

ESG・SDGs UPDATE Vol.16

第二次「ビジネスと人権」に関する行動計画（2026－2030）と実務対応

2026 年 1 月 16 日

弁護士 坂尾 佑平

弁護士 田中 太郎

弁護士 花城 凪

目次

1. はじめに
2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画とは？
3. 新行動計画（2026－2030）の目標：持続可能な発展と企業価値の向上の両立
4. 新行動計画の 8 つの優先分野
5. 企業・法務担当者が押さえるポイント

1. はじめに

日本政府は 2025 年 12 月 24 日、新たに「ビジネスと人権」に関する行動計画（2026－2030）（以下「新行動計画」といいます。）を公表しました。これは、2020－2025 年に用いられた旧「ビジネスと人権」に関する行動計画（以下「旧行動計画」といいます。）を改訂したものになります。

新行動計画案に関しては、2025 年 10 月 1 日から同年 10 月 30 日までにパブリックコメントの意見募集がなされ、同年 12 月 19 日に意見募集の結果が公表されました¹。

旧行動計画の策定から 5 年が経過し、企業の取組に一定の成果が見られる一方、国際的には人権デュー・ディリジェンス（人権 DD）の義務化が進むなど、企業を取り巻く環境は激変しています。本稿では、大幅に刷新された新行動計画を解説するとともに、新たに優先分野として指定された「AI」「高齢者」「環境」等の論点について、企業が取るべき実務対応を解説します。

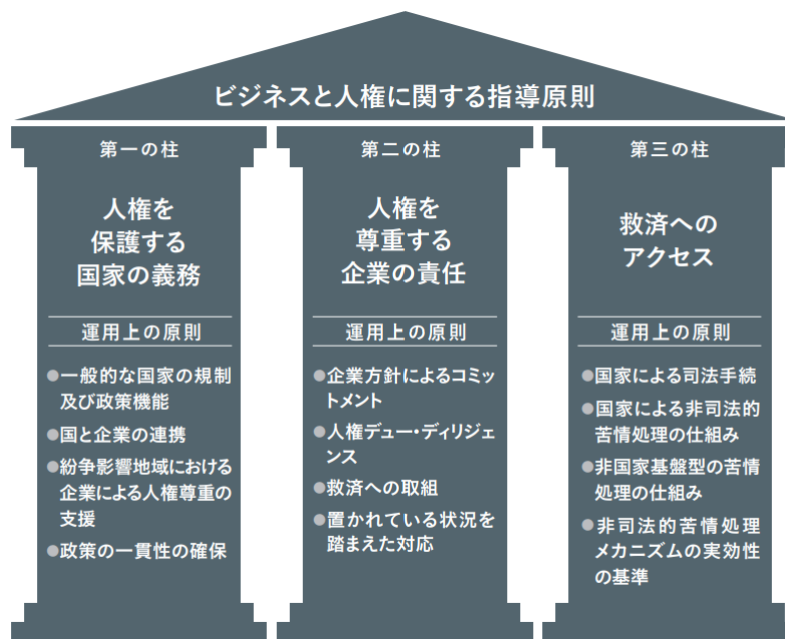
2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画とは？

そもそも「ビジネスと人権」とは、企業活動が社会に及ぼす影響を踏まえ、企業が人権を尊重するために求められる行動の在り方を定めた国際的なルールや考え方を指します。その代表例が、2011 年に国際連合で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」です。同指導原則は、各国に対して国別行動計画（National Action Plan）の策定を促しており、日本もこれを受けて、2020 年 10 月に旧行動計画を策定しました。

¹ 外務省「[『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](#)」

旧行動計画およびその基礎となる指導原則では、「ビジネスと人権」に関する取組を、以下3つの柱に整理し、政府および企業が果たすべき役割を明確化しています。

- ① 人権を保護する国家の義務：法令や政策を通じて人権侵害を防止する義務
- ② 人権を尊重する企業の責任：事業活動やサプライチェーン全体において人権を尊重する責任
- ③ 救済へのアクセス：人権侵害が生じた場合の司法・非司法的な苦情処理メカニズムの整備



