

「ビジネスと人権」に関する行動計画改定版のポイントと企業実務への示唆

コンサルティング事業本部 サステナビリティビジネスユニット
サステナビリティ戦略部
コンサルタント 梅村 拓実
コンサルタント 三谷 陶子

「ビジネスと人権」に関する行動計画(以下、NAP: National Action Plan)は、2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」¹(以下、指導原則)を踏まえ、各国政府がビジネスと人権への取り組みをいかに促進するかを示す政府文書である。

日本では、2020年に策定された『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』²(以下、旧 NAP)の改定版である『「ビジネスと人権」に関する行動計画(改定版)』³(以下、改定版 NAP)が2025年12月に公表された。

本レポートでは、改定版 NAP のポイントと企業実務への示唆を整理する。

1. これまでの経緯・改定の背景

旧 NAP の下、各府省庁によって関連施策が実施され、その実施状況の確認は、関係府省庁横断の会議体である「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」⁴によって行われてきた。実施状況は、毎年「政府報告」として取りまとめられ、外務省のホームページで公表されている⁵。

また、政府と多様な立場のステークホルダー代表者との対話の場として、「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」(以下、円卓会議)および「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」(以下、作業部会)が設置され、旧 NAP の実施状況について意見交換が行われてきた。

今回の改定は、旧 NAP の期間(2020~2025年度)満了に伴い実施された。政府が作成した改定版 NAP の骨子案・原案について、円卓会議および作業部会で協議が行われ、その後、原案に対する1カ月間のパブリック

¹ UNHRC “Guiding Principles on Business and Human Rights” (2011年)
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf(最終確認日: 2026/2/17)

² 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(2020-2025)』(2020年10月)
<https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>(最終確認日: 2026/2/17)

³ 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『「ビジネスと人権」に関する行動計画(改定版)』(2025年12月)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956579.pdf>(最終確認日: 2026/2/17)

⁴ 旧 NAP 中では、「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」が実施状況を確認するとされているが、2021年12月に、同連絡会議は「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」に改組された。
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html#section2(最終確認日: 2026/2/20)

⁵ 外務省『「ビジネスと人権」に関する行動計画の実施に係る政府報告』
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page24_001838.html(最終確認日: 2026/2/17)

コメントの実施を経て、改定版 NAP が策定された。

2. 改定版 NAP の概要と 8 つの優先分野

改定版 NAP は、第 1 章～第 4 章と別添 1～3 で構成されており、各章の概要は以下の通りである(図表 1)。

図表 1 改定版 NAP の概要

| 目次 | 概要 |
|-------------------------------------|---|
| 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) | <ul style="list-style-type: none"> ■ 旧NAPに基づいた政府による主な取り組みの成果(関連法規制の整備、ガイドライン・手引き・好事例集の作成など)を記載 ■ 日本経済団体連合会(経団連)や日本貿易振興機構(ジェトロ)による調査結果などを基に日本企業の取り組み状況を確認し、また各国における人権デュー・ディリジェンスに関する法制化やNAPの策定状況など、国際的な動向についても確認 ■ NAP改定・実施の目的を確認し、NAP改定のプロセス・優先分野の特定経緯を説明 |
| 第2章 優先分野 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 8つの優先分野についてそれぞれ、「課題認識及びこれまでの取組」を整理し、「取組の方向性及び具体的施策の例」を担当府省庁名と共に記載 |
| 第3章 政府から企業への期待表明 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 規模、業種などにかかわらず全ての日本企業に対して、国際的に認められた人権を尊重し、人権尊重の取り組みに最大限努めることを期待する旨を記載 ■ 上記期待の背景については以下の通り <ul style="list-style-type: none"> ● 「ビジネスと人権」の概念が定着し、取り組みが進んだ一方、実践的な人権デュー・ディリジェンスの取り組みや、救済面での課題、中小企業および地方への広がりといった諸課題がある ● 国内のみならず海外に広がるサプライチェーン上の人権尊重についても、対応を進めることが望ましい ● 人権尊重に向けた取り組みの実施が、経営リスクの抑制、企業価値の向上につながる |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 改定版NAPの実施体制、実施工程(モニタリング方法)、次回改定について記載 <ul style="list-style-type: none"> ● ステークホルダーとの対話の機会として、円卓会議・作業部会を継続して設置 ● 改定版NAPの実施状況を毎年、連絡会議において確認 ● 改定版NAPは2026年度から開始。公表から5年をめどに改定の必要性を判断 |
| 別添 | <ul style="list-style-type: none"> ■ (別添1)行動計画の実施体制 ■ (別添2)ビジネスと人権に関する基本文書及び関連サイト ■ (別添3)関係府省庁等の相談窓口 |

