

Executive Summary

はじめに

- ✓ **指導原則策定から 10 年**：2011 年に国連人権理事会において採択された「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」が、ビジネスと人権に関して、国と企業が取り組むべきフレームワークを提示してから 10 年が経った。指導原則は国際的規範として浸透し、各国では国別行動計画（NAP）や法規制が施行され、多くのグローバル企業において人権方針が策定され、人権デュー・ディリジェンスが実施されるようになった。一方で、指導原則の実行、政策とビジネスにおける実践との乖離といった課題が指摘されている。
- ✓ **ビジネスと人権をめぐる潮流**：気候変動を始めとする環境問題は深刻化し、AI を始めとする新しいテクノロジーによる負の影響が顕在化するなど、人権を巡る社会の状況は厳しさを増している。また、独裁的な政治や暴力的な統治、ポピュリズムや格差の広がりによって社会が不安定さを増していることに加え、新型コロナウイルス感染症への対応に伴い、社会的弱者の人権が軽視されるような事態が発生し、社会の構造的な矛盾が明らかとなった。日本国内においては政府が「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）（NAP）」を公表した他、「コーポレートガバナンス・コード」にも取締役会が人権尊重に取り組むことが明記され、人権デュー・ディリジェンスのガイドライン策定に向けた動きも進んでいる。
- ✓ **調査目的・背景**：本調査は、先進企業のこれまでの取り組み内容から、企業が「ビジネスと人権」に関する取り組みの成熟度を高め、深化させていく上での課題と対応を取りまとめることを目的としている。経営者と取締役、およびビジネスと人権を担当する実務担当者を主な利用者として想定しており、業種業態や企業規模を問わず、広く日本企業全体において参照されることを期待している。

第 1 章 ビジネスと人権をめぐる潮流

（1）国連の指導原則

- ✓ 指導原則は、経済のグローバル化に伴い生じた多国籍企業がもたらす人権への負の影響を適切にコントロールするための社会の能力の差（ガバナンス・ギャップ）に対応するために、策定された。
- ✓ また指導原則は、1）人権を保護する国家の義務、2）人権を尊重する企業の責任、3）救済へのアクセスの 3 本柱で構成されている。人権侵害の解決に向けて、政府と企業に異なるが補完しあう役割があることを明示した点が最大のポイントであり、多様なステークホルダーが協働して人権に取り組む上でのグローバルな共通のフレームワークを提示した。
- ✓ その中で、企業においては、人権が尊重されるよう方針を策定してコミットし、人権に対して及ぼす負の影響を特定し、評価し、予防・軽減し、説明する「人権デュー・ディリジェンス」の実践が求められている。
- ✓ 企業が人権に及ぼす影響には、負の影響を直接引き起こす①Cause（起因）、負の影響を誘発する②Contribute（助長）、事業活動によって結びついている③Directly Linked（関係）