出典：外務省「[ビジネスと人権とは？ビジネスと人権に関する指導原則](#)」3頁

旧行動計画の下で、企業の取組も着実に進展しました。経済産業省が「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」を公表するなどソフトローの整備が進んだほか、日本企業における人権方針の策定率は91%、人権DDの実施率は30%超に達するなど、日本において「ビジネスと人権」に関する取組は急速に普及しています。また、欧州を中心に、人権デュー・ディリジェンスの義務化を含む法制化が進み、例えばEUの企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）など、海外動向への関心も高まっています²。

他方で、中小企業における対応の遅れや、AI・デジタル技術の進展に伴う新たな人権課題の顕在化など、従来の枠組みでは十分に対応しきれない課題も明らかになってきました。

今回の改定（2026－2030）は、こうした国内の取組の浸透状況と、諸外国における法制化の動きを踏まえ、取組を「形式的な整備」から「実質的な効果の追求」へと深化させることを目的としています。具体的には、従前各関係府省庁が縦割的に取り組んできた問題を横断的に捉え直し、現代的な課題に対応するための「8つの優先分野」として新たに整理されました。

² ESG・SDGs UPDATE Vol.7：「ビジネスと人権」の基礎③－「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」の公表－ | 三浦法律事務所／Miura & Partners

3. 新行動計画（2026－2030）の目標：持続可能な発展と企業価値の向上の両立

新行動計画は、旧計画に引き続き、今後 5 年間に於いて、以下の 4 点の実現を目指すと掲げています。

- ① 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- ② 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
- ③ 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
- ④ SDGs の達成への貢献

新行動計画においても、企業による人権尊重の取組を、単なる社会的責任やコンプライアンス対応にとどまらず、企業価値の維持・向上に直結する経営課題として明確に位置づけられています。すなわち、公正で持続可能な経済・社会の実現と、ビジネスの成長は対立するものではなく、相互に補完し合い、好循環を生み出すとの考え方が前提とされています。

4. 新行動計画の 8 つの優先分野

新行動計画では、企業および政府が重点的に取り組むべき分野として、以下の 8 つの「優先分野」が設定されています。

- ① 人権デュー・ディリジェンス（DD）およ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・高齢者等）
- ③ テーマ別人権課題（AI・環境等）
- 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

旧行動計画と比較すると「高齢者」「環境」「AI」という新たな人権課題が明示的に位置づけられた点が大きな特徴です。また、「指導原則の履行推進に向けた能力構築」や「実施・モニタリング体制の整備」といった、具体的な運用にも焦点が当てられており、ビジネスと人権に関する取組が、単なる理念ではなく「実装」を重視する姿勢がより明確になっています。以下、新行動計画で指摘された課題及び同課題に対し考えられる対応例を紹介します。

【①人権デュー・ディリジェンス（DD）およびサプライチェーン】

課題認識	考えられる企業の対応例
<ul style="list-style-type: none"> 多くの中小企業では、人権デュー・ディリジェンスの内容や実務対応についての理解が十分に進んでいない。 企業の関心は、自社・グループ内のハラスメ 	<ul style="list-style-type: none"> 対象となる人権リスクを明確に棚卸しし、自社・グループ内とサプライチェーン上に分けて整理した上で、優先順位を設定する。 高リスクの地域・サプライヤーについては、