(出所) 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『「ビジネスと人権」に関する行動計画(改定版)』<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956579.pdf>(最終確認日:2026/2/17)を基に当社作成

改定版 NAP では 8 つの優先分野が定められており、この「優先分野」を、「日本が取り組むべき課題と今後目指すべき方向性を国内外により分かりやすく」示す枠組みとして位置付けている。また、優先分野は、NAP の実効性を高めるため、「従来、関係府省庁が政策領域ごとに、点ないしは線として実施してきた施策を、ビジネスと人権の観点から、横断的に面として捉え直す」ことを念頭に整理されている(図表 2)。

優先分野の決定プロセスは改定版 NAP には明記されていないが、作業部会が 2024 年 3 月に公表した『「ビジネスと人権」に関する行動計画の 3 年目意見交換のためのレビューに関するステークホルダー報告書』⁶(以下、ステークホルダー報告書)で示された、7 つの施策テーマ⁷が基になっていると考えられる。

⁶ ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会『「ビジネスと人権」に関する行動計画の 3 年目意見交換のためのレビューに関するステークホルダー報告書』<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100660230.pdf>(最終確認日:2026/2/17)

⁷ 『「ビジネスと人権」に関する行動計画の 3 年目意見交換のためのレビューに関するステークホルダー報告書』では、日本における重要テーマとして以下 7 つが挙げられている。

(1) 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン、(2) 「誰一人取り残さない」ための施策推進(ジェンダー平等や外国人労働者の保護など)、(3) 指導原則の実施を推進する能力構築(人権教育・研修および支援・助言)のための仕組みづくり、(4) 企業の情報開示、(5) 公

旧 NAP と改定版 NAP の優先分野を比べると、旧 NAP は「ビジネスと人権」の普及・啓発に主眼が置かれていたが、改定版 NAP では一歩進み、取り組みの実施と指導原則の履行に焦点を当てた内容へとシフトしている。

また、改定版 NAP の 3 つ目の優先分野「テーマ別人権課題」では、「AI・テクノロジーと人権」「環境と人権」など、生成 AI の進展や環境デュー・ディリジェンスと人権デュー・ディリジェンスの一体的運用といった、近年関心が高まりつつあるテーマに言及している。優先分野としてこれらのテーマが取り上げられたことは、政府として取り組みを推進していくのはもちろん、企業に対しても、取り組みを促すような働きかけが実施される可能性を示している。

図表 2 旧 NAP と改定版 NAP における「優先分野」

| 旧NAPの優先分野 | 改定版NAPの優先分野 |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン 2. 「誰一人取り残さない」ための施策推進 3. テーマ別人権課題 4. 指導原則の履行推進に向けた能力構築 5. 企業の情報開示 6. 公共調達・補助金事業等を含む公契約 7. 救済へのアクセス 8. 実施・モニタリング体制の整備 |

(出所) 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(2020-2025)』(2020年10月) <https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf> (最終確認日:2026/2/17)、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『「ビジネスと人権」に関する行動計画(改定版)』(2025年12月) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956579.pdf> (最終確認日:2026/2/17) を基に当社作成

改定版 NAP の第 2 章では、8 つの優先分野についてそれぞれ「課題認識及びこれまでの取組」と、「取組の方向性及び具体的施策の例」が示されている(図表 3)。

今後の施策例としては、ジェンダー平等や外国人労働者、子ども・若者、障害者、高齢者のための施策で得られた情報や好事例の提供、さらに産業・中小企業の特徴を考慮した手引き・好事例の作成など、企業の実務に有用な資料の作成・公開が計画されている。