の3種類があり、人権への負の影響との関係性を踏まえ、影響力を行使していくことが期待される。

- ✓ 救済へのアクセスは、人権侵害の被害者が適切に救済されるよう、必要な手段を整備するよう政府と企業、社会全体に対して求めるものである。

(2) ビジネスと人権をめぐる潮流

- ✓ **ビジネスと人権に関する範囲の広がり**：近年、従来から人権の範囲としてイメージされてきたハラスメントや差別、強制労働や児童労働といった問題にとどまらず、AIを始めとする新しいテクノロジーによる人権問題、さらには環境・気候変動に関する人権問題まで、対象となる範囲が広がっている。
- ✓ **コロナ禍による格差拡大**：新型コロナウイルス感染症の蔓延は、特に女性や子ども、障がい者、貧困層といった社会的に脆弱な立場にある人々に深刻な影響を及ぼしている。同時期に米国で発生した Black Lives Matter 運動などの広がりとともに、人権や社会正義に取り組むことが、社会をよりレジリエントにすることにつながるという認識が、企業や投資家にも広がり始めている。
- ✓ **新しい技術の進展と人権**：AIを始めとする新しいテクノロジーの開発と社会実装の加速と共に、規制に関する本格的な議論が進んでいる。特に説明責任の不足(アカウントビリティ・ギャップ)が生じていることが課題として指摘されている。企業はAIなどによる人権侵害の可能性を十分に考慮し、説明責任を果たしていくと共に、提供する側と使用する側の双方が主体的にルール形成に参画していくことが望まれる。
- ✓ **地政学リスクと人権**：国家が人権問題を誘発することで企業が人権に負の影響を及ぼす(加担する)リスクが高まる状況が生まれている。企業は人権デュー・デシリジェンスを徹底し、特定した影響の是正に取り組む必要がある。それが十分にできない状況においては、対応の結果に係る信頼できる評価を考慮した上で、事業の休止または撤退を行うことも選択肢となる。また他社との協働や、NGO や政府などのステークホルダーと対話し、連携して取り組み、透明性を持ってその過程と結果を情報開示することが重要である。こうした事業に大きな影響を伴う意思決定は、担当者だけで判断することは極めて難しく、経営レベルでの判断が求められる。

第2章 法規制・裁判事例、ルール形成及び機関投資家の動向

(1) 法規制・裁判事例・ルール形成の動向

- ✓ **ビジネスと人権に関する各国規制・ソフトローの日本企業に対する影響**：海外政府は、規制の域外適用、サプライチェーンなどの取引先管理規制、経済制裁・貿易制限措置、規制の緩和など様々な手法により、自国のルールをその法域外の企業活動にも適用することを試みており、日本企業にも影響が生じている。政府の法規制以外にも、様々なステークホルダーが関与して策定するルールが存在し、それぞれ関連しながら、企業行動に影響を与える可能性がある。
- ✓ **ビジネスと人権に関する訴訟・判決、非司法的救済に関する動向**：司法制度においては、自国の法域外で生じた問題については裁判管轄を認めないことが一般的であったが、近年、諸外国では、当該国にある親会社の海外子会社・取引先の事業における人権侵害に関して、親会社の責任を認めるものが現れている。また、非司法的な救済メカニズムにおける責任の基準についても、海外の

子会社・サプライチェーンにおける人権侵害に関して、人権デュー・ディリジェンスが十分実施されているかの観点から判断される傾向にある。

(2) EU の法規制に関する動向

- ✓ 2022年2月に企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案が公表された。この案では、一定規模以上の企業は、自社と子会社に加えて、関係性の強い取引先に対しても人権デュー・ディリジェンスが求められている。このため、サプライチェーンならびにバリューチェーンを介して、要請が遡ってくる可能性がある。
- ✓ EUでは、サステナブルファイナンスに関し、運用会社や機関投資家に対して最終投資家向けの情報開示の枠組みを規定する指針であるSFDR（Sustainable Finance Disclosure Regulation）が、本則につき2021年3月から適用され、今後、細則について適用される。これにより、投資先企業の人権に対する取り組みの開示等も求められるようになる。また、企業に対して情報開示を要請する指針であるCSRD（Corporate Sustainability Reporting Directive）も、2023年度から適用が開始される予定となっている。

(3) 機関投資家の動向

- ✓ 世界3,800以上の機関投資家が賛同署名している「責任投資原則（PRI）」の過去5年の年次総会では、気候変動と人権がフォーカステーマとして継続的に取り上げられている。
- ✓ 強制労働のリスクに対する企業の取り組みを評価する「Know the Chain」や、人権リスクの高い業種に焦点をあてビジネスと人権の取り組みを総合的に評価する「Corporate Human Rights Benchmark（CHRB）」など、NGOとの協働により設立されたベンチマークの枠組みがある。海外の機関投資家ではこうした評価結果を議決権行使の判断基準の1つとする動きがある。
- ✓ 日本の投資家よりも海外投資家の方が、S（社会）を重視する傾向は強い。GPIFの運用受託機関が考える重要課題に関する調査では、パッシブ投資家では国内外問わず「気候変動」、「ダイバーシティ」、「サプライチェーン」が上位に来ている。一方でアクティブ投資家では、国内機関では上位をガバナンス課題が占めているが、海外機関では「気候変動」に「健康と安全」、「人権と地域社会」が続いている。

