

2020年10月29日

コンサルティングレポート

ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定 — 日本企業への影響と示唆 —

社会システム共創部 ESG コンサルティング室 シニアコンサルタント 櫻井 洋介

2020年10月16日、日本政府は、関係府省庁連絡会議において、ビジネスと人権に関する国別行動計画（National Action Plan on Business and Human Rights：以下、NAPという）を発表した¹。NAPとは、2011年に採択された国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則という）に基づいて、国家が人権保護の義務を果たし、企業活動における人権尊重の促進を図るため、各国において策定が推奨されている政策文書のことである。日本は2016年に行動計画の策定を発表している。約4年の歳月を経て、指導原則の策定10周年を間近に控えた本年、ついに公表のときを迎えた。

2015年に策定されたSDGs（持続可能な開発目標）が「行動の10年」を迎え、新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）が世界中で猛威を振るう中で策定された日本のNAPは、日本企業の取組にどのようなインパクトを与えるのか。本稿では、NAP策定の意義と、それが企業に与える影響について考察していきたい。

1. ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)とは

2011年6月に国連人権理事会によって全会一致の承認を得て策定された指導原則は、①国家による人権保護義務、②企業による人権尊重責任、③救済へのアクセスという3つの柱から構成される、ビジネスと人権に関する国際文書である²。指導原則は、策定の過程において企業を含むマルチステークホルダーとの協議を経たこともあり、法的拘束力こそ有しないものの、ビジネスと人権に関する取組のデファクト・スタンダードとして、国際的に大きな影響力を発揮してきた。ソフトローという形式を採用することで、国際条約の直接的な名宛人とならない企業を巻き込むことに成功し、人権の取組における教科書的な存在として企業から参照されてきたのである。

しかし本来、国際人権法上、人権を尊重（respect）し、保護（protect）し、充足（fulfill）する義務を有する一義的な主体は国家である。近年、企業活動のグローバル化に伴い、企業が人権に及ぼす影響は強まっているとは言え、国家が「国際人権体制のまさに中核にある（指導原則序文）」という事実は変わっていない。企業の人権尊重責任は、国内法の上位に位置するものとして、事業を行う地域に関わらず期待されるグローバルな行動基準であるとはされているものの（指導原則 原則11）、企業は事業活動を行う国において国内法を含めた各種の制限等を受けることから、その責任を完全に履行できないこともあり得るのである。

そこで、人権理事会から指導原則の実施を付託された国連ビジネスと人権作業部会は、企業が人権に対する負の影響を及ぼすことのないように、各国政府に対して指導原則の実施を要請している。そして、国がそ

¹ 外務省「ビジネスと人権に関する行動計画」（2020年）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

² 国連広報センター「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

の役割を全うするために策定を推奨されている政策文書が NAP である。英国が 2013 年に初めて NAP を策定して以降、欧州を中心に 20 カ国以上が既に NAP を策定しており、直近では、2019 年にタイがアジア初の独立した NAP を策定している。今般、日本が策定した NAP は、これに続くものであり、日本の NAP は、新型コロナ感染拡大後に世界で初めて策定される NAP となるため、新型コロナへの言及という点でも国際社会から関心が寄せられていた。

NAP については、国連ビジネスと人権作業部会が、策定に向けたガイダンスを発行しており（以下、NAP ガイダンスという）、これによれば、NAP とは「指導原則に準拠して、企業による人権に対する負の影響から人権を保護するために国家が策定する、進化する政策戦略」であるとされている³。また、NAP ガイダンスにおいては、NAP に不可欠な 4 つの基準や、NAP に記載されるべき 5 つの内容として、下記の点が明示されている。

