

**「ビジネスと人権」に関する行動計画の原案についての意見募集
の結果について**

令和2年10月
外務省

1 意見募集対象

「ビジネスと人権」に関する行動計画の原案

2 意見募集期間等

- (1) 意見募集期間：令和2年2月17日から令和2年3月17日まで
- (2) 募集方法：電子政府の総合案内（e-Gov）
- (3) 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

3 提出意見件数：78件

4. 提出意見の概要及びそれに対する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の考え方

- (1) 「ビジネスと人権」に関する行動計画（以下、「行動計画」という。）の原案全体について

	提出意見の概要	考え方
1	「行動計画」の策定のプロセスでは現状の課題分析、ギャップ分析が不十分である。現状の課題分析、ギャップ分析を踏まえた上で、その課題に対応する措置を講じる旨を明記すべき。（同旨多数）	本「行動計画」策定に先立ち、政府はベースラインスタディを実施し、企業活動に関する我が国の法制度や施策等の現状整理を行い、その上で、実態を把握するため、経済界、労働界、法曹界、学术界、市民社会等の代表的な組織の参加を得て、計10回の意見交換会を実施しました。本「行動計画」は、こうした意見交換も踏まえて作成したものです。

2	「行動計画」とSDGsとの関係をより明確に示すべき。	本「行動計画」の「第1章 2. 行動計画の位置付け」に記載のあるように、SDGsと人権の保護・促進は、相互に補強し合い、表裏一体の関係にあると考えています。また、「第1章 3. 行動計画の策定を通じ目指すもの」においても、本「行動計画」の策定を通じてSDGsの達成へ貢献することなどを明記しています。今後の実施の段階においても、こうした点を踏まえて対応してまいります。
3	SDGs推進円卓会議などの場を通して、「行動計画」の重要性が広く共有され、SDGs全般に関するより広い議論にも反映されるべき。	頂いた意見も踏まえ、SDGs推進円卓会議での議論やSDGsアクションプランへの反映等、「行動計画」の推進及び重要性の認知に努めます。
4	女性、障害者、外国人、性的マイノリティ、先住民、高齢者、非正規雇用労働者などの社会的に脆弱な立場にある人々を重視することを明記すべき。(同旨多数)	頂いた意見も踏まえ、「第1章 3. 行動計画の策定を通じ目指すもの」等において、社会的弱者になるリスク又は社会的に取り残されるリスクの高いグループについて記載しました。
5	今回のパブコメの意見提出のための資料が全てPDF形式の文書となっており、視覚障害のある人はアクセスできず、SDGsの「誰一人取り残さない」という認識がない。	頂いた意見については、今後の参考とさせていただきます。
6	「指導原則のジェンダー視点」、「女子差別撤廃条約」、「北京行動要領」、G7及びG20サミットの関連文書、「男女雇用機会均等法」、「男女共同参画社会基本法」などの、要素を含め、女性の活躍の推進やジェンダーの視点を「行動計画」により反映すべき。(同旨多数)	頂いた意見も踏まえ、「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 (1) 横断的事項」や「(3) 人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組」など、本「行動計画」全体を通じ、ジェンダーの視点を可能な限り反映しました。

7	「行動計画」の策定を通じて、「政策の整合性」ではなく、「政策の一貫性」を追求すべき。 (同旨多数)	頂いた指摘を踏まえて、「政策の一貫性」と「行動計画」に記載しました。
8	人権への「配慮」という表現を「尊重」に変更すべき。(同旨多数)	頂いた意見を踏まえて、「尊重」としました。
9	「撲滅」という表現を「撤廃」に変更すべき。	頂いた意見を踏まえて、児童労働の「撤廃」と変更しました。
10	「行動計画」に記載されている具体的な個々の施策について、担当する府省庁を明記すべき。(同旨多数)	頂いた意見を踏まえ、「行動計画」の「具体的な措置」について、実施省庁名を記載しました。
11	「行動計画」に記載されている具体的な措置は、既存の施策の整理にとどまっており、法整備・制度整備や予算措置等を含む今後の新たな具体的な施策に欠ける。(同旨多数)	本「行動計画」では、関係府省庁がこれまで個別に実施してきた人権の保護に資する措置を「ビジネスと人権」の観点から整理することで、関係府省庁間の認識の共有・理解促進を図り、今後の関係府省庁の連携を促進しつつ、関係府省庁間の政策の一貫性の確保を強化していくこととしています。今後も、政策のニーズの把握に努め、必要に応じて新たな施策を講じてまいります。
12	「行動計画」において、「ビジネスと人権」の共通理解や方向性を示すべき。	本「行動計画」では、政府等、企業における「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上を図ることを明記しています。今後の実施の段階においても、頂いた意見を参考とさせていただきます。
13	「行動計画」策定に時間がかかったことを認識すべき。	2016年に「行動計画」の策定に着手する旨表明してから、様々な関係者の意見を聞きながら、現状把握調査(ベースライン・スタディ)を行った上で、「行動計画」の策定を進めてきました。本「行動計画」は広範な内容を扱い、ステークホルダーも多岐にわたることから、策定に時間を要していますが、本年秋には「行動計画」を発表し、今後着実に各種施策を実施していく考えです。

14	「行動計画」を、日本語版と同時に英語版も公表してほしい。	英語版についても作成予定としています。早期に英語版も公表できるよう、作業を進めてまいります。
----	------------------------------	--

(2) 「第1章 行動計画ができるまで（背景及び作業プロセス）」について

	提出意見の概要	考え方
1	調達ルール等を始めとして2021年に開催される2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に際して採られた人権に配慮した取組を、大会だけのものにせず、今後も広げていくべき。	2021年に開催される2020年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会が、オリンピック競技大会・パラリンピック競技大会（以下「東京2020大会」という。）として初めて「指導原則」にのっとった大会となるべく取組が進められているところであり、政府としても、その他の国際大会においてもその取組を広げていくことは重要と考えます。 さらに、スポーツ大会のみならず、様々な分野でこうした取組を進めていくためには、様々な議論や検討が必要であると考えています。
2	「中小企業憲章」も踏まえ、日本社会において中小企業の果たしている役割、その多様性を認識するとともに、「ビジネスと人権」の課題についても、中小企業での理解・実行を広げていくこと、また、そのための環境整備が重要。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 行動計画 1. 行動計画の基本的な考え方」において、可能な限り反映しました。
3	「行動計画」において、人権を保護する義務は、一義的には国家にあることを明記すべき。（同旨多数）	頂いた意見も踏まえ、「第1章 行動計画ができるまで（背景及び作業プロセス） 3. 行動計画の策定を通じて目指すもの」において、政府による人権を保護する義務が明確となるような記載としました。
4	人権配慮の取組を進める日本企業が正当に評価を得る環境づくりについて、人権尊重責	頂いた意見も踏まえ、「第1章行動計画ができるまで（背景及び作業プロセス） 3. 行動計画の策定を通じて目指すもの」において、可能な限り反映し