図表 3 改定版 NAP における「優先分野」の概要

| 第2章 優先分野 | | | |
|---|--|--|---|
| <p>1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン</p> <p>取組の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組を促進する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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ ディーセント・ワーク実現のための努力の継続 ・ 中小企業等の取引条件・取引慣行の改善 | <p>2 「誰一人取り残さない」ための施策推進</p> <p>取組の方向性</p> <p>(1) ジェンダー平等 (2) 外国人労働者 (3) 子ども・若者 (4) 障害者 (5) 高齢者</p> <p>取組の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ライツホルダーの状況を考慮し、「誰一人取り残さない」ための、人権保護の視点に立った制度設計・運用及び見直しの実施 ・ 関連施策で得られた情報や好事例の提供 | <p>3 テーマ別人権課題</p> <p>取組の方向性</p> <p>(1) AI・テクノロジーと人権</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ AIイノベーション促進とリスク対応の両立 ・ AI分野の国際的協調の推進 <p>(2) 環境と人権</p> <p>取組の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人権課題と環境課題の双方を視野に入れた環境デュー・ディリジェンスの推進 ・ 気候変動への適応と緩和政策における人権への配慮 | <p>4 指導原則の履行促進に向けた能力構築</p> <p>取組の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業を含む企業に対する情報・助言・支援等の提供 ・ 教育・研修の実施による啓発の促進 |
| <p>5 企業の情報開示</p> <p>取組の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 情報開示の好事例集の周知等を通じた企業の情報開示の充実化の促進 | <p>6 公共調達・補助金事業等を含む公契約</p> <p>取組の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共調達における企業等による人権尊重の推進 ・ 国際約束及び現行法令の範囲内での補助金事業における企業等による人権尊重の取組の審査基準等への組み入れの検討 | <p>7 救済へのアクセス</p> <p>取組の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本NCP（各国連絡窓口）機能強化に向けたステークホルダーとの対話・エンゲージメントの機会の設定 ・ 個別法に基づく人権救済の状況を見定めつつ、人権救済制度の在り方についての検討の継続 ・ 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・運用を含む取組の促進 ・ 個別法令に基づく対応の継続・強化 ・ 独立行政法人等が運用する苦情処理メカニズムの適正な運用及び必要に応じた見直し | <p>8 実施・モニタリング体制の整備</p> <p>取組の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の優先課題領域の定期的な特定及び関連施策のアウトプット、アウトカム、インパクト評価等の実施に向けた検討 ・ 定期的に評価を行う実効的な体制の構築の検討 ・ 施策の進捗状況と目標の達成度について、ステークホルダーに対する分かりやすい開示の実施に向けた検討 |

2

(出所) 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「『ビジネスと人権』に関する行動計画(改定版) 概要」(2025年12月)p.2 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956581.pdf>(最終確認日:2026/2/17)

3. NAP 改定に対するステークホルダーからの提言

作業部会によるステークホルダー報告書の他、円卓会議や作業部会の議事要旨⁸⁾には、NAP 改定に向けたさまざまな意見が掲載されている。

改定版 NAP では優先分野が大きく更新された一方、上記の報告書や議事要旨では、取り組みを一層促進するためには内容のさらなる充実が必要との意見も示されている。

ステークホルダーが言及した例として、人権デュー・ディリジェンスの法制化の検討、「ビジネスと人権に関する国別行動計画の指針」(通称 NAP ガイダンス)⁹⁾が求めるギャップ分析の実施、適切なモニタリング指標の設定などが挙げられている。加えて、改定版 NAP の実施期間が明示されていないといった点も指摘されている(図表4)。

⁸⁾ 外務省「『ビジネスと人権』に関する行動計画の推進に向けて」https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page23_003546.html(最終確認日:2026/2/17)

⁹⁾ UN Working Group on Business and Human Rights “Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights”(2016年11月) https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf(最終確認日:2026/2/17)

図表 4 ステークホルダーから言及されている内容例

| ステークホルダーから言及されている内容の例 | 改定版NAPにおける記載 |
|-----------------------|--|
| 人権デュー・ディリジェンスの法制化の検討 | －(明示的な記載は見受けられない) |
| 改定版NAPの適切なモニタリング指標の設定 | 行動計画自体の達成度合いを測る客観的、定量的な指標や成果指標 (Key Performance Indicators、KPI) の設定及びインパクト評価(事業が社会にもたらした変化を評価)については、新たな評価方法を設けるべきとの指摘もある。各種施策が効果的、効率的に実施され、必要に応じて目標の修正も伴いながら目指すべき成果の実現に向かって行くことは大変重要である。一方で、既存のモニタリング体制においても、各府省庁において、行政事業レビューを実施し、客観的、定量的な指標や KPI 設定に取り組む中、行動計画全体の進捗を測る新たな評価方法として、どのような指標の設定が実現可能かつ有益かという点については、引き続きステークホルダーとも協議しつつ検討を行い、その実施体制についても検討を行っていく。 |
| 国内人権機関の設置 | －(明示的な記載は見受けられない) |
| ギャップ分析の実施 | －(明示的な記載は見受けられない) |
| 改定版NAPの実施期間の明示 | 新計画の改定については、今後のビジネスと人権を取り巻く国内外における状況の変化を踏まえて、ステークホルダーの意見も聴取し、公表から 5 年を目途に連絡会議において、必要性を適切に判断する。 |