第3章 企業のビジネスと人権に対する取り組みの現状

(1) 日本企業のビジネスと人権への取り組みの概況

経済産業省と外務省が2021年11月に東証一部・二部上場企業等を対象に行った調査（回答企業数760社）と、当研究所で2018年度に同規模の企業を対象に実施した調査（同373社）を比較し、日本企業のビジネスと人権に対する取り組みの現状について確認した。

- ✓ 「ビジネスと人権」の認知度：指導原則と人権デュー・ディリジェンスの認知度については、2018年度調査と比較して共に上昇している。「ビジネスと人権」への関心の高まりを反映して、企業における

認知度は着実に高まっていると言える。

- ✓ **人権方針策定**：人権方針を策定した企業は3年間で一定数増加している。2018年度調査では、ESG投資の高まりを受け、調査実施前の過去2年程度の間に入権尊重の企業方針を改定した企業が多数あったところ、この傾向は継続していると考えられる。
- ✓ **人権デュー・ディリジェンス実施状況**：3年間で回答企業数の大幅な上昇が見られる。一方で人権デュー・ディリジェンスの実施には様々な度合があるため、次回調査の際には、人権への負の影響の評価から、予防・軽減、追跡評価、情報開示のどこまで取り組みが進んでいるかについて踏み込んで実態を把握することが期待される。人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由としては、両調査結果で共通して、実施方法に対する理解の不足や人員・予算の確保などが挙げられている。
- ✓ **苦情処理メカニズムの設置状況**：2021年度調査では約半数が被害者救済・問題是正のためのガイドライン・手続を定めていると回答しているが、2018年度調査では、苦情処理メカニズムを利用できる対象については、人権リスクがより発生しやすい調達先に対しての設置は約3割にとどまっていた。次回調査時には、通報窓口の対象や運用状況について把握していくことも期待される。
- ✓ **情報開示の状況**：2021年度調査では半数以上の企業が情報を開示していると回答しているが、それらの対応の内容については不明である。2018年度調査では、顕著な人権課題やKPIに基づく進捗状況の開示は1割以下であった。
- ✓ **企業からの要望等**：2021年度調査では、ビジネスと人権に積極的に取り組んでいる企業群から、国際的な制度調和・他国の制度に関する支援や、企業及び国民の意識向上などが挙げられた。他方、取り組んでいない企業群では、約半数が「具体的な取り組み方法が分からない」と回答しているほか、企業の人権デュー・ディリジェンス等に関する好事例の収集・頒布に対する要望も多く見られた。

（2）インタビュー調査・文献調査からの対応状況と参考事例

本年度の調査研究では、日本企業10社のインタビュー調査と海外企業5社の文献調査を行った。

① 方針策定・コミットメント（指導原則の原則16と関連）

- ✓ 調査対象企業各社の基本的な取り組みは、指導原則で要請されている基本的な要件に則り、社内経営層・関連部門や社外の専門家との議論を経て、人権方針を策定し、公表することであった。
- ✓ 具体的には、社会のビジネスと人権に対する認識の広がりおよび自社の取り組み状況の進展を踏まえ、方針の内容を更新すること、全体の企業方針の中で体系的・横断的に整理・統合すること、企業理念や存在意義、価値観と人権の関係性を紐解いて整理すること、個別課題に対する方針を新たに策定すること、社会情勢に応じてメッセージを発信することなど、様々な工夫が見られた。
- ✓ 人権リスクが顕在化した際の対応の拠り所となるのが人権方針であり、飾りとしての人権方針では実行につながらず、社内理解が進んでいかない。今後、人権侵害を予防・軽減するための責任を果たすという点から、方針の運用と体制の構築を定期的に見直していくことが求められる。