<p>ントや安全衛生、過重労働、差別といったリスクに加え、取引先や外国人労働者、女性、LGBTQ、障害者、非正規労働者等のライツホルダーに関するリスクにも拡大している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 欧米諸国で人権 DD や情報開示の義務化が進む中、対応が不十分な場合には、取引停止や投資候補先からの除外につながるリスクが高まっている。 ・ 武力紛争地域や深刻な暴力が及ぶ地域では、通常の事業活動であっても意図せず人権侵害に關与するリスクが高く、強化された人権DDが求められている。サプライチェーンでの対応は依然として課題。 	<p>強化された人権 DD（現地確認、是正計画、フォローアップ）を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業（取引先）に対しては、要求のみを行うのではなく、研修・教材共有や是正に向けたロードマップ提示等を通じて、取引継続を前提とした伴走型の運用に切り替える。 ・ 欧米の DD・情報開示要請を踏まえ、開示すべき情報（方針、プロセス、主要リスク、対応状況）と媒体・粒度をあらかじめ定め、内部データの収集方法を整える。
--	---

【②「誰一人取り残さない」ための施策推進】

課題認識	考えられる企業の対応例
<ul style="list-style-type: none"> ・ ジェンダー、外国人労働者、子ども・若者、障害者、高齢者など、社会的に脆弱な立場にあるライツホルダーに関する人権リスクが多様化・顕在化している。 ・ 差別、ハラスメント、暴力、不当な労働条件等について、相談件数は多く、声を上げにくい構造的課題も存在。 ・ 女性活躍や高齢者・障害者雇用は進展する一方、企業間・地域間の取組格差や、制度が十分に活用されていない実態がある。 ・ 外国人労働者や子ども・若者については、言語・情報アクセス格差やデジタル化の進展に伴う新たな人権リスクへの対応が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジェンダー、国籍、年齢、障害の有無等による差別・ハラスメントを防止し、被害者救済まで含めた体制を実効的に運用する。 ・ 採用・配置・昇進・賃金・就労条件等をデータで可視化し、格差や不利益が生じていないかを点検・是正する。 ・ 多言語対応や合理的配慮、柔軟な働き方等を整備し、制度が実際に利用される運用に見直す。 ・ 子ども・若者や高齢者向けの製品・サービス、就労機会について、特有の人権リスク（搾取、詐欺、安全衛生等）を特定し、予防策を講じる。

【③テーマ別人権課題】

課題認識	考えられる企業の対応例
<ul style="list-style-type: none"> ・ 生成 AI を含む AI・テクノロジーの急速な発展により、プライバシー侵害、誤情報拡散、差別、知的財産侵害、セキュリティ等の人権リスクが顕在化。 ・ 国際的に AI と人権・民主主義・法の支配を結び付けたルール形成が進展し、日本企業にもガバナンス対応が求められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ AI の設計・開発・利用に当たり、プライバシー、偏見・差別、誤情報、知財、セキュリティ等について、AI 利用に伴う人権リスクを特定・評価し、社内ルールや責任体制を明確化する。 ・ 人権 DD と環境 DD を別個に扱わず統合的に実施し、国際的規制動向（EU 等）を踏まえた

<ul style="list-style-type: none"> 環境破壊や気候変動が、労働・健康・生活基盤などの人権に直接・間接の影響を及ぼすとの認識が広がっている。 	バリューチェーン管理を行う。
---	----------------

【④指導原則の履行推進に向けた能力構築】

課題認識	考えられる企業の対応例
<ul style="list-style-type: none"> 企業側では「どこまでリスク対応すべきか判断が難しい」「人員・予算が確保できない」との声が多い。 サプライチェーンが複雑・膨大で、課題の特定が難しい、また一社単独では解決できない問題があるとの認識が広がっている。 企業は、自主的取組を推進するツールの拡充や、具体的取組を支援する相談窓口の充実、海外人権リスクの情報提供等の継続的・体系的支援を求めている。 ライツホルダーが負の影響に対し声を上げられるよう、エンパワーメント（教育・啓発等）の必要性も指摘されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 社内の役割分担・意思決定・実務運用（評価→対応→見直し）を仕組み化する 業界団体や公的ツール（ガイドライン、手引き、好事例集、ワークショップ等）を活用し、自社に必要な取組範囲（優先リスク、対象範囲）を明確化する。 社内研修・教育を継続実施し、管理職・現場に最低限の判断基準と運用手順を浸透させる。 相談窓口や外部専門家、現地ネットワーク等を活用し、海外を含む課題について単独対応にこだわらず協働・連携で補完する。