	任を果たし救済を保障する旨明記すべき。	ました。
5	ESG投資の国際的な広がりにも見られるように、人権配慮は投資家の求めるところとなっており、「ビジネスと人権」を国家の成長戦略とすべき。	頂いた意見も踏まえ、ESG投資においても、人権が投資家の求めるところとなっている旨の記載をしました。また、2018年に閣議決定された「未来投資戦略2018」『Society 5.0』『データ駆動型社会』への変革においても、本「行動計画」の策定を通じて、企業に先進的な取組を促すこと等に言及しています。
6	国際的に認められた人権基準を満たすために、日本が未批准の条約の速やかな批准を実現すべき。(同旨多数)	未締結の条約には、様々なものが含まれており、一概に申し上げることは困難ですが、それぞれについて種々の検討すべき事項があると考えています。いずれにせよ、政府としては、我が国が締結している人権諸条約の遵守及び国際的に認められた原則の尊重を含む国際社会に対するコミットメントを実施しながら、国内外における責任ある企業活動の促進を図ることを目指してまいります。
7	国内法・国内制度における、「行動計画」の位置付けを明確に示すべき。	本「行動計画」は、「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」として作成したものです。「第1章 行動計画ができるまで(背景及び作業プロセス) 1. はじめに」において、関係府省庁がこれまで個別に実施してきた人権の保護に資する措置を「ビジネスと人権」の観点から整理することで、関係府省庁間の認識の共有・理解促進を図り、今後の関係府省庁の連携を促進しつつ、関係府省庁間の政策の一貫性の確保を強化していくこと等を記載しています。 また、「2. 行動計画の位置付け～『指導原則』等の国際文書及びSDGsとの関係～」において、政府としては、本「行動計画」の策定は、SDGsの実現に向けた取組の一つとして位置付け、SDGs実施指針付表、SDGs実施指針改定版等に明記しています。また、2018年6月に閣議決定された、「未来投資戦略2018—『Society5.0』『データ駆動型社会』への変革

		一」においても、本「行動計画」の策定を通じて、企業に先進的な取組を促すこと等に言及しています。
8	「第1章1. はじめに～「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策定の必要性～」(6)の「道義的」という表現を再検討すべき。	頂いた意見を踏まえ、削除しました。
9	「第1章1. はじめに～「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策定の必要性～」(6)の「人権に関するリスク」の書きぶりを改めるべき。	この文脈では、企業がリスクを特定し、対策を講じる必要があり得るとの企業側の現状について言及しているため、現在の書きぶりとしています。
10	「行動計画」において、国内外の企業活動により負の影響を受ける人々の人権を保護し、促進することが目指されていることを明確にすべき。(同旨多数)	頂いた意見も踏まえ、「第1章 行動計画ができるまで(背景及び作業プロセス) 3. 行動計画の策定を通じて目指すもの」において、企業活動により負の影響を受ける人々の人権保護・促進に貢献することを目的とする旨記載しました。
11	「第1章3. 行動計画の策定を通じ目指すもの」の第一文の主語が不明確であるため、誰が実施主体なのかを明記すべき。	頂いた意見も踏まえ、「政府として」を追記しました。
12	「第1章3. 行動計画の策定を通じ目指すもの」の(1)及び「第2章2. 行動計画」における「人権を保護する国家の義務に関する取組」において「我が国が締結している人権諸条約」という表現が用いられているが、「我が国が締結している」を削除し、「人権諸条約」又は「国際的に認められた人権に関する	条約については、我が国として履行の義務を負っているものについて言及するとの観点から、「我が国が締結している人権諸条約」との書きぶりとししました。

	諸条約」と変更すべき。	
13	「第1章3. 行動計画の策定を通じ目指すもの」の(4)に記載のある「包括的」を「包摂的」と改めるべき。	頂いた意見も踏まえ、「包摂的」に改めました。
14	「第1章3. 行動計画の策定を通じ目指すもの」の(4)におけるSDGs達成への貢献に、「SDGs全体にジェンダー主流化を図る」と明記すべき。	本「行動計画」は、「ビジネスと人権」に関するものであることから、現在の表現としています。
15	「第1章4. 行動計画の策定プロセス」において、行政書士等の中小企業を支援する団体等が含まれていたかどうか記載がなかったが、意見聴取に含まれていたか。	中小企業団体からは意見をお伺いするとともに、パブリックコメントを行い、広く各方面から意見を頂きました。
16	関係各省庁には、ビジネスと人権を自分事と捉え、施策の中に、ビジネスと人権の視点を入れ込むことをお願いしたい。人権問題が発生すれば企業価値が大きく毀損されるという企業が抱く危機感を、関係府省庁にも共有してもらいたい。	本「行動計画」では、関係府省庁がこれまで個別に実施してきた人権の保護に資する措置を「ビジネスと人権」の観点から整理することで、関係府省庁間の認識の共有・理解促進を図り、今後の関係府省庁の連携を促進しつつ、政策の一貫性の確保を強化していくこととしています。今後も、政策のニーズの把握に努め、必要に応じて新たな施策を講じてまいります。

(3) 「第2章 行動計画」について

	提出意見の概要	考え方
1	「第2章1. 行動計画の基本的な考え方」における、5点の基本的な考え方を、行動計画の策定の今までの議論を踏まえて「優先分野」と記載すべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 1. 行動計画の基本的な考え方」に掲げた諸点を優先分野として明記しました。
2	第2章で「具体的な措置」を列挙しているが、「既存の施策」と「今後取り組んでいく施策」との区別が困難。	頂いた意見も踏まえ、可能な限り、分かりやすくなるよう記載しました。
3	「第2章1. 行動計画の基本的な考え方」の(3)で、従来から行われている人権教育、人権啓発の取組の継続に加え、「『ビジネスと人権』に関する教育、啓発に取り組む」と修正すべき。	「ビジネスと人権」の諸課題について、広く社会全体の意識を高めるためには、広く人権に対する認識そのものを高めていく必要があるとともに、これまでも「ビジネスと人権」に関する人権啓発を行ってきたことから、現在の表現としています。
4	「第2章1. 行動計画の基本的な考え方」において、「(4) 企業活動のグローバル化、多様化に伴い、国際社会は、企業に対し、企業内部での「ビジネスと人権」に関する取組の実施だけでなく、国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取組を求めており、企業はこの点に留意する必要がある。」とあるが、「留意する」では足りず、「行動すること」を求めることを明記すべき。	企業に期待する行動については、「第3章 政府から企業への期待表明」において具体的に記載しています。

