

「ビジネスと人権」に関する行動計画の改定について

近年、サプライチェーン全体での企業の人権尊重の取組が求められており、特に海外では欧州諸国を中心に関連の法規制が強化されています。日本政府は、企業による取組を後押しするために、「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020年）及び「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）を策定したほか、各種ガイダンスの作成、セミナーの実施や相談窓口の設置などを進めてきました。

昨年12月、日本政府は、企業活動におけるより実効性のある人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画を改定し、本年4月から同計画の下での取組を開始しました（別添参照）。同計画では、政府が取り組むべき8つの優先分野における取組の方向性と具体的施策を明示するとともに、第3章では、企業に求められる人権デュー・ディリジェンス（注）等の導入・実施のための具体的な取組に関する記載を拡充しました。

（注）企業活動における人権への負の影響の特定、防止・軽減、評価、説明・情報開示を行うこと。

日本社会においても企業活動の人権に対する影響への注目が高まる中、人権尊重の取組を適切に実施していくことは、経営リスクを抑制し、企業イメージや投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上、優秀な人材の獲得・定着につながり、企業価値の向上にも寄与することが期待できます。

つきましては、貴団体におかれては、傘下会員の皆様に対して、同計画の周知を行っていただく、御協力いただけますようお願いいたします。併せて、以下【参考】の「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」を始めとする各種ガイダンスや関係府省庁のビジネスと人権に関するホームページも周知いただけると幸いです。

（別添）

「ビジネスと人権」に関する行動計画の概要

「ビジネスと人権」に関する行動計画（日本語・英語）

【参考】

・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

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai6/siryou4.pdf

・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

https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/referencematerialonpracticalapproaches/referencematerialonpracticalapproaches_japan.pdf

- ・食品企業向け人権尊重の取組のための手引き

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>

- ・労働におけるビジネスと人権チェックブック

<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511268.pdf>

- ・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（詳細版）

<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>

- ・「ビジネスと人権」早わかりガイド～国内外ビジネス、サプライチェーンで人権尊重に取り組むには～

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf

- ・外務省「ビジネスと人権ポータルサイト」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>

- ・経済産業省 ビジネスと人権 ホームページ

ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～（METI/経済産業省）

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>

「ビジネスと人権」に関する行動計画（改定版）概要

2025年12月

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

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）

1 2020～2025年の取組と成果

「ビジネスと人権」に関する社会的要請の高まりを踏まえ、2020年10月の行動計画の策定以降、日本政府は日本企業及びグローバル・サプライチェーンにおける人権尊重とビジネス環境の整備に向けた次のような取組等を推進。また、海外進出企業や中小企業を含む日本企業とそのサプライヤー等を対象とした国内外でのセミナー及び各種イベントも実施。

- 「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）
- 政府方針「公共調達における人権配慮について」（2023年4月）
- 「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）
- 「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」（2023年12月）
- 「労働におけるビジネスと人権チェックブック」（2024年10月）
- その他、企業による人権デュー・ディリジェンスの取組に関する好事例集の作成

2 日本企業の取組状況と国際的な動向

- 日本企業において、人権方針の策定・公表、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済の取組が促進。
- 海外では、欧米諸国を中心にビジネスと人権に関連する法整備が進展。海外でビジネスを展開する日本企業においても対応が必要。

3 行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの

- (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

4 行動計画の改定プロセス

- ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議及び同作業部会におけるステークホルダーとの意見交換、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・連絡会議における議論を踏まえ原案を作成し、パブリックコメントを実施の上、改定。

5 優先分野の特定

- 日本が優先的に取り組むべき課題と今後目指すべき方向性を国内外に示すため、これまで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べく設定。

第2章 優先分野

詳細は次頁。

第3章 政府から企業への期待表明

日本政府は、日本企業が、その規模、業種等にかかわらず、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権尊重の取組に最大限努めることを期待。

第4章 今後の行動計画の実施および見直しに関する枠組み

毎年、関係府省庁施策推進・連絡会議において実施状況を確認。円卓会議及び作業部会を継続し、ステークホルダーとの対話の機会を設ける。公表から5年を目途に改定の必要性を検討。