【図表 1】「NAP ガイダンス」で示されている NAP の概要

NAP に不可欠な 4 つの基準	
1	NAP がビジネスと人権に関する指導原則を基礎とするものであること <ul style="list-style-type: none"> ➢ 国家の義務として、ビジネスに関連する人権への負の影響から保護し、救済へのアクセスを確保すること ➢ 人権デューデリジェンス等を含む企業の人権尊重に関する取組を促進すること
2	各国が直面する課題に対応した内容になっていること <ul style="list-style-type: none"> ➢ 国毎の状況に応じて、顕在化している、または潜在するビジネス上の人権侵害に対処するべく、最も影響を与えることのできる、焦点を絞った現実的な対応を定めること
3	策定・実施プロセスにおいて包摂性と透明性を確保すること <ul style="list-style-type: none"> ➢ 関連するステークホルダーが策定・改定プロセスに参加でき、彼らの見解が考慮されること ➢ プロセスの全ての段階において、情報が透明性をもって共有されること
4	定期的なレビューと改定のプロセスを確保すること <ul style="list-style-type: none"> ➢ 変化する状況に対応するべく、累積的な進歩に努めること
NAP に記載されるべき内容	
1	指導原則を実施していくという政府のコミットメント <ul style="list-style-type: none"> ➢ 権威ある文書として指導原則を参照し、ビジネスと人権に関する取組の基礎とすること ➢ 企業が指導原則の下で人権を尊重し、人権デューデリジェンスを実施していくことに関して、政府の期待を明確化すること
2	NAP 策定の背景と現状認識 <ul style="list-style-type: none"> ➢ NAP が策定に至った背景や、現状の問題認識等を整理し、提供すること ➢ 指導原則に関する言及を行い、NAP と既存の他政策における戦略との関連性を明確にすること
3	企業に対する期待の明確化 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 指導原則の第 2 の柱に従い、事業全体を通じて人権を尊重するという期待を表明すること

³ UN Working Group on Business and Human Rights, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights* (2016), p3 https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 指導原則の他、OECD の多国籍企業行動指針⁴や ILO の三者宣言⁵等の文書を参照すること
4	政府の対応 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 人権への負の影響に対する現状の対応、今後の取組へのコミットメントを記載すること ➤ 優先分野を踏まえた戦略を示し、目標や進捗を測る指標、関係機関の責任等を明確化すること
5	モニタリングと改定 <ul style="list-style-type: none"> ➤ モニタリングの仕組みとプロセス、改定のスケジュール等を明確にすること

(出典) UN Working Group on Business and Human Rights,
Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights (翻訳筆者)

NAP の記載において、特に企業にとって重要な内容は、「(1) 政府としての優先分野の特定」、「(2) 政府から企業への期待表明」、「(3) 企業の取組を支援していくための政府としての対応」であろう。

まず、「(1) 政府としての優先分野の特定」であるが、これは、企業が指導原則において求められている人権デューデリジェンスを実施する際に有益な情報となり得る。OECD の「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス⁶」や指導原則に関する「レポーティング・フレームワーク⁷」によれば、企業は人権デューデリジェンスを実行していく上で、自社のバリューチェーン全体を通じて発生する可能性のある人権への負の影響を、その深刻性や発生可能性に基づいて評価することで、最も重大な人権課題を特定し、開示していくことが求められている。企業が限られたリソースの中で効果的なデューデリジェンスを行い、適切な是正措置を実施していく上では、ステークホルダーに重大な影響を与え得る深刻な人権課題を特定していくプロセスは非常に重要である。その特定に際して、企業は国の行動計画において優先分野として設定されている人権課題を参照することが考えられる。

次に、「(2) 政府から企業への期待表明」であるが、これは、企業内で人権の取組を進めていく際、トップのコミットメント等を取り付けるために有益となる可能性がある。指導原則によれば、企業が人権に関する取組を進める上で、「企業の最上級レベルで承認」された人権に関するコミットメント(方針)を打ち出すべきであるとされている(指導原則 原則 16)。しかし、企業が人権に対する取組を進めていくことに対して、未だ懐疑的な視線を向ける経営層が多いとも言われている。そこで、企業担当者は NAP を参照することで、経営層に対して「企業の人権尊重責任の履行は、政府から企業に対して期待される役割である」と明示的に示すことが可能となる。いわば、企業内の意識変革を促すきっかけとして、NAP を活用していくことが想定されるのである。

加えて、政府が企業に対して人権に関する取組を期待する以上、政策の実践を通じて、「(3) 企業の取組を支援していくための政府としての対応」が求められる。国内法の制定や企業向けガイダンスの策定、公共調

⁴ OECD「多国籍企業行動指針」(2011 年)(外務省仮訳) https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

⁵ ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(2017 年)
https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_577671/lang-ja/index.htm

⁶ OECD「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」(日本語訳)(2019 年)
<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

⁷ Shift, Mazars LLP, UN Guiding Principles Reporting Framework (2015), <https://www.ungpreporting.org/framework-guidance/>

