるサステナビリティ基準委員会が策定するものであり、金融庁が策定するものではありません。
4	「イ課題認識及びこれまでの取組」の「ステークホルダーへの説明」に関して、企業の人権尊重責任の取組は企業のみで行うことでは足りず、ライツホルダー等のステークホルダーとの対	御意見を踏まえ、第2章5(1)の記載を修正します。

	話・エンゲージメントによってより効果的な信頼できるものとなり、また、企業による情報開示が、とりわけ負の影響を受けるライツホルダーとの対話・エンゲージメントの促進につながる、との観点を挿入すべき。	
5	第2章5(1)に記載の「・・・仮に人権尊重の取組を十分に行っている、開示情報が不足していれば適切な評価が行われず、日本企業のスコア低下につながりかねない。」を下記のように訂正してほしい。 「・・・仮に人権尊重の取組を十分に行っている、その取組が公に開示されていなければ評価に反映されず、不十分な開示が日本企業のスコア低下につながりかねない。企業は人権尊重に関するベンチマークなどを活用し、その評価基準や他社のグッドプラクティスを理解することで、企業の説明責任を評価・強化し、残された課題やギャップ、直面している問題と取組の進捗状況の開示を促進する必要がある。」	御意見を踏まえ、第2章5(1)の記載を一部修正します。
6	(2)②の情報開示の好事例集等の策定を進めるに当たっては、非上場企業や内需型（国内外で製品の生産を行っていないサービス業等）の企業による人権尊重経営の事例や情報公開例、情報公開のメリット等を具体的に示す資料となることを期待。それらの企業がビジネスと人権に取り組む意義や好事例を更に多く発信、共有することが重要。	国内に閉じた事業を行う企業の人権尊重の取組については、第2章4に含まれており、頂いた御意見も参考に、今後の取組を進めて参ります。

(7)「第2章 優先分野 6 公共調達・補助金事業等を含む公契約」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	第2章6に関し、「公共調達に関して行った各省庁のデュー・デ	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。

	イリジェンスの取組（各省庁の取組と入札企業における対応状況）に関する情報開示、公共調達を実施する組織によるグリーンバンスメカニズムの設置等の検討」についてのこれまでの取組と課題、今後の施策を記載すべき。	
2	既存の女性活躍、障害者就労などの取組に加えて、「外国人労働者」をはじめ「誰一人取り残さない」ための施策推進に掲げられている個別分野については、公共調達に組み込むべき。障害者については、障害者雇用と安定雇用・合理的配慮の確保・バリアフリー整備の実績を評価項目として明記すべき。また、人権尊重を重視した調達ガイドラインを策定すべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
3	第2章6（1）の記載「中小企業が公共調達から排除され得ることに対する懸念もある。」について、公共調達から排除される懸念があるからこそ中小企業が取り組むモチベーションになるのであって、他国や東京都の例に鑑みると中小企業排除の懸念は必要ないと考える。公共調達の際の人権配慮要件、運用基準等をできるだけ分かりやすく明示してほしい。中小企業の公共調達における能力構築について、関係府省庁及び地方自治体との連携も含めた今後の方向性などを検討する旨の記載が「取組の方向性及び具体的施策」において必要。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。

（8）「第2章 優先分野 7 救済へのアクセス」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	「外国人の人権」、「性的マイノリティの人権」、「障害者の人権」などを掲げているが、あらゆる差別を対象とする包括的な差別禁止のための、具体的な人権侵害禁止法を示してほしい。	包括的な差別禁止については、我が国では、雇用、教育、医療、交通等、国民生活に密接な関わり合いを持つ様々な分野において、個別の関係法令により、既に広く差別待遇の禁止が規定されており、個別法