【⑤企業の情報開示】

課題認識	考えられる企業の対応例
<ul style="list-style-type: none"> 欧州（CSRD・CSDDD 等）を含む国際基準との関係で、開示水準の差や将来の規制対応リスクが意識されている。 人権尊重の取組を実施していても、開示が不十分な場合、投資家評価（CHRB 等）で正当に評価されない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針、人権 DD のプロセス、主要リスク、対応状況について、事実ベースで説明できる情報を整理・開示する。 有価証券報告書、統合報告書、サステナビリティ開示等の媒体間の整合性を確保する。 国際的フレームワークや海外規制動向を踏まえ、将来を見据えた開示方針を策定する。

【⑥公共調達・補助金事業等を含む公契約】

課題認識	考えられる企業の対応例
<ul style="list-style-type: none"> 指導原則では、公共調達等の公契約における企業の人権尊重を確保することが国家の義務とされており、障害者優先調達、女性活躍加点点評価、暴力団排除等を通じて、公共調達を人権配慮の手段として活用してきた。 他方で、人権尊重の取組は定量的評価が難し 	<ul style="list-style-type: none"> 公共調達・補助金事業への参加を見据え、人権尊重に関する方針・体制・取組状況を説明可能な状態に整理する。 中小企業・協力会社として関与する場合でも、求められる水準を把握し、過度な負担とならない形で段階的に対応する。

く、また参加要件化によりビジネスと人権の取組が先行する大企業が優先され、中小企業が排除され得るとの実務上の懸念がある。

【⑦救済へのアクセス】

課題認識	考えられる企業の対応例
<ul style="list-style-type: none"> ADR（裁判外紛争解決手続）、ODR（オンライン紛争解決）、NCP（OECD 多国籍企業行動指針に基づく国内連絡窓口）の認知度・利用率が低く、制度の存在が十分に活用されていない。 海外取引先やサプライチェーン上の労働者からの通報・相談を受け付けている企業は半数未満にとどまる。 	<ul style="list-style-type: none"> 社内外のステークホルダー（海外事業・サプライチェーンを含む）が利用できる苦情処理・通報メカニズムを整備・周知し、利用しやすさ（匿名性、報復防止、多言語対応）を確保する。 NCP や ADR 等の外部救済手段を前提とした対応プロセスを構築し、是正・再発防止まで含めて説明できる体制を整える。