達のルール整備を通じたインセンティブの付与等、積極的に取り組む企業が「報われる」環境づくりを行っていくことが、政府に課せられた役割とも言えよう。英国の現代奴隷法⁸を皮切りに、欧州ではサプライチェーン上の人権デューデリジェンスに関する取組状況の開示を法律で義務化する動きも見られるが、その動きの背景には、人権が尊重された公平な競争条件（「レベル・プレイング・フィールド」とも言われる）の下で企業が事業活動を行えるように、ビジネス環境を整備することが、政府として求められているという事情がある。

指導原則によれば、企業の人権尊重責任は、事業規模や業種、所有形態や組織構造に関わらず、すべての企業に適用されるものである（指導原則 原則 14）。この点、確かに大企業と中小企業では、企業が責任を果たすためにとり得る手段の規模等は異なるものの、業種やビジネスモデルによっては、人権に対して重大な影響を及ぼしかねない中小企業も存在する（例えば、外国人技能実習生を抱える中小企業では、より一層、人権尊重に取り組むべきとの社会的要請は強まるだろう）。その場合に、自社のリソースだけでは人権尊重責任の履行は困難であることから、政府から各種支援を受けることが重要となってくるのである。

しかし、人権に関する課題は省庁横断的な事項も多く、企業に対してどのような支援政策をどの省庁が実施しているのか、必ずしも明らかでないことも多い。そのため、企業は NAP を通じて、政府がビジネスと人権に関する取組をどのように推進しているか、具体的にどのような政策を実行しているのか等を確認し、自社が享受し得る施策を把握することができる。企業にとって NAP とは、政府がどのような支援を企業に提供し得るのかという「サービスカタログ」として参照することができる文書とも言えるのである。

2. 日本の行動計画(NAP)の概要と日本企業への示唆

以上を踏まえて、今般、策定された日本の NAP の概要をまずは確認することとしたい。日本の NAP の全体構成は、図表 2 の通りとなっている。

【図表 2】「ビジネスと人権」に関する行動計画の概要

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 2. 行動計画の位置付け 3. 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの 4. 行動計画の策定プロセス
第 2 章	行動計画 1. 基本的な考え方 2. 分野別行動計画
第 3 章	政府から企業への期待
第 4 章	行動計画の実施・見直しに関する枠組み

（出典）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

「ビジネスと人権」に関する行動計画（概要）（2020 年 10 月 16 日）

⁸ 2015 年に英国で制定された法律で、英国内で事業活動を行い、かつ、年間の売上高が一定基準額を超える企業等に対して、サプライチェーンを通じて奴隷労働や人身取引が行われていないことを確認するための措置等に関する声明 (Slavery and Human Trafficking Statement) の発行及び公表を求めるものである。

詳細の項目については NAP 本文をご参照頂きたいが、項目としては、NAP ガイダンスで要求されている 5 つの内容に沿って構成されていることが分かる。本稿では、人権に関する取組を進めていく企業が、NAP をどのように活用していくかという視点から、前項で示した、企業にとって特に重要な内容について取り上げていきたい。

(1) 政府としての優先分野の特定

まず、政府としての優先分野の特定についてであるが、これについては、第 2 章「行動計画」の「1. 基本的な考え方」の中で「政府が関係者の理解と協力の下に本行動計画の実施に取り組む上で、特に重要と考える以下の 5 点を優先分野とする」という記述が見られ、その後、下記の 5 項目が列挙されている。