		については原案にも記載されています。引き続き、差別のない社会の実現のため、これらの個別法に基づき、きめ細かな人権救済を推進する方針です。
2	人権侵害された当事者の救済へのアクセスを容易にするために、パリ原則に合致し、政府から独立した国内人権機関・救済機関を設置・設置の検討を開始することを明記すべき（同機関は、中立性、強制力、専門性、苦情受付機能、企業が能力構築や救済プロセスにおいて頼れること、人権侵害に対する救済・予防、広報・啓発、各国間の連携、NCPとの連携、政府・国会に対して人権状況に関する勧告を行うことが求められる。） （同旨多数）	国内人権機関に関するパリ原則は、企業活動に関連したものに限らず、あらゆる人権侵害を対象とした包括的な権限を有する国内機構を想定しており、そのあり方に関する検討をビジネスと人権という特定の領域に関する行動計画の一部として行うのは相当ではないため、原案のとおりとさせていただきます。
3	「救済へのアクセス」を実現するための具体的な事項・施策として、司法的救済について、特に、外国に居住する人権侵害の被害者が日本の裁判所において実効的な救済を受けられるようにするため、救済へのアクセスの拒否につながるような法的障壁及び実際的で手続的な障壁を減少させるための方策を検討すべき。また、具体的な取組のロードマップを示すとともに、その進捗状況に関する適切な指標を設定し、それらをモニタリングすることを求める。	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」25、26では、国家の領域内でビジネスに関連した人権侵害が生じた場合において、実効的な司法アクセスができることなどを求めているところ、民事訴訟法では、この趣旨に沿った裁判管轄の規定を置いているため、原案のとおりとさせていただきます。
4	個人通報制度を導入するとともに、具体的なロードマップを示し、その進捗状況を適切な指標でモニタリングしてほしい。	個人通報制度のあり方に関しては、政府内で不断に検討しておりますが、ビジネスと人権という特定の領域に関する行動計画の一部として行うのは相当ではないため、原案のとおりとさせていただきます。
5	OECD多国籍企業行動指針の普及支援及び個別事例の問題解決支援等のための各国連絡窓口（National Contact Point/NCP）の機能強化に向けた具体的な施策を示すべき。	御意見を踏まえ、「第2章7（1）課題認識及びこれまでの取組」の記載を修正します。引き続きNCPの機能強化に向けたステークホルダーとの対話及びエンゲージメント強化を進めて参ります。

6	<p>企業における苦情処理メカニズムの各取組の利用促進を図るため、周知等の支援を含め、企業の苦情処理メカニズムの確立を支援するための具体的な施策を示すべき。また、個別の企業の苦情処理メカニズムの設置・運用状況及び処理を通じた問題改善・解決状況に関して指標を設定し、これらをモニタリングすべき。</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。</p>
7	<p>侵害された人権ごとに、どのような既存の裁判外紛争処理手続（ADR）があるのか認知向上を求める。（多言語対応可能な窓口）</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。</p>
8	<p>（2）③について、次のとおり、加筆・修正してほしい。 「③指導原則に準拠した企業及びステークホルダー等の苦情処理メカニズムの構築・運用のため、人権の視点に立った人権啓発教材及びガイダンスの作成、助言・支援の提供【法務省】（3, 8, 28, 31）」</p>	<p>人権啓発教材等の作成については、第2章7（2）③に「人権啓発教材を基礎とする研修」と記載しています。法務省の人権擁護機関においては、企業からの要望に応じて、人権啓発教材を活用した研修を実施しており、今後もこの取組を通じて、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・運用を含めた人権的視点に立った企業活動の促進を図って参ります。</p>
9	<p>障害者が企業や取引先からの不当な取扱いを受けた場合にアクセスできる、バリアフリーな苦情処理・救済メカニズムを設けることを求める。（手話・点字・音声データ対応の相談窓口、障害者団体を通じた申立支援制度の整備、実効性のある救済システム）</p>	<p>頂いた御意見については、第2章2（4）イに記載の「障害者差別解消法及び障害者雇用促進法等の改正に伴う各種施策」において適切に対応して参ります。ハローワークの相談受付においては、団体を通じた申立てについても適切に対応するとともに、手話通訳の配置等の障害特性に応じた必要な配慮を実施しております。</p> <p>また、御意見を踏まえ、法テラスにおける合理的配慮の提供に係る取組については、第2章2（4）イ具体的施策の例として記載します。人権相談における筆談や手話通訳の対応に関しては、別添3に加筆します。</p>
10	<p>非司法的救済措置として、国内人権機関の設置に向けた行動を</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。</p>