5	「第2章1. 行動計画の基本的な考え方」の(5)における相談窓口の対象者の()に、女性を入れること。	()内は、個別法令に基づく相談窓口として代表的なものを例示したものであることから、現在の表現としています。
6	「第2章1. 行動計画の基本的な考え方」の(5)において「セーフティネット」ではなく、指導原則に照らして「グリーンバンス・メカニズム」(苦情処理メカニズム)と明確に位置付けるべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章. 1. 行動計画の基本的考え方」の文言を変更しました。
7	「第2章1. 行動計画の基本的な考え方」の(5)において、国の事業が関与するグリーンバンス・メカニズムが、指導原則に書かれた要件を実質的に担保されているのかを外部有識者等を交えてレビューすべき。民間の取組である「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」を参考とし、レビューに活用しつつ、本ガイドラインの民間への普及を支援することも一案。	頂いた意見は参考として承ります。民間の取組に関しては、「第2章 2. 分野別行動計画 (4) 救済へのアクセスに関する取組」において、様々なステークホルダーが提供する取組について、その利用促進を図るため、周知等の支援を行う、としています。
8	「第2章2. (1)横断的事項」で、「横断的事項」ではなく、日本社会・日本企業が指導原則を実現するに当たっての共通認識となる「優先課題・分野」を示すべき。	本「行動計画」における優先分野については、これまでの関係者からの意見を踏まえ、「2章 行動計画 1. 行動計画の基本的考え方」において、明示的に示すこととしました。
9	「第2章2. (1)横断的事項」で、外国人労働者・外国人技能実習生、子どもだけでな	「第1章 3. 行動計画の策定を通じ目指すもの」等において、社会的弱者になるリスク又は社会的に取り残されるリスクの高いグループについて記

	く、障害者、女性、性的マイノリティ、人種・民族に関して外国人や先住民族（アイヌ民族など）のマイノリティを、「平等（差別の禁止）」に加えて、その「人権の尊重・保護」の対象と位置付けるべき。	載しました。
10	「行動計画」では、男女両方がワーク・ライフ・バランスを実現できるディーセント・ワークを推進する旨を示すべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画（1）横断的事項 ア労働（ディーセント・ワークの推進等）」において、可能な限り反映しました。
11	「行動計画」に、安定した雇用創造の重要性を盛り込むべき。	安定した雇用創造の重要性については、多様な解釈があり、詳細な意図までは分かりかねますので、現状では記載はしていませんが、頂いた意見については、今後の参考とさせていただきます。
12	罰則の導入や研修の義務化等を含め、ILO諸条約や関連するILOの勧告を踏まえて、「行動計画」に職場における暴力・ハラスメント対策の強化に関する施策を盛り込むべき。（同旨多数）	頂いた意見も踏まえ、2019年の「労働施策総合推進法」等の改正によるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント等に係る措置を本「行動計画」に記載しました。他方、罰則の導入や研修の義務化等の一層の措置については、様々な議論や検討が必要と考えています。
13	ハラスメント対策の強化に、「レイシャルハラスメント」も入れること。	改正労働施策総合推進法等を踏まえて、現在の書きぶりとなっています。いずれにせよ、同法等の履行確保を通じてハラスメントのない職場環境の実現に向けた取組を引き続き推進していきます。
14	「行動計画」に、多言語対応の予算、留学生の扱い等を含め、外国人労働者の施策について対応を講ずる旨を盛り込むべき。（同旨多数）	外国人材の受入れ・共生の観点から、平成30年12月に、関係閣僚閣議において「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下「総合的対応策」という。）を決定し、令和元年6月には、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」（以下「充実策」という。）を取りまとめ、また同年12月には、充実策の方向性に沿って、総合的対応策の改訂を行い、

		政府一丸となって関連施策を着実に推進してきました。さらに、令和2年7月には、これまでの関連施策の実施状況も踏まえ、外国人材の受入れ環境整備を更に充実・推進させる観点から総合的対応策を改訂したところです。頂いた意見も参考として、引き続き政府一丸となって関連施策を着実に実施してまいります。
15	外国人を雇用する事業主に対する労働関係法令の遵守及び、外国人雇用管理指針の周知徹底について盛り込むべき。	頂いた意見を踏まえ、外国人を雇用する事業主に対する労働法令の遵守及び「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」の周知徹底を図る旨追記しました。
16	技能実習生の人権侵害に関する実態調査、多言語対応の窓口、失踪に追いつめられないような施策、債務・転職・強制帰国の問題等への対処等、の技能実習生の置かれた環境を踏まえて、その改善のため、廃止も含めた根本的な検討を行う旨を「行動計画」に示すべき。また、女性技能実習生に関する、ジェンダー視点に立ったリプロダクティブ・ヘルス/ライツ等の人権が保障される労働環境を整備すべき。(同旨多数)	技能実習制度については、本「行動計画」の「第2章 2. 分野別行動計画 (1) 横断的事項 ア. 労働(ディーセント・ワークの促進等)」に記載したとおり、平成29年から施行した技能実習法に基づく新たな制度の下、二国間取決めに基づく送出国との連携・協力等により、様々な措置を通じて、制度の適正化に努めてきています。さらに、外国人技能実習機構による実地検査については、令和元年度から体制の強化を行いました。また、技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームが取りまとめた改善方策を引き続き着実に実施するなど、今後もこうした取組により、引き続き技能実習制度の適正な実施の確保と技能実習生の保護を図っていくこととしています。
17	人身取引対策について、労働基準監督官に適切な権限を付与し、自らの役割としての認識向上を行うことを「行動計画」に盛り込むべき。	人身取引対策に関しては、任官後5年目程度の労働基準監督官を対象に、毎年実施される研修において、人身取引をテーマとして取り扱う講義を行っており、人身取引対策の推進における労働基準監督機関の役割などについて理解を促してきているところです。
18	技能実習制度における人権侵害に対する実効性を伴った施策の策定、及び民間支援団体	平成29年から施行した技能実習法に基づく新たな制度の下、制度の適正化を引き続き実施してまいります。