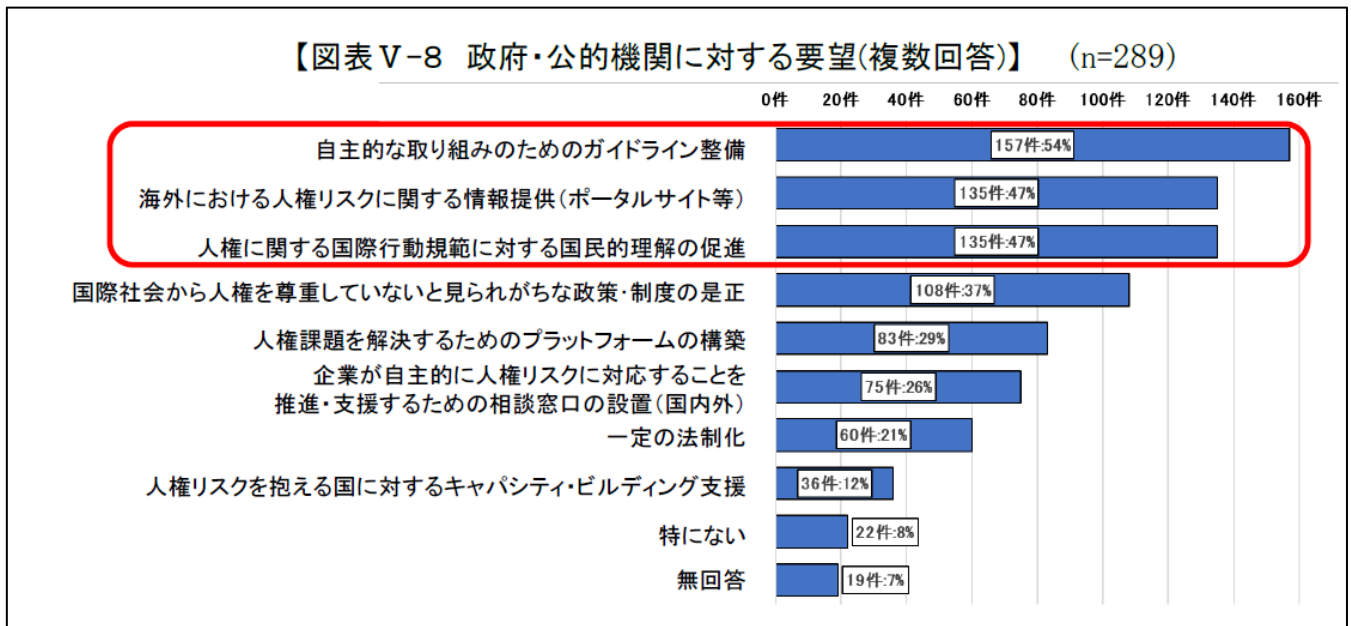
- ① 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- ② 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- ③ 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- ④ サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- ⑤ 救済メカニズムの整備及び改善

上記 5 つの優先分野の中で、「理解促進と意識向上」が 3 つを占めていることから、日本政府としては、政府や企業、社会全体の（ビジネスと）人権に関する理解を促進させることが最も重要な課題であると認識していることが分かる。この点、理解のフェーズは取組を進める前段階であり（例えば、企業が SDGs を経営に取り込むための指針として活用される SDG コンパスによれば、まずは「SDGs を理解する」ことが取組の第 1 ステップであると定められており、その後第 2 のステップとして「優先課題を決定」すべきであるとされている⁹⁾、国際人権章典等で定められている具体的な人権課題ではなく、「理解の促進」自体が優先分野の過半を占めてしまっている点は、NAP を通じて自社の人権課題を検討したい企業にとっては、物足りなさを感じてしまうかもしれない。しかし、日本では「人権の保護」や「人権の尊重」ではなく、「人権への配慮」という言葉が一般的に使われているように、「他者への思いやり」や「道徳」という観点から人権が理解されることが多く、「侵すことのできない基本的権利」としての人権概念については、日本の社会一般に十分に浸透しているとは言い難い。

自社の人権に関する取組が社会から適切に評価され、それが自社の企業価値の向上につながるというような好循環が生み出されることは、企業としても望ましい。そして、社会から適切な評価を得るためには、社会が人権の重要性や本質を理解していることが求められるのである。従って、社会一般への人権概念の普及・啓発は、企業にとっても重要な課題であると言える。実際に、2020 年 10 月に経団連が実施した企業行動憲章に関するアンケートの中では、企業が人権を尊重する経営を実践するにあたって「政府・公的機関に対する要望」として、「人権に関する国際行動規範に対する国民的理解の促進」が上位に挙げられている。

⁹⁾ GRI, UNGC, WBCSD, 「SDG コンパス SDGs の企業行動指針—SDGs を企業はどう活用するか—」(2016 年)
https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Japanese.pdf

【図表 3】 経団連「第 2 回企業行動憲章に関するアンケート調査結果
ーウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況ー¹⁰」