	「具体的な措置」に含めることと併せて、他の行政から独立した人権監視メカニズムの設置を急ぐべき。NCPは、現状の3省による行政連絡機構としてではなく、実際に措置を講じることができる独立機関として設置し、他国のNCPと連携した国際的な措置が実行可能な機関として定立するべき。また、NCPの任務に対しては、行政から独立した国内人権機関による監督が実効的に行える関係性を持つべきである。	
11	フリーランスや委託契約者が早期かつ公正に救済を受けられるよう、相談・調停・支援を含む多層的な救済メカニズムを行動計画の理念段階から明確に位置づけ、制度的に担保する枠組みの確立を求める。	御意見を踏まえ、フリーランスや委託契約者のための救済メカニズムに該当する取組として、別添3に「フリーランス・トラブル110番」を記載します。

(9) 「第2章 優先分野 8 実施・モニタリング体制の整備」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	行動計画浸透の現状は、大都市における大企業の取組が中心であるため、地方自治体や地方のステークホルダーの協力を得て、地方、中小企業への浸透・取組推進を行ってほしい。情報・助言・支援等の提供の中に、地方企業に対する具体的な施策の記載を求める。	第3章に記載のとおり、中小企業及び地方への人権尊重取組を広げていくことは課題だと認識しています。頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
2	各施策について、実施内容の実効性を測るため指標などで示すべき。行動計画全体の進捗を測る新たな評価指標を設けてほしい。(KPI、アウトプット指標、アウトカム指標、インパクト指標の設定、ギャップ分析、分析結果の今後の施策への反映)(同旨多数)	「第2章8実施・モニタリング体制の整備」に評価指標の検討について記載しており、頂いた御意見も踏まえ、検討を進めて参ります。
3	「8 実施・モニタリング体制の整備」において、行動計画の定	年次レビューの実施については「第4章 今後の行動計画の実施及び見

	<p>期的な年次レビュー報告の開示を「具体的施策」に次のように記載すべき。</p> <p>「行動計画の実施状況及び見直しに関するフォローアップのために、行動計画の8つの優先分野の『取組の方向性及び具体的な施策の例』に対して、年次レビュー報告を行動計画施策実施状況一覧等によって公表する。」</p>	直しに関する枠組み」に記載しており、今後実施する予定です。
4	「行動計画施策実施状況一覧」は分かりにくく、またアクセシビリティも低いので、分かりやすく、閲覧しやすい情報発信プラットフォームの整備が必要。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
5	モニタリングの指標の1つとしてWBAの Social Benchmark を活用することを盛り込むべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。

(10) 「第3章 政府から企業への期待表明」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	<p>第3章2に記載の「規模、業種等にかかわらず全ての日本企業が、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」を以下のとおり修正して、「国際的に認められた人権」の意味を明確化すべき。</p> <p>「規模、業種等にかかわらず全ての日本企業が、国際的に認められた人権、つまり国際人権章典及び『ILO宣言』に述べられている基本的権利に関する原則、並びに人権に関する諸条約に沿って」</p>	御意見を踏まえ、記載を修正します。
2	<p>第3章2の第2段落を、次のとおり、加筆修正すべき。</p> <p>「具体的には、企業は、指導原則に沿って、その人権尊重の責任を果たすため、(1) 人権方針の策定・公表、(2) 人権DD</p>	御意見を踏まえ、第3章2の記載を修正します。