(出所) 外務省「『ビジネスと人権』に関する行動計画の推進に向けて」
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page23_003546.html(最終確認日:2026/2/17)、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「『ビジネスと人権』に関する行動計画(改定版)」(2025年12月)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956579.pdf>(最終確認日:2026/2/17)を基に当社作成

特に、「人権デュー・ディリジェンスの法制化の検討」については、EU において CSRD¹⁰(Corporate Sustainability Reporting Directive:企業持続可能性報告指令)という開示規制や、CSDDD¹¹(Corporate Sustainability Due Diligence Directive:企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令)という行為規制が実施される中、日本政府の動向に関心を寄せる企業も多いのではないだろうか。

また、改定版 NAP の 5 つ目の優先分野「企業の情報開示」では、「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」との記述にとどまっている。現時点では、日本国内における人権デュー・ディリジェンス実施の義務化の見通しは立っていないが、ステークホルダーからは、企業による人権デュー・ディリジェンスの実施を義務化すべきとの声も上がっており、留意が必要である。

¹⁰ EU “Directive (EU) 2022/2464” <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj/eng> (最終確認日:2026/2/17)

¹¹ EU “Directive (EU) 2024/1760” <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/eng> (最終確認日:2026/2/17)

4. 政府から企業への期待

改定版 NAP では、政府から企業への期待として、「全ての企業には、事業活動を行う主体として、人権を尊重する責任があり、その取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的とすべきである」、「人権リスクはどこにでも存在することを前提に、引き続き、その規模、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を尊重し、人権尊重の取組に最大限努めることを期待する」と記されている。

旧 NAP との比較では、「全ての」という修飾語が追加され、さらに「人権リスクはどこにでも存在する」という前提が明示された。これにより、大企業に限らず中小企業を含むあらゆる企業に対し、ビジネスと人権への取り組みへの期待が示されている。

具体的には、指導原則が企業に求める 3 つの要素である、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス(人権 DD)の実施、救済メカニズムの構築、の着実な実施が期待されており、これらはいずれも旧 NAP から一貫して掲げられてきた事項である(図表 5)。

取り組みに当たっては、より深刻度の高い人権への負の影響から優先的に対応することや、サプライヤーなどと協働して取り組むことの重要性が示されており、旧 NAP と比較して、より実務に即した期待が記載されている。

図表 5 政府から企業への期待

| 政府から企業への期待 | 旧NAPにおける説明 |
|--|--|
| (1) 人権方針の策定・公表 | ■ 企業は、人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業方針として発信することを求められている |
| (2) 人権 DD の実施 | ■ 企業は、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求められている。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼んでいる |
| (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は防止・軽減措置を行うとともに、救済を実施 | ■ 人権への悪影響を引き起こしたり、又は助長を確認した場合、企業は正当な手続を通じた救済を提供する、又はそれに協力することを求められている |

(出所) 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(2020-2025)」(2020年10月)<https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>(最終確認日:2026/2/17)、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「『ビジネスと人権』に関する行動計画(改定版)」(2025年12月)<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956579.pdf>(最終確認日:2026/2/17)を基に当社作成

5. 企業における NAP 活用の示唆

NAP は政府の取り組みを示す文書である一方、改定版 NAP 第 2 章では各施策の背景や趣旨が詳しく説明されている。そのため、これからビジネスと人権に取り組む企業にとっても理解しやすく、実務にも活用しやすい内容となっている。

改定版 NAP において、企業に影響を及ぼし得る優先分野としては、「企業の情報開示」や「公共調達・補助金事業等を含む公契約」などが挙げられる。NAP 自体に法的拘束力はないが、今後の政府の取り組みの基礎となることから、企業もこれに沿って活動を進めることで、政府方針との一貫性を確保できる。

企業が実務を進める際には、「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」¹²や、「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実務参照資料」¹³、「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応—『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」¹⁴などの実務資料を参照することが多いと考えられるが、これらを補完する上位政策文書として改定版 NAP を位置付けることで、全体像を俯瞰し、より実効性の高い取り組みに結び付けることができるのではないだろうか。

— ご利用に際して —

- 本資料は、執筆時点で信頼できるとさ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さまの決定、行為、およ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、お客さま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。

¹² 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「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」(2022年9月) <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>(最終確認日: 2026/2/17)

¹³ 経済産業省「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実務参照資料」(2023年4月) <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>(最終確認日: 2026/2/17)

¹⁴ 法務省人権擁護局 公益財団法人人権教育啓発推進センター「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応 詳細版『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」(2024年3月) <https://www.moj.go.jp/content/001417121.pdf>(最終確認日: 2026/2/17)