(出典) 日本経団連アンケート調査 (2020年10月13日) 30頁より

社会一般や消費者、国民への人権意識の高まりが、企業に行動変容を促し得ることは、昨今の米国における「Black Lives Matter」運動の動きを見ても明らかである¹¹。そして、広く一般社会に対して、ビジネスと人権に関する理解の促進や意識の向上を図ることは、一企業単位での実現が困難であることから、政府の義務としてこの点に取り組んでいくこと自体には、一定の合理性はあるものと考えられる。政府や企業、そして社会一般に対して「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によって、人権尊重責任を果たしている企業かどうか、就職活動や消費活動において企業を選ぶ際の判断軸となるような社会を形成していくことが、政府には求められていると言えよう。

(2) 政府から企業への期待表明

次に、政府から企業への期待表明であるが、この点については、人権デューデリジェンスのプロセスを導入することに加えて、サプライチェーン上を含めてステークホルダーとの対話を行うこと、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が、期待として示されている。これらの取組については、指導原則の中でも言及されている内容であり、まさに企業の人権尊重責任の要諦を示したものであると言える。

また、企業内の意識変革を促すためのきっかけとして NAP を活用するという観点では、指導原則に基づく取組が企業への期待として示されたことに加えて、「行動計画の位置付け」の中で、行動計画と

¹⁰ http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_honbun.pdf

¹¹ 米国では、白人警察官の暴行によってアフリカ系アメリカ人の男性が亡くなった事件を受けて、大規模な人種差別反対のデモが発生。この事件を受けて、一般市民からの企業に対する人種差別への取組の要請が高まっており、企業は自社の黒人採用の割合や黒人差別解消のための資金拠出に関して言及する声明を出したり、差別的とも捉えられかねないブランドキャラクターを変更したりといった対応に追われている。

SDGs の関係が明示されたことにも注目したい。昨年、日本企業のサステナビリティに関する取組において、SDGs の普及・浸透は大きな役割を果たしており、自社の取組を SDGs と関連付けて情報開示を行う企業も増加している。しかし、SDGs の 17 の目標の中には「人権」という文言が使われていないからか、企業の SDGs の取組が必ずしも人権の取組とオーバーラップしていない現状があるように思われる。

SDGs とは、2015 年の国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の中で示された目標であるが、その 2030 アジェンダの前文では、SDGs は「全ての人々の人権を実現」することを目指すとして明記しているほか、本文中でも「取り組むべき課題」として「人権を保護」することを掲げ、基礎となる文書として世界人権宣言や国際人権諸条約にも言及する等¹²、本来、SDGs と人権は、非常に密接な関係にある。

近年、企業の経営層においても SDGs に関する認知度は高まっており、SDGs の取組に関する必要性の理解は、企業内でも浸透しつつある。そこで、SDGs に関する取組の推進と合わせて、人権に関する取組を推進・拡大していくきっかけとして、NAP を活用していくことも一案ではないかと考えられる。NAP では、「政府としては、SDGs の実現と人権の保護・促進は、相互に補強し合い、表裏一体の関係にあると考える。政府は、本行動計画の策定を、SDGs の実現に向けた取組の一つとして位置付けて」と明記しており、「行動計画の実施を通じて、『誰一人取り残さない』持続可能で包摂的な社会の実現に寄与すること」を目指す方針が示されているところである。政府がこの見解を政策文書の中で示したことによって、企業においても SDGs と人権が密接不可分であるとの認識が高まり、企業の SDGs の取組拡大を背景として、人権に関する取組を浸透・拡大させていくことが期待できるようなにも思われる。

(3) 企業の取組を支援していくための政府の対応

企業の取組を支援していくための政府の対応は、主に第 2 章の「2. 分野別行動計画」の中に示されている。まず、「(1) 横断的事項」の中では、労働や新しい技術の発展に伴う人権（インターネット上の人権侵害や AI の利用等）、法の下での平等（障害者や女性、性的指向・性自認等）といった諸種の人権課題に関する既存の法制度についての記載が確認できる。そして、「(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」の中では、OECD や ILO 等といった国際機関のみならず、環境省や経済産業省といった日本の関係府省庁がどのようなツールを提供しているのかが紹介されている。例えば、経済産業省が公表している「価値協創ガイドランス¹³」は、企業の情報開示や投資家との対話の質を高める「共通言語」として、統合報告書を中心とした企業の情報開示実務において広く参照される文書である。企業の人権に対する取組は、ESG の取組の中で位置付けられることも多く、企業の ESG 戦略の中で人権をどのように位置付け、価値創造のストーリーを描いていくかが求められている。