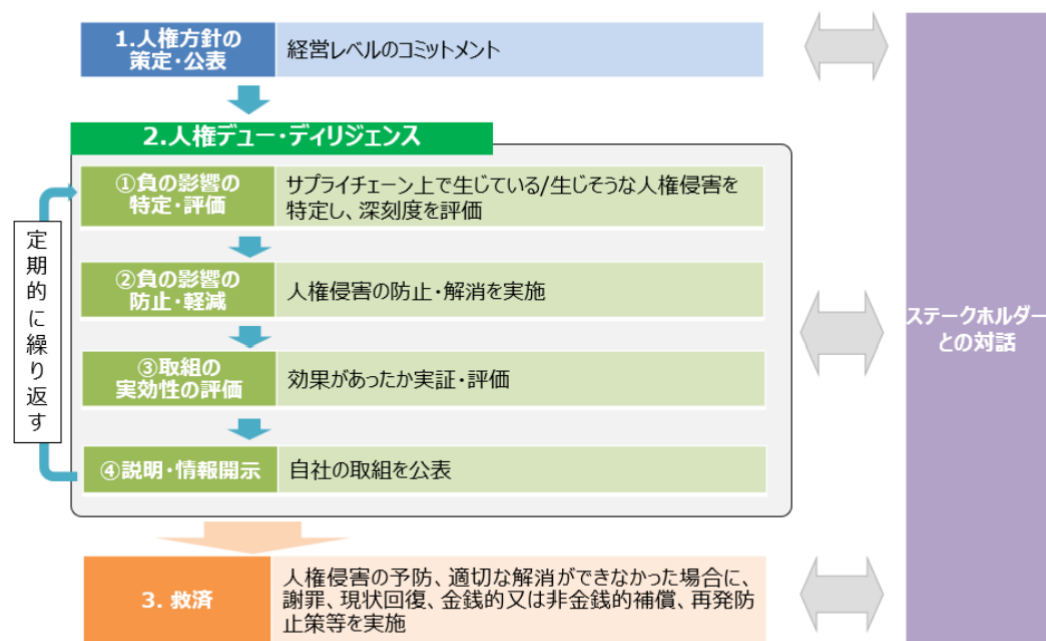
【⑧実施・モニタリング体制の整備】

課題認識	考えられる企業の対応例
<ul style="list-style-type: none"> 行政事業レビュー等により、アウトプット・アウトカム指標を用いた点検は行われているが、行動計画全体の達成度を測る共通 KPI やインパクト評価は十分とは言えない。 新たな評価手法の導入に当たっては、実現可能性と有益性のバランスを取りつつ、ステークホルダーとの継続的な対話が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 行動計画全体としての進捗を一律に評価する指標は未だ確立しておらず、企業ごとの主体的な評価・説明が重要となっている。行政における評価枠組みの確立を待つのではなく、自社の評価軸に基づき、以下を考慮した実施・モニタリングを進める。 自社の人権対応について、重点課題（優先リスク）を特定し、対応状況を定期的に振り返る仕組みを設定する。 方針・施策の実施状況について、アウトプット（実施内容）とアウトカム（変化・改善）を区別して整理する。 取締役会・経営会議等において、人権対応の進捗を定期的に報告・レビューする体制を構築する。 評価結果を踏まえ、必要に応じて取組内容や目標を見直すなど、PDCA を回す運用を定着させる。

5. 企業・法務担当者が押さえるポイント

政府は、新行動計画が企業に対する「期待表明」であることを明確にした上で、人権を危機管理（リスクマネジメント）の一環として捉え、主体的に対応することが企業に求められるとしています（新行動計画 36 頁）。そのため、企業の規模や業種を問わず、すべての日本企業において、ビジネスと人権に関する一連の取組（下図参照）について、各優先分野について自社の現状を点検し、「ビジネスと人権」に関する取組にギャップがある場合には、段階的に是正していくことが重要といえます。

責任あるサプライチェーン等における人権尊重の全体像



※ 1 ガイドラインでは、**日本で事業活動を行う全ての企業**に、1. 人権方針の策定・公表、2. 人権デュー・ディリジェンスの実施、3. 救済の実施を求めている。

※ 2 これら取組全体において、**ステークホルダーとの対話**が重要。

出典：関係府省庁で構成され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
「[ビジネスと人権に関する行動計画（改定版）](#)」 39 頁

新行動計画は、企業に対して直ちに完璧な対応を求めるものではありませんが、自社の人権リスクを把握し、優先順位を付け、改善に向けた仕組みを有しているかという点は、今後、投資家、取引先、行政当局との関係において、重要な前提条件となっていくことが想定されます。

したがって、2022 年 9 月に人権尊重ガイドラインが策定されて以降、既に多くの企業が同ガイドラインに基づく人権尊重の取組を推進しているところではあると思いますが、新行動計画の公表を契機として、改めて既存の人権方針や人権デュー・ディリジェンスの取組を点検し、サプライチェーン、AI・環境対応、救済・通報体制、情報開示といった各分野における課題を整理した上で、自社の事業特性に応じた現実的かつ持続可能な対応方針を検討していくことが求められるでしょう。

本ニュースレターは、法務等に関するアドバイスの提供を目的とするものではありません。
具体的な案件に関するご相談は、弁護士等の専門家へ必ずご相談いただきますよう、お願いいたします。
また、本ニュースレターの見解は執筆者個人の見解であり、当事務所の見解ではありません。