② 社内体制の構築・教育（指導原則の原則 16 と関連）

- ✓ 調査対象企業では、全てにおいて、人権方針の策定過程で担当役員と担当部門を設定し、全社横断での取り組みと個別の課題ごとの取り組みの両軸での体制構築に取り組んでいた。前者の軸については CSR・サステナビリティ部門が横串を刺して関連部門が連携する推進体制を構築しているケースが多い。
- ✓ 人権方針の教育・浸透に際しては、人権そのものに対する理解の向上と、人権リスクが企業リスクになる点を自分ごととして捉えられるかがポイントとして挙げられた。関連する規制が先行する海外地域で日本よりも進んだ対応が求められている経験が、社内での推進力につながるという声も聞かれた。
- ✓ 今後は、人権リスク低減に向けて体制の実効性を高めていくことが課題である。社内横断の体制と個別課題の体制との連携、本社での判断とグローバル各拠点での意思決定との棲み分けと連携、取り組み状況を定期的にフォローアップするためのロードマップや指標の設定、状況の変化を踏まえた体制の見直しといった要素が重要となる。

③ 人権への負の影響の情報収集と評価（指導原則の原則 18 と関連）

- ✓ 負の影響評価は、リスクがここにあると決めつけずに広い視野でバリューチェーン全体を見渡し、業種業態に応じてリスクの観点からの優先順位を見極めて取り組むことが重要となる。
- ✓ 調査対象企業の多くがサプライチェーンを優先領域とし、1次取引先を対象にアンケート調査（SAQ）を実施し、リスクが特に高いと判断した領域や対象には現地訪問を含む定期監査を実施している事例が多く見られた。また、広範な多種多様な商品・サービスを取り扱う企業においては、重大リスク要素を絞り込むことが現実的ではないところ、1次サプライヤーへの調査につき、限定に行っているケースがあった。
- ✓ 一方2次以降の上流サプライヤーに対しては、特に重大なリスク要因が絞られる企業においては、高リスクの2次取引先を限定して集中的な現状把握を行う例などが見られた。他方、多くの企業においては、2次以降の上流サプライヤーに関する情報収集については、ほとんどの企業では着手されていない状況であった。
- ✓ また一方、販売先といったバリューチェーンの下流については、多くの企業で、まだ十分な対応が進んでいないのが実態であるとみられる。
- ✓ 優先領域・地域の判断のための情報収集にあたっては、社内でのヒアリング、アンケート調査、一般データや他社事例の収集、ライツホルダーとのエンゲージメントといった方法があり、評価にあたっては客観性を高めるために社外のデータベースを活用する例も多く見られた。
- ✓ 今後、リスクマネジメントの観点からも下流から上流に徐々に遡ってサプライチェーンの透明化に取り組むと同時に、苦情処理メカニズムを整備し上流から通報が寄せられる体制を作っていくことが肝要であると考えられる。

④ 負の影響の予防・軽減、追跡評価（指導原則の原則 19、20 と関連）

- ✓ 調査企業では、特定した負の影響に対して、影響の予防・軽減に取り組んでいる。取引先に対しては多くの場合、SAQ などにより影響評価を行った結果、課題が見つかった企業に対して改善を要求し対応状況をモニタリングしている状況であった。
- ✓ 特定された人権リスクの種類によってアプローチは異なっている。原材料に起因するリスクに対してはサプライチェーンの透明化と生産段階での地域の課題解決に向けた NGO 等との協働の例が見られた。また日本のカントリーリスクとして認識されている外国人労働者・技能実習生に対しては当事者へのヒアリング等による課題の把握と対応といった例が見られた。
- ✓ 大企業には特に取引先での負の影響の予防・軽減に対して適切に影響力を行使することが期待され、さらに近年その期待の範囲が原材料に対してまで広がっている状況がある。1 社では解決できない構造的な問題も多いたところ、今後は構造的な課題解決に向けた協働での取り組みを進めていくことが求められる。