	<p>の実施、(3) 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合における救済が求められ、また人権への負の影響と直接関連している場合における救済の働きかけ(影響力の行使)が求められる。」</p>	
3	<p>3. 救済【指導原則22、29～31】について、第1点目を次のとおり加筆修正すべき。</p> <p>「企業は、負の影響を引き起こしたこと、又は負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じて、その是正の途を備えるか、それに協力すべきである。さらに、救済を実施し、又は負の影響を引き起こした主体による救済の実施に協力する必要がある。(救済の具体例：謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的補償、再発防止等)」</p> <p>併せて第1点目の後に、第2点目として、次を挿入すべき。</p> <p>「企業は、人権への負の影響と直接関連していた場合、これを引き起こした、又は助長した主体に対して救済を実施するよう、自らの影響力を構築し行使すべきである。」</p>	<p>指導原則22の記載（「企業は、負の影響を引き起こしたこと、又は負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである。」）は、「第3章 人権尊重の取組の3つのステップ 3. 救済」の記載に含まれるため、原案のとおりとさせていただきます。2点目については御意見を踏まえ、記載を修正します。</p>
4	<p>p35、3段落目の「近年、日本社会において、・・・対応することが求められている。」の部分は、ライツホルダーの人権への負の影響に対処する人権尊重責任が企業にあることを企業の経営リスクと同程度以上のウエイトで記述する必要。加えて、人権リスクと経営リスクの関係が混在しており、改善が必要。</p>	<p>御意見を踏まえ、第3章の記載を修正します。</p>
5	<p>「第3章 政府から企業への期待表明」において、「他方で、実際に人権尊重を実現するための人権DD及び救済面での取り組むべき課題や、中小企業及び地方への広がりといった諸課題も出てきている。」を次のとおり変更すべき。</p>	<p>御意見を踏まえ、第3章の記載を修正します。</p>

	「他方で、実際に責任あるサプライチェーンの構築し、人権尊重を実現するには、特定した人権リスクに対応する防止・軽減の実践や 及び救済面での課題や、中小企業及び地方への広がりといった諸課題も出てきている。」	
6	深刻度の高い問題から取り組むべきであるというのは良いと思う。	本報告書案に対する賛同の御意見として承りました。

(11) 「第4章 今後の行動計画の実施及び見直しに関する枠組み」について

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	多様なステークホルダーとの継続的かつ双方向の対話の機会が不十分であるため、第4章「2 行動計画の実施工程」及び「3 行動計画の開始・改定」に、より効果的な対話方法の検討と、その設置・報告を具体的に記載してほしい。ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントをプロセスに含めるべきであることを強調すべき。(同旨多数)	御意見を踏まえ、第4章に、レビューと改定のタイミングにおいてもステークホルダーとの対話の機会を設けることを記載します。また、優先課題などの施策についてステークホルダーと対話の機会を作ることは、第2章(2)①に記載しています。具体的な対話の内容については、頂いた御意見も踏まえ検討して参ります。
2	政府の責任者である、内閣総理大臣、外務大臣のメッセージや署名を新計画の冒頭に盛り込む、発行名義を内閣総理大臣又は外務大臣とするなどして、新計画の狙いを明確にしつつ、政府としての決意を示してほしい。	行動計画は、関係省庁連絡会議の下進めて行くため、発行名義は原案のとおりとさせていただきます。
3	何を、いつまでに、どのように実施し、どのような指標(KPI)で評価するのかなど、予見可能性と比較可能性を担保する明確なロードマップとタイムラインの提示を希望する。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
4	改定スケジュールについて、改定の時期を明確に記載してほしい。5年を目途とする改定サイクルは長いと考え、3年を目安に、必要に応じてより早期の改訂を推奨する。	ビジネスと人権の取組を進める上で、まずは改定版行動計画に記載された具体的な施策を着実に実施していくことが重要と考えます。次回の行動計画の改定時期については、実施状況や御指摘を踏まえ、検討し

		て参ります。
5	実効的な体制構築のために、事業活動によって影響を受ける当事者を含む会議体の設立を検討すべきである。ライツホルダー、NGO、アカデミア、弁護士といったマルチステークホルダーによる議論の場を、作業部会及び円卓会議とは別途、定期的に開催すべきである。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。