NAP 全般を通じて、企業が人権の取組を進めていく上で利用できる具体的な支援政策にまで踏み込んだ記載は少ないが、国内でどのような法律が制定され、どのような国際文書やガイドランスが参照され得るかという点の情報は確認できるため、ESG や環境配慮等といった既存の取組の中で、人権に関する

¹² 「我々の世界を変革する: 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(外務省仮訳)(2015 年)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>

尚、本文中には、指導原則に沿った取り組みを行う「民間セクターの活動を促進」していくとの記述もみられる。

¹³ 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイドランス—ESG・非財務情報と無形資産」

https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyoukaikai/Guidance.pdf

取組をどのように位置付けるかを検討していく上では参考になる。加えて、ポータルサイト構築を通じた中小企業への情報提供や、中小企業を対象としたセミナーの実施についても言及がなされていることから、企業の取組支援という観点からは、NAP に示された施策の着実な実践こそが重要であると言える。

また、企業の取組を支援するという意味では、「(4) 救済へのアクセスに関する取組」の中で、日本 NCP に関する言及がなされたことは大きな意味を持つ。NCP とは、「OECD 多国籍企業行動指針」に基づいて、当該行動指針に関する問題解決支援等のために各国に設けられた連絡窓口（National Contact Point）であり、日本では、外務省・厚生労働省・経済産業省の三省が所管している¹⁴。行動指針には、人権に関する項目も記載されていることから、企業が人権に対する負の影響を及ぼした場合に、その影響を受けた利害関係者が日本 NCP に問題提起を行うことも可能となっており、日本 NCP は問題解決支援のために斡旋等を提供している。

即ち、日本 NCP は、企業の苦情処理メカニズムを補完する役割を果たすことも可能となっているのである。救済へのアクセス確保としての苦情処理メカニズムの構築は、人権デューデリジェンスの実践と並び、企業にとっては大きな課題の 1 つとなっており、その取組を補完し得る日本 NCP の存在を周知することは、企業にとって非常に重要であると言える。海外の企業の中には、自社の提供する苦情処理の窓口と合わせて、政府が提供する NCP を窓口として紹介する例も見られるが、日本では、NCP の存在がまだあまり知られていないこともあり、社外の苦情処理メカニズムとして NCP の存在に言及している企業の事例はほとんど見られない。NCP の運用自体には、未だ多くの課題があると言える。しかし、NAP の中で言及されているように、「日本 NCP の活動の周知とその運用改善」を図っていくことは、政府が企業の取組を支援していく上で、重要な点であるように思われる。

3. 最後に

以上、日本において公表されたビジネスと人権に関する行動計画（NAP）に関して、主に企業の視点からその内容を検討した。NAP において定められた期間は、2020 年から 2025 年であり、その間にもステークホルダーとの意見交換等を踏まえた取組のフォローアップや、評価指標を活用した実施状況のモニタリング等を実施していくことが想定されている。NAP の内容については、ステークホルダーから様々な要請事項が示されており¹⁵、策定プロセスの過程でも、種々の厳しい意見が出されているところである¹⁶。

今後、NAP は策定のフェーズから実践のフェーズに入ることになる。NAP は、政府の行動計画であることから、その中で示された行動をいかに実践していくかという観点が最も重要であり、NAP の真価はこの実践フェーズにおいて問われると言えるであろう。NAP は「生きた文書＝Living Document」であると言わ

¹⁴ 外務省 WEB サイト「OECD 多国籍企業行動指針」の「2.各国連絡窓口(NCP)」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

¹⁵ NAP の策定プロセスに関与した「ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会」のステークホルダー側の構成員は、2019 年 11 月と 2020 年 6 月にそれぞれ、政府に対する要請書を提出し、ステークホルダー共通の要請事項を取りまとめている。
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/meetingdocument/wcms_735161.pdf
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/meetingdocument/wcms_746763.pdf

¹⁶ 行動計画の策定プロセスにおける議論については、外務省 WEB サイト「ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会・諮問委員会」を参照。
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003273.html

れるが、今後はステークホルダーと協調しつつ、実効性のあるモニタリング体制を構築しながら取組の進捗状況を確認し、適切に PDCA を回していくことで、絶えず施策の見直しを図っていくことが求められる。NAP の策定を価値あるものとするためには、今後の適切な管理体制の構築とその運用、施策の着実な実行と改善が必要不可欠であると考えられよう。

－ ご利用に際して －

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。