	への費用支弁を求める。	
19	児童買春、児童ポルノ、AV出演強要などの性的人身取引に関して、ホテル業界への働きかけと対策を求めるべき。	頂いた意見も踏まえつつ、児童買春・児童ポルノ、AV出演強要等については、引き続き関係機関・団体等と連携し、各種対策を講じてまいります。
20	「子どもの権利とビジネス原則」や児童の権利条約一般的意見16「企業セクターが子どもの権利に与える影響にかかわる国の義務について」の趣旨を踏まえ、企業活動が子どもに及ぼす種々の負の影響や子どもの権利の保護・促進を促す関連施策について「行動計画」に記載すべき。(同旨多数)	子どもの権利の保護・促進は、「ビジネスと人権」においても重要な課題であり、本「行動計画」においても、「第2章行動計画 2. 分野別行動計画 (1) 横断的事項 イ. 子どもの権利の保護・促進」として取り上げています。頂いた意見も踏まえ、「子どもの権利とビジネス原則」の趣旨の周知への協力を行っていく旨記載しました。
21	「第2章2.(1)横断的事項 イ. 子どもの権利の保護・促進」の(ウ)「子どもに対する暴力撲滅行動計画」の着実な実施と、(エ)「子どもに対する暴力撲滅基金」を通じた紛争下の子どもの保護」を統合すべき。	頂いた意見を踏まえ、可能な限り反映しました。
22	ユニセフの「子どもの権利とスポーツの原則」を周知し、関連団体、企業等によるスポーツにおける子どもの権利の保護・促進を促すことについて「行動計画」に記載すべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 (1) 横断的事項 イ. 子どもの権利の保護・促進」において、反映しました。
23	性的搾取の被害者には女性と少女が多く含まれていることを踏まえ、「行動計画」に、ジェンダーに十分配慮した対策の実施を記載すべき。また、関連企業に対する規制や人権	頂いた意見も踏まえ、「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 イ. 子どもの権利の保護・促進」において、性的被害者には女性と少女が多く含まれていること等について記載しました。 また、「子どもの性的被害防止プラン」に基づく施策の着実な実施を記載しま

	保護の施策を求めることなど法整備の強化を含め、子どもへの性的搾取への対策を進めるべき。「行動計画」に「子どもの性被害防止プラン」の着実な実施を記載すべき。	した。新たな法整備については、様々な議論や検討が必要と考えます。
2 4	国内の児童労働への取組として、包括的な法律制定等を検討すべき。	我が国においては、労働基準法、児童福祉法等によって、国内の児童労働の撤廃に取り組んでいます。
2 5	「行動計画」に記載のある児童の権利の保護・促進の取組の実効性を高めるためにAlliance8.7への加盟を進めるべき。	子どもの権利の保護・促進は、「ビジネスと人権」においても重要な課題であり、本「行動計画」においても、「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 (1) 横断的事項 イ 子どもの権利の保護・促進」として、取り上げております。頂いた意見も参考としつつ、児童労働の問題を始め子どもの権利の保護・促進の取組を進めてまいります。
2 6	労働及び雇用に関するG20大阪サミットでのコミットメントを日本がイニシアティブを取って、国内外で着実に実行していくべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 イ 子どもの権利の保護・促進」では、G20大阪首脳宣言及びG20労働雇用大臣会合大臣宣言において、児童労働等を根絶することへのG20のコミットメントを再確認した旨記載しました。こうした点も踏まえ、引き続き取り組んでまいります。
2 7	「青少年インターネット環境整備法」及び「青少年インターネット環境整備基本計画」に基づく施策の実施を「行動計画」に盛り込むべき。	頂いた意見を踏まえ、「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 イ 子どもの権利の保護・促進」において、青少年の安全安心なインターネット利用環境整備に向けた施策の着実な実施に取り組んでいく旨の記載をしました。
2 8	AIによるアクティブラーニングにおけるジェンダーバイアス、AIプロファイリングによる差別助長等への課題を踏まえて、その対策を「行動計画」に盛り込むべき。	頂いた意見は参考として承ります。

29	インターネット上のヘイトスピーチが、ジェンダーや様々なマイノリティ集団に対する差別意識等の現れである場合が多いことを踏まえ、「行動計画」で、オンライン上のジェンダーに基づく暴力への対応や、ジェンダー平等の視点と多様性・包摂性への配慮に十分留意すべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 ウ 新しい技術の発展に伴う人権」においてジェンダー平等の視点、多様性・包摂性への配慮について記載しました。
30	「第2章2.(1)横断的事項 ウ. 新しい技術の発展に伴う人権」において、違法な監視から保護される権利を全ての人に対し保障すべき措置を含めるべき。	違法な監視から保護される権利の意味が必ずしも明らかではありませんが、プライバシー侵害への対応や、国際会議等においてAIの利用とプライバシーの保護に関する議論の推進に努めることとしています。
31	ヘイトスピーチに関して、「ヘイトスピーチ解消法」に加え、「部落差別解消推進法」と「アイヌ政策推進法」についても参照すべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画 (1)横断的事項 ウ 新しい技術の発展に伴う人権」において、可能な限り反映しました。
32	インターネット上の人権侵害に関し、IT企業への報告書作成の義務付けや第三者機関の要請による削除や発信情報者の開示等の法制度整備も含め、具体的な人権保護、尊重、救済の枠組みを「行動計画」で検討すべき。	インターネット上の名誉毀損・プライバシー侵害等の人権侵害情報については、総務省においては、インターネット上に流通した情報による被害に係る一般利用者からの相談を受け付け、具体的な削除要請の方法等についての的確なアドバイス等を行う「違法・有害情報相談センター」を運営しているほか、法務省では被害者自らが被害の回復を図ることが困難な場合には、違法性の有無を判断した上で、プロバイダ等に対して当該情報の削除を要請するなど被害の救済に努めてきています。他方、新たな法整備については、様々な議論や検討が必要と考えています。
33	消費者の権利を明確にした記述とすべき。ま	消費者の権利については、これまでも、消費者の利益の擁護及び増進のため

	た、消費者の権利を担保する観点から、消費者関連法の整備を行うべき。	に、国、地方公共団体、事業者の義務等を記載した「消費者基本法」等に基づき、その実現に努めてきています。頂いた意見も踏まえ、「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 エ 消費者の権利・役割」においてその点について記載しました。なお、新たな法整備については、様々な議論や検討が必要と考えています。
3 4	「ビジネスと人権」に向けた取組の実効性を高めるための消費者教育が不十分。消費者や子どもたちを含めたものとするを「行動計画」は意識すべき。	本「行動計画」では、消費者教育推進法に基づき、消費者市民社会の形成に向けて、学校、家庭、地域、職域、その他多様な主体の連携を通して、消費者教育の推進を引き続き支援していくこととしております。
3 5	広告が消費者に与える影響を踏まえ、ガイドランスの作成も含め、人権に配慮した適切な広告表現の促進に関する施策を「行動計画」に含めるべき。	広告における表現については、これまでも種々の法令に従って適切なものとなるよう措置を講じてきたところです。
3 6	男女両方がワーク・ライフ・バランスを実現するために、ケアワークの公正な評価と平等な分担を実現すべく「行動計画」に記載すべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画 (1)横断的事項 オ 法の下での平等」において、可能な限り反映しました。
3 7	「第2章2.(1)横断的事項 オ. 法の下での平等」で(障害者、女性、性的指向・性自認等)とあるが、この()内を(女性、障害者、高齢者、先住民、性的指向・性自認等)とすべき。	()内は、例示として掲げたものであり、このような書きぶりとしていません。
3 8	女性活躍の推進に関し、その経済的意義のみならず、女性の人権として、捉えることを明	頂いた意見も踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画 (1)横断的事項 オ 法の下での平等」において、「男女共同参画社会基本法に言及するなど、可能