⑤ 情報開示（指導原則の原則 21 と関連）

- ✓ 人権方針、社内の運用体制、人権デュー・ディリジェンスの実施、社内教育の事例、相談窓口の有無についての開示は広く見られたが、運用状況の詳細を開示している企業は一部であった。
- ✓ 日本企業でも人権に特化した報告書を公表する例が出てきている。サプライヤーリストやサプライチェーンマップ、1 次取引先の監査結果の詳細、苦情処理メカニズムへの申し立て内容と対応状況について開示する事例も見られた。NGO からの問い合わせにはできるだけ真摯に対応し、必要に応じて実態を確認する、社内に共有して情報収集に活かすという声も多く聞かれた。
- ✓ 今後、機関投資家に向けた開示という点からは、ESG 評価対応のためのチェックボックス型の開示と共に、人権デュー・ディリジェンスを実施した範囲、実施の手法、そこから得られた発見、そしてそれへの対処と今後の改善など、PDCA をどのように回しているのかを開示していくことが重要である。

⑥ 苦情処理メカニズムの整備（指導原則の原則 22、29～31 と関連）

- ✓ すべての対象企業で、自社従業員向けの通報窓口は設置済みであったが、国内外のグループ企業に対して整備されている割合は少ない。通報しやすいよう、社内での告知に積極的に取り組む例や、外国人労働者が使いやすいよう多言語対応アプリの導入に取り組む例も見られた。
- ✓ 一部の企業では、特定のサプライチェーンを対象にした窓口を設置している。一方でコスト、運用上の負荷、効率性、そして申立者の利用しやすさの観点から、政府や事業者団体、NGO との協働による集団的な苦情処理メカニズムの整備が重要であり、近年、海外だけでなく日本国内においてもそうした制度の整備が進みつつある。
- ✓ 人権デュー・ディリジェンスの一環として申立ての傾向やパターンをモニタリングし分析することにより、人権に負の影響を及ぼす可能性を特定し、予防または早期に是正し、PDCA を回すことが本来重要である。今後は、その対応により、より広範な利用者が、より簡易に利用できるよう改善していくことが求められる。

第4章 評価と提言：日本企業のビジネスと人権の取り組みを成熟させていくために

(1) ビジネスと人権に取り組む「成熟度」の評価についてのフレームワーク

- ✓ ビジネスが人権に負の影響を及ぼす可能性は、ゼロにはならないが、取り組みの成熟度を高めることで、及ぼす負の影響の深刻度と発生可能性を低減することができ、また、企業の価値創造につながる道筋が見えてくる。
- ✓ ただしその実現のための道筋は一律ではなく、一律にここまでやれば十分というラインを具体的に提示することは難しい。具体的に取り組みを進める上では、業種や規模、事業特性に応じて、自社が人権に及ぼすリスクを評価し、優先度の高いところから取り組んでいくことが重要となる。またステークホルダーとの対話・エンゲージメントを通じて、当事者や社会のニーズと取り組みの進捗を確認していくことが欠かせない。

企業がビジネスと人権の取り組みにおける自社の現在地を把握し、今後の方向性を検討する際の指針として、取り組みの成熟度を踏まえた3つのレベルでの整理を本研究会では提案する。