(12) その他

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	今後の意見募集は英語でも行ってほしい。英語版も日本語版と同時期に公表すべき。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
2	国内上場企業が国内外の投資家と人権課題について継続的に意見交換を行うことを強く推奨。	頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。
3	パブリックコメントの受付締切日時が予告なく変更された経緯、入力フォームが通常のパブコメと違うのはどういった事情があるのか説明してほしい。	パブリックコメントの受付日時は10月1日から30日23:59までの30日間でしたが、e-Govポータルに掲載当初は31日までと誤って記載されていたため、10月1日の朝10時頃に記載を修正しました。提出フォームは集計のしやすさの観点から、Microsoft Forms を利用しましたが、一部e-Govポータルに直接入力された御意見や、郵送の御意見などもあったため、行政手続法等に則り、それらの御意見も確認しております。
4	女性、LGBTQ I+、障害者、先住民族、被差別部落出身者、水俣病患者を含むマイノリティ・グループ、子どもや高齢者、琉球民族やアイヌ民族、に対する差別問題等の課題も明記すべき。 ジェンダーと他のアイデンティティが交差することで更に不利	本行動計画はビジネスと人権の課題を網羅するものではなく、あくまで優先分野をまとめたものです。また、「第1章5優先分野の特定」に「新計画第2章において明示される優先分野が、日本におけるビジネスと人権を巡る課題の全てというわけではなく、第2章2『誰一人取り残さない』ための施策推進に記載されていない人権を保持する主

	<p>益を被っている女性を「交差性」の視点で捉え、多様性を可視化すべき。</p> <p>非正規労働者、氷河期世代の再チャレンジ政策、途上国の生産現場における児童労働や強制労働についても取り上げるべき。</p> <p>(同旨多数)</p>	<p>体(以下『ライツホルダー』という。)を人権保護のための施策から除外するものでもない。」と記載しているため、原案のとおりとさせていただきます。</p>
5	<p>香害問題への実効性のある対応をしてほしい。</p>	<p>いわゆる「香害」については、病態やメカニズムに未解明な部分が多く、調査研究が続いていると認識しております。一方、柔軟仕上げ剤等の香料によって、頭痛や吐き気などの症状を訴えておられる方々がいらっしゃることは承知しています。令和3年度から、こうしたこと等呼びかけるポスターを5省庁(消費者庁、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、環境省)連名で作成・配布しており、令和5年度には更なる理解促進のため改訂を行うなどの取組を行っています。</p> <p>引き続き、関係省庁等と連携しながら、香りによる健康への影響等を注視し対応して参りたいと考えています。</p>
6	<p>第1章にはコンテンツ産業に関するガイドラインがない。現状と慣例依存による構造的硬直性を明記し、コンテンツ産業(アニメ業界)向け独自ガイドラインの策定を制度的課題として位置づけることを求める。</p>	<p>頂いた御意見は今後の参考にさせていただきます。なお、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」(令和7年6月13日閣議決定)では、「映画・アニメ等のクリエイター個人の創造性が最大限発揮される取引環境を整備するため、2025年から行っている映画・アニメの制作現場におけるクリエイターの取引環境に係る実態調査を進め、本年秋の結果公表を目指す。その調査結果を踏まえて、独占禁止法上の考え方を明確にする指針を策定する。」と記載しており、アニメの制作現場におけるクリエイターの取引環境に係る指針を今後策定する予定です。</p>
7	<p>行動計画改定版では、企業の商取引の相手方についての視点が欠落している。銀行と融資先、元請けと下請けなどは、それぞれ</p>	<p>御指摘の銀行による優越的地位の濫用は、独占禁止法により禁止されており、金融庁の監督指針においても優越的地位の乱用を未然に防止</p>

	<p>れ優越的地位にあり、決して対等な立場で取引をしているものではない。銀行はその優越的地位を利用して債務者の生存権的財産権を奪った事案もある。企業の取引先との契約において、情報格差のある一方の当事者に対して、社会的信用性の高い金融機関による人権侵害については、まだ十分な理解を得ていないのが実情。金融機関などによる取引相手に対する人権侵害問題についても取り上げ、ガイドラインの策定を望む。</p>	<p>するための体制整備を求める規定があります。また、全国銀行協会においては個別銀行が独占禁止法への対応を図る際のガイドラインとして「銀行の公正取引に関する手引」を定めており、銀行自身の自主的な取組も含めて政府としてフォローして参ります。</p>
8	<p>「ビジネスと人権」作業部会等によるアニメ業界への勧告や政府の対応経過に一切触れられていないのは、行動計画としての国際的整合性を欠く。</p>	<p>「ビジネスと人権」に関する作業部会等による様々な指摘事項については、関係府省庁において内容を検討し対応するものであるため、その詳細については改定版行動計画において取り上げておりません。</p>

(了)