	記し、また、働きやすい環境作りを促進するための施策を「行動計画」に盛り込むべき。	な限り反映しました。
39	「第2章2. (1)横断的事項 オ. 法の下 の平等」の(ウ)で、「経済・公共分野での あらゆるレベルの意思決定における女性の 参画および男女平等なリーダーシップの推 進」を、独立した項目として挿入すべき。	頂いた意見に関する項目の趣旨は、「第2章2. (1)横断的事項 オ. 法 の下の平等」に盛り込まれていると理解しております。
40	女性活躍推進法の効果と成果について検証 し、女性活躍を阻む原因を取り除くための具 体的な施策を「行動計画」に示すべき。	本「行動計画」では、女性活躍を通じた経済成長の意義を広く示し、ビジネ ス上の成果を共有していくこととしています。
41	障害者雇用の促進については、特に、女性障 害者等、複合的な不平等を被りがちな当事者 への配慮を「行動計画」に明記すべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画 (1)横断的事項 オ 法の下の平等」において、可能な限り反映しました。
42	中小企業が多く障害者を雇用している実 状が正確に捉えられるように、従業員規模4 5人以下の中小企業における障害者雇用の 状況を毎年調査し、公表すべき。	毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告においては、法定雇用率の達成状況 の把握を目的としており、法定雇用障害者数が1人以上となる常用労働者4 5.5人以上の企業を対象としています。その上で、障害者雇用の実態を広く 把握するため、常用労働者5人以上の事業所を対象とする障害者雇用実態調 査を5年ごとに実施しています。
43	性的指向・性自認に関し、差別を禁止する法 整備、経団連の提言「ダイバーシティ・イン クルージョン社会の実現に向けて」、また、 性的指向・性自認に関連するハラスメント対 策等を「行動計画」に盛り込むべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章。2. 分野別行動計画(1)横断的事項 オ 法 の下の平等」において、可能な限り反映しました。
44	都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワ	都道府県労働局等の職員に対し、LGBTに関する研修を行っています。

	ークなどの職員等に対し、LGBTに関する研修を行うべき。	
45	包括的差別禁止法の整備を「行動計画」で検討すべき。	我が国では、憲法第14条第1項が法の下での平等を規定しています。これを踏まえ、我が国は、教育、医療、交通、雇用等国民生活に密接な関わり合いを持ち公共性の高い分野については、特に各分野における関係法令により広く差別待遇の禁止を規定しています。
46	雇用差別禁止法を作るべき。	雇用分野については、「第2章 2. 分野別行動計画 (1) 横断的事項オ. 法の下での平等」に記載されている通り、憲法22条及び関連の法令の下、職業選択の自由が保障されています。こうした中、新たな法律の整備については、様々な議論や検討が必要と考えます。
47	「行動計画」では、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の具体的な施策について記載が不十分。	「第2章 行動計画 2. 分野別行動計画 (1) 横断的事項」において、「外国人材の受け入れ・共生」という項目を置いたのは、「ビジネスと人権」の観点からも、日本において就労する外国人が、日本人と同様に公共サービスを楽しむことができる環境を整えることが重要と考えたからです。 「ビジネスと人権」に資する関連施策も含め総合的対応策に盛り込まれた生活の様々な場面に関する施策について、着実に実施・推進していきます。
48	「外国人材の受入れ・共生」において、在留資格がない人は人権が保障されないのか。	お尋ねの趣旨が明らかではありませんが、総合的対応策では、外国人の適正な受入れの観点から、正規に在留資格を有する全ての外国人を社会の一員として受け入れていくという視点に立ち、外国人が安心して生活することができる環境を整備していくこととしています。
49	「共生社会の実現に向けて、関係者の声を聴きながら、『ビジネスと人権』に資する関連	総合的対応策（令和2年度改訂）施策番号181でお示ししているとおり、外国人技能実習機構による実地検査時等において、人権侵害行為の有

	<p>施策も含め『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（改訂）』に盛り込まれた施策について、引き続き実施していく」とあるが、関係者の声に外国人技能実習生等の人権被害者も含まれているのか。</p>	<p>無等の確認を徹底することとしているところ、確認は技能実習生本人からも直接行っていますので、「関係者」には技能実習生も含まれていると認識しています。</p>
50	<p>「第2章2.（1）横断的事項 カ. 外国人材の受入れ・共生」において、難民申請者において難民該当性が高い可能性のある外国人材に関し、難民認定申請中においても「特別活動」以外の在留資格への切替許可を検討するといった、企業の事業活動上の実態に即した要望も反映した上での運用の改善も含めるべき。</p>	<p>難民認定申請中としての「特定活動」から他の在留資格への変更に当たっては、当該「特定活動」の許可を受けた経緯等、その者の入国・在留状況に鑑み、在留資格該当性及び上陸基準適合性を含め、総合的に評価して在留資格の変更を適当と認めるに足りる相当の理由があるかどうか判断しています。</p>
51	<p>難民認定された人に対する就職支援をすべき。</p>	<p>難民認定された人に対しては、職業相談、職業紹介、職場適応訓練のあつせん等の就職支援を行っており、政府として引き続きしっかり取り組んでいきたいと考えています。</p>
52	<p>現在の公共調達ルールは、価格競争が大原則であるが、人権重視の原則、人権デュー・ディリジェンス導入の条件付けや人権配慮に基づいた評価方式を含めるべき。また、そのための法改正を行う旨を「行動計画」で検討すべき。</p>	<p>我が国の公共調達手続については、会計法を始めとする諸法令の下、国際約束の履行を含めて適正に実施してきているところです。また、「ビジネスと人権」に関連する施策については、「第2章 2. 分野別行動計画 （2）人権を保護する国家の義務に関する取組 ア. 公共調達」に記載したとおりであり、これらの取組を引き続き推進していくこととしています。他方、法改正を含め一層の措置については、様々な議論や検討が必要と考えています。</p>
53	<p>地方公共団体の公共調達においても、人権への配慮と地域のニーズに則した取組を推進</p>	<p>地方公共団体における公共調達については、関連の法令に沿って行われることとなりますが、「ビジネスと人権」の取組を進めていく上で、地方公共団体</p>