ビジネスと人権の取り組みの成熟度の3つのレベル

	Do No Harm (害を及ぼさない)		Problem Solving (課題解決の一部に)
	レベル1	レベル2	レベル3
	<ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンス→国際規範の尊重 ●基盤整備 	<ul style="list-style-type: none"> ●経営・事業への統合 ●強靱性・実効性のある人権デュー・ディリジェンス (DD) 	<ul style="list-style-type: none"> ●構造的な課題解決に向けたインパクトの発揮 ●人的資本の強化、企業のレジリエンス向上
方針策定・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> ・人権方針の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・方針体系の整理・統合 ・個別課題の方針策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会の課題に対する企業使命や価値観に基づく立場の表明 (ブランドアクティビズム)
社内体制の構築・教育	<ul style="list-style-type: none"> ・担当役員、担当部門の任命 ・全役職員への研修 ・社内横断体制の構築 ・社内外のライツホルダーからの情報収集 	<ul style="list-style-type: none"> ・ロードマップ、KPIの策定 ・経営会議での定期レビュー ・1次取引先への啓発 ・社内外のライツホルダーとのエンゲージメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・社外も含む協業体制の構築 ・サプライチェーンとの協働による能力強化 (キャパシティビルディング)
負の影響の情報収集と評価	<ul style="list-style-type: none"> ・人権重要課題の特定 ・高リスク領域の調査 ・1次取引先へのSAQ調査 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスク評価の定期見直し ・高リスク1次取引先の監査 ・2次取引先より上流の調査 ・顧客の調査 	<ul style="list-style-type: none"> ・構造的な課題に関する調査 ・環境面も含む包括的な調査
負の影響の予防・軽減、追跡調査	<ul style="list-style-type: none"> ・規定・手続きの見直し ・教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・取り組み成果の追跡評価 ・サプライチェーンの透明化 ・NGOとの協働プログラム実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・構造的な課題解決に向けたコレクティブアクション主導 ・サプライチェーン上の企業に対する影響力の活用
情報開示	<ul style="list-style-type: none"> ・定性開示 	<ul style="list-style-type: none"> ・定量開示 ・特定リスクと改善事例の開示 ・苦情処理メカニズムの状況開示 ・関連情報 (統合報告やガバナンスコード等) における統合的開示 	<ul style="list-style-type: none"> ・構造的な課題解決に対する取り組みの進捗状況の報告
苦情処理メカニズムの整備	<ul style="list-style-type: none"> ・社内向け通報窓口の整備 ・顧客向け通報窓口の整備 ・負の影響を被った当事者の救済 	<ul style="list-style-type: none"> ・取引先向け通報窓口の整備 ・利用拡大に向けた働きかけ 	<ul style="list-style-type: none"> ・集団的通報窓口の主導 ・通報内容を踏まえた負の影響の予防・軽減策の実施

1) レベル1

- ✓ 中小企業を含むあらゆる企業が速やかに取り組むことが求められるレベルである。具体的な企業への要請は、地域の法規制が第一であるが、直接現地で操業していなくても取引先企業からの要請を通じて顕在化することとなる。幅広い EU 規制の対象となるグローバル企業が自社の取引先にいる場合は、より高い緊急度と水準での対応が求められる。
- ✓ 目指すところは、国際的に求められるビジネスと人権の内容を理解し、指導原則が求める人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実践、苦情処理メカニズムの整備に取り組み、PDCA を回す体制を構築した状態である。
- ✓ 取り組みの推進に際しては、経営者がビジネスと人権の重要性を認識することがあらゆる取り組みの大前提となる。

2) レベル2

- ✓ 国内上場企業であれば早晩到達することが期待されるレベルである。取り組みの水準としては、EU を中心に進むルール形成への対応が進み、さらに業種や業態により異なるリスクへのさらなる対応が行われている状況になることが期待される。
- ✓ 目指すところは、ビジネスと人権の取り組みを継続し、進化させ、経営や事業活動に組み込んでいる状態である。人権デュー・ディリジェンスのサイクルを回していく中で、レピュテーションの向上や従業員のモチベーション向上といった効果も期待できる状況になる。
- ✓ 推進にあたっては、国際規範と各国の法令とのギャップを越えていくために、自社が定めた方針をグローバル全体での基準として適用し、それを実現するための体制を構築していくことが何より重要となる。

3) レベル3

- ✓ 市場をリードするグローバル企業が到達することが期待されるレベルである。既に欧米の先進的なグローバル企業は、人権を起点に新しい市場の開拓やビジネスを行う上でのルール、価値創造につながる仕組みの構築に戦略的に取り組んでおり、世界市場をリードする日本企業にもこのレベルに取り組んでいくことが望まれる。
- ✓ 自社のみで対応可能な範囲は徐々に縮小し、残存する人権リスクは構造的な要因による部分が大きくなり、多様なステークホルダーとの協働によるコレクティブアクションが重要となってくる。
- ✓ 目指すところは、1 次取引先、2 次取引先、さらには原材料までサプライチェーンを遡った人権デュー・ディリジェンスと集団的な苦情処理メカニズムの構築が進められ、またライツホルダーとの対話を通じて取り組み、インパクトを把握していく体制が整備される状況である。
- ✓ 推進に際しては、企業経営を長期の時間軸で考え、業界全体やその他のステークホルダーを巻き込んだ取り組みを進めていくことが重要である。