	する旨を「行動計画」に盛り込むべき。	も含めて理解を促進し、意識を向上させていくことは重要と考えており、本「行動計画」についても地方公共団体と共有してまいります。
5 4	「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した調達コード」を参考に、同水準以上の調達コードを作成・運用することを求める。	東京2020大会が、オリンピック競技大会・パラリンピック競技大会として初めて、「指導原則」にのっとりた大会となるべく取組が進められているところであり、政府としても、今後もその取組を広げていくことは重要と考えています。他方、様々な分野でこうした取組を進めていくためには、様々な議論や検討が必要であると考えています。
5 5	品確法や新・担い手3法をめぐる国土交通省の取組を追記すべき。	いただいた意見を踏まえて、「第2章 2. 分野別行動計画(2) 人権を保護する国家の義務に関する取組」に可能な限り反映しました。
5 6	JICAやJBIC等の政府関係機関での公共調達における人権配慮の取組が「行動計画」に含まれておらず、人権方針の策定ないし同類のガイドラインへの組み込み、人権デュー・ディリジェンスの実施、人権に配慮した調達、グリーンバンス・メカニズム、情報開示などを含めることを検討すべき。	JICAやJBICの取組については、「第2章 2. 分野別行動計画(2) 人権を保護する国家の義務に関する取組 イ 開発協力・開発金融」及び「(4) 救済へのアクセスに関する取組」において、事業実施に当たって、それぞれ「環境社会配慮ガイドライン」及び「環境社会配慮確認のためのJBICガイドライン」を定めて人権への配慮を行ってきていること、また、相談窓口を設けて対応してきていること等を、頂いた意見を踏まえて、より分かりやすいように記載しました。
5 7	(「ビジネスと人権」の分野において)日本の定期報告書に対する国際人権条約諸委員会が総括所見で述べている勧告について、どのように取り組んでいるか。	国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を着実に履行すべく、本「行動計画」の策定に取り組んでおります。
5 8	経済連携協定や二国間協定等の締結がもたらす、中小企業への影響を十分に考慮し、配慮すること。	中小企業を含め、海外展開を推し進める日本企業・日本産品等による新たな市場開拓を促すことは重要と考えています。右観点から、中堅・中小企業を始めとする多くの日本企業が、グローバル市場で、EPA等を活用し、ビジネスチャンスを獲得できるよう、政府としてしっかりと取り組んでいきたい

		と考えています。
59	既存の国際的なフレームワークに準拠するにとどまらず、日本として「ビジネスと人権」において国際的なイニシアティブを取り、ルールメーカーの役割を担うべき。また、レベル・プレイング・フィールドの形成を目指し、例えば、「東アジア公正競争条約」を目指すべき。	「ビジネスと人権」に係る国際的な取組については、「第2章 2. 分野別行動計画 (2) 人権を保護する国家の義務に関する取組 ウ 国際場裡における『ビジネスと人権』の推進・拡大」において、国連人権理事会の場や二国間の人権対話での議論に積極的に取り組んでいることに加え、我が国が署名、締結した一部の経済連携協定及び投資協定では、世界貿易機関(WTO)等の貿易ルールと整合的な形で、労働、環境等の社会課題に関する条文を取り入れるなどしてきていることを記載しています。
60	公務員に対して、「ビジネスと人権」に関する周知だけでなく教育も実施すべき。	頂いた意見を踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画 (2) 人権を保護する国家の義務に関する取組 エ 人権教育・啓発」において、研修を実施する旨記載しました。
61	人権教育・啓発について、現在の行動計画の記述では不十分。従来からの人権教育・啓発に加え、「ビジネスと人権」に関する教育・啓発に取り組むべき。人権教育及び人権啓発の推進に関する法律に基づき、「ビジネスと人権」を人権課題として明確に位置付けるべき。(同旨多数)	「人権教育・啓発に関する基本計画」において、「人権教育・啓発は、人権尊重社会の実現を目指して、日本国憲法や基本教育法などの国内法、人権関係の国際条約などに即して推進していくべき」と、既に人権諸条約を念頭に置いています。それを踏まえ、「ビジネスと人権」に関する教育・啓発については、「第2章 2. 分野別行動計画 (2) 人権を保護する国家の義務に関する取組 エ 人権教育・啓発」において、「ビジネスと人権」における各種人権課題を認識しつつ、「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づき、人権教育・啓発活動を実施していく旨記載しています。
62	「第2章2. (2) 人権を保護する国家の義務に関する取組 エ. 人権教育・啓発」に、「(キ) 人権関連産業の育成」を追加し、産業カテゴリとして「人権関連産業」の新設等を「行動計画」に記載いただきたい。	頂いた意見は参考として承ります。

6 3	「第2章2. (3) 人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組 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」(ア)の「業界団体等」に関し、「労働組合、市民団体」を追記すべき。	頂いた意見は参考として承ります。
6 4	価値協創ガイダンスの見直しについて、「行動計画」の中で言及いただきたい。	価値協創ガイダンスは、企業と投資家との間の対話や情報開示の質を高めるための基本的な枠組みを提示したものであり、人権を含む個別・具体的なテーマを取り上げ、見直しを行うことは予定していません。
6 5	ESGとの関連で、企業の取組を促進することにつながることを踏まえて、様々な人権に関する論点について、コーポレートガバナンス・コードとの紐付けや内閣府第3号様式の改定といった法律による義務付けなど、企業による具体的な情報開示を進める枠組みを「行動計画」で検討すべき。(同旨多数)	企業による情報開示については、「第2章 2. 分野別行動計画 (3) 人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組 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」において、投資家と企業経営者のESG／非財務情報に関する対話・開示の手引きであり、企業の自主的・自発的な取組の「指針」として公表している「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に引き続き取り組む旨及び「スチュワードシップ・コード」や「コーポレートガバナンス・コード」において、ESG要素を含むサステナビリティに関する取組を促す観点から、投資先企業の状況の把握や情報開示について言及している旨を記載しています。他方、情報開示の義務付けについては、様々な議論や検討が必要と考えています。
6 6	年金基金の投資先企業におけるILO中核的労働基準の遵守状況を始め、社会保険適用、安全衛生、労働者(労働組合)との対話、	ディーセント・ワークの促進等については、「労働における基本的な原則及び権利に関するILOの宣言」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に労働政策を推進し、女性の活躍にも貢献するワー

	人材育成、女性管理職の登用、ワーク・ライフ・バランスの促進など、ディーセント・ワークへの配慮に着目する点を言及すべき。	ク・ライフ・バランスの確保も含むディーセント・ワークの実現に引き続き努めていく、との記載としました。
67	人権デュー・ディリジェンスについて、企業が活用できるフレームワークやガイダンス、ガイドブック等を作成すべき（業界やセクター別を含む。）。	今後の実施の段階においても、頂いた意見を参考にしつつ、対応について検討してまいりたいと考えます。
68	「行動計画」で言及している「サプライチェーン」の定義を明確に示すべき。	「サプライチェーン」は、「ビジネスと人権」に関する指導原則を含め、必ずしも一義的な定義が国際的に定められているわけではありませんが、一般的には、製品・サービスを提供する一連の活動やサプライヤー全体のことを指すものと考えています。
69	欧米の現代奴隷禁止法（サプライチェーンにおいて現代奴隷労働が行われていないことを確認・報告する義務を企業に課している。）を踏まえて、企業に人権デュー・ディリジェンスの実施を促す又は義務付ける施策を講じることを「行動計画」で示すべき。欧米で既に行われているように、サプライチェーンにおける現代の奴隷労働が行われていないことを確認・報告を義務化する日本版現代奴隷禁止法を整備すべき。海外における人権侵害に関する製品の輸入禁止を強化するための法改正を検討すべき。（同旨多数）	国際社会は、企業に対し、国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取組を求めており、政府としても、国際機関の提供するツールの活用や、企業向けの情報提供の取組を活用しつつ、企業による人権尊重を促すよう努めていくこととしています。他方、人権デュー・ディリジェンスの義務付けや法改正については、様々な議論や検討が必要となると考えています。
70	企業の人権デュー・ディリジェンス導入が進	在外公館等における企業支援については、「第2章 2. 分野別行動計画

	<p>んで、サプライチェーンにおける人権リスクを特定しても、企業だけでは解決できない問題もある。「行動計画」には、在外公館やJETRO、JICAなどの政府関係機関は、「ビジネスと人権」に関する情報収集等を通じて現地で活動する企業への支援をすべき。</p>	<p>(3) 人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組 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」において、現地関係機関・団体等との協力を視野に、在外公館において、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスの啓発を図る旨記載しています。</p>
7 1	<p>人権デュー・ディリジェンスの実施に当たっては、女性が多数を占める、特に海外のサプライチェーンにおける労働者の人権保障に十分留意する旨を追記すべき。</p>	<p>頂いた意見も踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画 (3) 人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組 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」において、可能な限り反映しました。</p>
7 2	<p>取組をより推進していくためには、具体案が必要。例えば、「第2章(3) 人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組 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」(カ)において環境報告ガイドラインで環境課題のみならず、様々な人権に関する論点についての具体的な開示を進める枠組み(たとえばコーポレートガバナンス・コードとの紐付け)も検討する等。</p>	<p>本「行動計画」においては、「人権」という場合、環境破壊による被害やサプライチェーンも考慮することとしており、かかる観点から、環境報告ガイドラインについて現在のような書きぶりとなっています。</p> <p>なお、「ステewardシップ・コード」や「コーポレートガバナンス・コード」においては、ESG要素を含むサステナビリティに関する取組を促す観点から、投資先企業の状況の把握や情報開示について言及しております。</p>
7 3	<p>「中小企業憲章」を国民全体の認識として、「中小企業の日」や「中小企業魅力発信月間」の推進体制強化、自治体における中小企業振興策の強化、中小企業の役割等に関する教</p>	<p>「中小企業に関しては、「第1章 行動計画ができるまで(背景及び作業プロセス) 1 はじめに」において、中小企業においても、人を中心に捉えた経営を実践し、中小企業が地域社会と働く人々を大切にする経営に取り組んできていることに言及するとともに、「第2章 行動計画 (3) 人権を尊重する</p>

	育、中小企業のイメージ向上等に取り組むべき。	企業の責任を促すための政府による取組 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」において、中小企業は、雇用の大部分を支え、社会の主役として地域社会と住民生活に貢献するとともに、サプライチェーンを担うなど、日本経済において重要な役割を担っている旨の記載をしています。
7 4	「行動計画」を通じて「ビジネスと人権」を中小企業にも広く広めていくに当たり、大企業と中小企業の取引上の関係から生じる不公正な競争条件・取引関係の問題に対処することは、中小企業での人権問題を考える上で必要。	大企業と中小企業の取引上の関係については、「第2章 2. 分野別行動計画 (3) 人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組 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」において、取引条件・取引慣行改善に取り組む旨記載しています。
7 5	「ビジネスと人権」の啓発の一環として、人権尊重に積極的に取り組み、企業として発展している事例を集め、その表彰等も含め、普及に取り組むべき。	本「行動計画」では、「第2章 2. 分野別行動計画 (2) 人権を保護する国家の義務に関する取組 エ 人権教育・啓発」において、人権の尊重を含む社会的課題に取り組む企業を表彰する旨言及しています。
7 6	「行動計画」には救済へのアクセスに関する取組として、OECD多国籍企業行動指針に基づく日本連絡窓口（日本NCP）が記載されているが、多国籍企業のサプライチェーンにおける人権侵害、セクハラを始めとする職場でのハラスメントへの対応を念頭に置いたジェンダー視点を含め、NCPの機能を強化すべき。迅速な救済を可能にするため、人的・財政的リソースを拡充すべき。また、紛	日本NCPについては、頂いた意見も踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画 (4) 救済へのアクセスに関する取組」において、サプライチェーンにおける人権尊重やジェンダーの視点にも留意すること、政労使で構成される日本NCP委員会と協力し、要すれば適宜有識者からの助言を求めるなどの記載を行いました。

	争の解決を促進するために、弁護士等の専門職の委員を配置すべき。	
77	日本司法支援センター（法テラス）の外国人の利用は、適法に在留する者に限定されているが、この適法在留要件は撤廃すべき。	外国人が、民事法律扶助を利用する場合、適法に在留していることが要件となりますが、法テラスで行っている情報提供等その他の業務については、その限りではありません。
78	民事裁判手続のIT化は必ずしも国民全般の司法アクセスの向上を意味しない。	民事裁判手続のIT化を進めるに当たっては、これにより国民の裁判を受ける権利を害することがないように、具体的な方策を検討してまいります。
79	民事裁判手続のIT利用拡大のための方策について、民事裁判を担当する裁判所、弁護士会等の意見を十分聴くことが不可欠。	法制審議会においては、裁判官や弁護士等にも委員として参画していただき、その意見も踏まえながら、具体的な方策についての検討を行っております。
80	企業が、指導原則に基づく救済メカニズム（苦情処理の仕組み）を導入し、問題解決を図ることを促す取組を「行動計画」に盛り込むようにすべき。	企業による苦情処理の仕組みの導入については、「第3章 政府から企業への期待表明」として、「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」旨記載しております。人権デュー・ディリジェンスに関する企業への啓発・理解促進等に取り組んでまいります。
81	「行動計画」では、政府関係機関としてJICAとJBICが言及されているが、環境ガイドラインや苦情処理・異議申立制度も含めて、NEXIについても言及すべき。	頂いた意見を踏まえて、「第2章 1. 行動計画の基本的な考え方」及び「2. 分野別行動計画 イ. 開発協力・開発金融」に記載しております。
82	「行動計画」に、裁判官や入管職員等に対しての人権研修も追記すべき。	頂いた意見を踏まえて、「第2章 2. 分野別行動計画（4）救済へのアクセスに関する取組」において、反映しました。なお、本「行動計画」は、原則として、政府の取組につき記載するものであるところ、裁判官への研修については、備考欄に記載しています。
83	「G20効果的な公益通報者保護のための	頂いた意見を踏まえて、「第2章 2. 分野別行動計画（4）救済へのアクセ