(2) 提言

- ✓ 先行地域で進むルール形成の影響はサプライチェーンを介して日本企業にも着実に広がっており、国内でもルール形成に向けた検討の動きもみられる。サプライチェーンの人権リスクを低減するためには、サプライチェーンに連なる企業全体で人権リスクが低減されていく必要がある。
- ✓ ビジネスと人権については、欧州を主要な発信源として、世界的に新たな動きが着実に進展してきている状況があることを、特にグローバルに展開している企業は十分にフォローする必要がある。こうした法規制や国際的な基準に対応し、成熟度を高めるためには、相当の時間を要する可能性があり、企業は可能な限り早急に、検討・対応を進める必要がある。

1) あらゆる企業への提言：経営者が経営マターとしてビジネスと人権の重要性を認識することを出発点に、あらゆる企業が速やかにビジネスと人権への取り組みに着手し、日本企業・日本社会全体として成熟度に基づく実践施策を策定し、PDCAを回していくこと

- ✓ 人権デュー・デiligenceは継続的なサイクルとして事業活動に統合していくことが必要であり、一朝一夕でできるものではない。またサプライチェーンを構成する企業は規模を問わずビジネスと人権に関する取り組みが求められる。経営者は経営マターとしてビジネスと人権の重要性を認識し、あらゆる日本企業が速やかにビジネスと人権に着手し、日本企業・日本社会全体として取り組みの成熟度を高めていくことが必要となる。

2) グローバルで事業を展開する企業等への提言：グローバルで事業を展開する企業、グローバルなサプライチェーンやインベストメントチェーンに連なる企業は、ビジネスと人権の取り組みを加速して成熟度を高め、早急に経営・事業への統合を進めること

- ✓ ビジネスと人権に関する規制の対象となるグローバル企業や機関投資家からの要請に対応することが求められる企業においては、ビジネスと人権の取り組みの成熟度のレベル1への対応を早急に整備し、さらにレベル2に相当する内容へと成熟度を高めていくことが、強く期待される。
- ✓ 緊急性の高い人権デュー・デiligenceが求められ、事業の中止や撤退も選択肢に含む経営レベルでの判断が必要な状況が既に起きている。そうした事態に備え、将来取り残されないためにも、今から先行して備えを進めておくことは有用である。

3) グローバルで市場をリードする大企業への提言：グローバルで市場をリードする大企業は、構造的な課題解決に向けてインパクトを形成していくこと

- ✓ グローバルで市場をリードする大企業は、人権リスクを一層低減するという点に加え、先手を打ってビジネスのプレイフィールドを変えて価値創造につなげる戦略的な動きとして、構造的な問題に主体的に向き合い、課題解決への貢献を通じて社会に対してインパクトを発揮していくことが求められる。
- ✓ そのためには NGO や政府機関、事業者団体といった外部のステークホルダーとの協働が不可欠であり、特にサプライチェーンに対する負の影響の予防・軽減や集団的な苦情処理メカニズムの構築に向け、コレクティブアクションの推進において中心的な役割を果たしていくことが期待される。

4) 事業者団体への提言：事業者団体においては、関連企業の取り組みの標準化と構造的な問題の解決に取り組むこと

- ✓ 事業者団体においては、業界としての標準化の動き、業界特有の課題や構造を踏まえたツール開発や啓発、また、構造的な問題に対して取り組んでいくためのコレクティブアクションの推進や、集団的な苦情処理メカニズムを整備していくことが期待される。

5) 日本政府への提言：日本政府は、政府自身としての取り組みと、日本企業全体の取り組みの成熟度が高まるための取り組みを、強力に推進していくこと

- ✓ 国際的な制度調和・他国の制度に関する支援や、企業及び国民の意識向上に対する企業の期待も高い。日本政府には、公表されている「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」で示された施策を着実に推進すると共に、一層取り組みを加速していくことが期待される。
- ✓ 具体的には、社会全体の理解促進と意識向上の推進施策、企業の効果的・効率的な取り組みを支える仕組み・インフラの整備、政府による人権尊重のルール整備の3点が挙げられる。

以上