	ハイレベル原則」について「行動計画」で言及すべき。	スに関する取組」において、記載しました。
8 4	中小企業による苦情処理・問題解決制度について、中小企業に適した制度や運用の在り方について指針となるような中小企業向けの手引きを作成したり、一元的な窓口を創設したりすべき。	頂いた意見は参考として承ります。
8 5	個別の事業レベルにおける苦情処理メカニズムの構築のため、業界団体やその他の団体による苦情処理メカニズムの構築を国が支援すべき。裁判外紛争解決機関（ADR）その他紛争解決方法の整備を検討すべき。また、「ビジネスと人権」固有のADRの整備を検討すべき。	頂いた意見も踏まえ、「第2章 2. 分野別行動計画（4）救済へのアクセスに関する取組」において、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」に基づく認証紛争解決手続や、その他の様々なステークホルダーが提供する取組について、その利用促進を図るため支援を行う旨、記載しました。
8 6	「ビジネスと人権」に基づいた人権の保護・促進を可能にするために、パリ原則に基づいて国内人権機関の設置を検討する旨を「行動計画」に盛り込むべき。	頂いた意見は参考として承ります。
8 7	「ビジネスと人権」に基づいた人権の保護・促進を可能にするために、「行動計画」において、自由権規約第1選択議定書、社会権規約選択議定書、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書、通報手続に関する子どもの権利条約選択議定書を	個人通報制度については、条約の実施の効果的な担保を図るとの趣旨から注目すべき制度と認識しています。個人通報制度の受入れに当たっては、我が国の司法制度や立法制度との関連での問題の有無及び個人通報制度を受け入れる場合の実施体制等の検討課題があると認識しています。個人通報制度の受入れの是非については、各方面から寄せられる意見も踏まえつつ、引き続き、政府として真剣に検討を進めています。

批准し、個人通報制度の受諾を検討すべき。

(4)「第3章 政府から企業への期待表明」について

	提出意見の概要	考え方
1	「ビジネスと人権」に関する企業の現状と課題を述べるべき。	現状や課題については、本「行動計画」策定に先立ち、ベースラインスタディを実施し、企業活動に関する我が国の法制度や施策等の現状整理を行い、その上で、実態を把握するため、経済界、労働界、法曹界、学术界、市民社会等の代表的な組織の参加を得て、計10回の意見交換会を実施しました。本「行動計画」は、こうした意見交換も踏まえて作成したものです。
2	より詳細な期待事項を明記すべき。もしくは、今後詳細な「期待事項」の策定を検討するべく明記すべき。	頂いた意見は参考として承ります。
3	企業に対して、人権を担保するための法整備への協力を求めるべき。	本「行動計画」の策定に当たっては、経済団体の代表者にも参加いただき、議論を重ねてきたところです。引き続き、経済団体とも協力してまいります。他方、法整備については、様々な議論や検討が必要と考えています。

(5)「第4章 行動計画の実施・見直しに関する枠組み」について

	提出意見の概要	考え方
1	「行動計画」の見直しは、単に実施状況を確認するのではなく、評価（ジェンダー視点を含む）・改善点の検討、モニタリング、成果指標の設定、これらに関する情報の開示等を含	頂いた意見を踏まえ、毎年の実施状況の確認については、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こと、また、その実施状況について、ステークホルダーと共有し、意見聴取する機会を設け、その概要を公表することとしました。

	めるべき。	
2	「行動計画」には、数値目標や重要業績評価指針（KPI）を設定すべき。また、これに応じて、具体的な施策の達成目標年度等も示すべき。（同旨多数）	本「行動計画」の具体的な施策の実施については、その実施を確認しながら進めたいと考えています。現時点で、具体的な数値目標や重要業績評価指針（KPI）の設定は困難ですが、毎年の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数の活用を含め、可能な限り、客観的な指標を用いるように努め、また、その実施状況についてはステークホルダーと共有し、意見聴取する機会を設け、その概要を公表することとしています。
3	女性のNGO代表の参加といったジェンダー視点も含め多様なステークホルダーとの対話の機会を設け、「行動計画」への評価に参加すべき。	本「行動計画」の策定に当たって、様々な市民社会のプラットフォームに参加をいただいて議論を重ねてきたところです。引き続き、機会を設け、ジェンダー視点を含め多様なステークホルダーの意見を聞いてまいります。
4	第4章における「ステークホルダー」の定義を明記すべき。	具体的な定義があるわけではありませんが、「第1章 行動計画ができるまで（背景及び作業プロセス） 4. 行動計画の策定プロセス」で述べたとおり、本「行動計画」の策定に当たっては、経済界、労働界、法曹界、学术界、市民社会、消費者団体等に参加いただいております。
5	「行動計画」の実施状況の確認に当たって、その結果の概要を公表すべき。	頂いた意見を踏まえ、実施状況についてステークホルダーと共有し、意見聴取する機会も設け、その概要を公表する旨、行動計画に記載しています。
6	「行動計画」の運用期間を5年ではなく3年又は4年とすべき。	本「行動計画」の具体的な施策の実施については、その実績を確認しながら進めたいと考えており、そのためには一定の期間が必要と考えています。毎年、進捗状況を確認する機会を設けるとともに、4年目からは改定作業に着手する旨記載しています。
7	改定プロセスが有効なものとなるよう、「行動計画」の「見直し」ではなく「改定」と記載すべき。	頂いた意見を踏まえ、「改定」を行う旨を記載しました。

8	2年ごとに評価報告書を作成・公表すること。	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とともに、その実施状況をステークホルダーと共有し、意見を聴取する機会を設け、その概要を公表することとしました。
9	外務省ホームページなどに、消費者・事業者・行政でグッドプラクティスを共有できるような仕組みを設けるべき。	ポータルサイトの設置については、中小企業等への情報提供に資するよう、「ビジネスと人権」に関する情報を一元化したポータルサイトを整備することを考えています。

(了)