別紙

（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

1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン

取組の方向性

- 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

2 「誰一人取り残さない」ための施策推進

- (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

取組の方向性

- 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

3 テーマ別人権課題

(1) AI・テクノロジーと人権

取組の方向性

- 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

(2) 環境と人権

取組の方向性

- 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

4 指導原則の履行推進に向けた能力構築

取組の方向性

- 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

5 企業の情報開示

取組の方向性

- 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

6 公共調達・補助金事業等を含む公契約

取組の方向性

- 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入れの検討

7 救済へのアクセス

取組の方向性

- 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

8 実施・モニタリング体制の整備

取組の方向性

- 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



「ビジネスと人権」に 関する行動計画 (改定版)

令和7年12月
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

目次

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）	P.2
1. 2020～2025年の取組と成果	P.2
2. 日本企業の取組状況と国際的な動向	P.6
3. 行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの	P.9
4. 行動計画の改定プロセス	P.10
5. 優先分野の特定	P.11
第2章 優先分野	P.12
1. 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン	P.12
2. 「誰一人取り残さない」ための施策推進	P.15
(1) ジェンダー平等	P.15
(2) 外国人労働者	P.17
(3) 子ども・若者	P.18
(4) 障害者	P.21
(5) 高齢者	P.22
3. テーマ別人権課題	P.24
(1) AI・テクノロジーと人権	P.24
(2) 環境と人権	P.25
4. 指導原則の履行推進に向けた能力構築	P.26
5. 企業の情報開示	P.28
6. 公共調達・補助金事業等を含む公契約	P.30
7. 救済へのアクセス	P.31
8. 実施・モニタリング体制の整備	P.32
第3章 政府から企業への期待表明	P.34
第4章 行動計画の実施及び見直しに関する枠組み	P.38
別添1 行動計画の実施体制	P.39
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	P.42
別添3 関係府省庁等の相談窓口	P.44

経済発展における国際的な企業の役割の重要性が認識されていく中、企業活動が社会にもたらす影響について関心が高まったことを受け、1970年代には、企業に責任ある行動を求めるため、経済協力開発機構（以下「OECD」）という。）が策定した「[OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針](#)（以下「OECD 多国籍企業行動指針」という。）¹ や国際労働機関（以下「ILO」という。）が策定した「[多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言](#)（以下「ILO 多国籍企業宣言」という。）² 等の企業活動に関する文書が発表された。さらに、企業活動における人権尊重への注目も高まる中、2011年の第17回人権理事会において、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」及び「救済へのアクセス」の3つの柱からなる「[ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために](#)」（以下「指導原則」という。）³ が全会一致で支持された。

日本政府は、指導原則の着実な履行の確保を目指し、OECD 多国籍企業行動指針やILO 多国籍企業宣言等の関連する国際文書も踏まえ、2020年10月に「[『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）](#)」（以下「旧計画」という。）⁴ を策定し、「人権を保護する国家の義務に関する取組」、「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」及び「救済へのアクセスに関する取組」を行ってきた。その結果、ビジネスと人権に関する日本政府の対応は急速に進展してきた。旧計画に基づいた日本政府による主な取組の成果として、以下が挙げられる。

2021年9月から10月にかけて[日本企業によるビジネスと人権への取組状況に関する調査](#)⁵ を実施した。その結果、回答企業の半数を超える企業から、自主的な取組のためのガイドライン整備の要望が日本政府に対して示された。また、多くのステークホルダーからも、企業による人権尊重の取組を促進するため、日本政府によるイニシアティブを期待する声が上がっていた。こうした状況を受け、2022年9月、日本政府は「[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](#)」（以下「ガイドライン」という。）⁶ を策定した。ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業を対象として、そのサプライチェーン⁷ 上で人権尊重の取組促進を図るため、指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業宣言等の国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について具体的に解説したものである。

¹ 1976年に「OECD 多国籍企業行動指針」が策定され、2023年に現名称に変更。「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（日本語版訳）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586174.pdf>）

² 国際労働機関「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（第6版）」（2024年）（仮訳）（https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf）

³ ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（仮訳）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165919.pdf>）

⁴ 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/mofaj/files/100104121.pdf>）

⁵ 経済産業省、外務省「『日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査』集計結果」（2021年11月）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100265103.pdf>）

⁶ 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.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai6/siryoku4.pdf）

⁷ 「サプライチェーン」とは、自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関する「下流」を意味するものとする。ガイドライン6頁参照。

2023年4月には、経済主体の一つである日本政府自身が率先垂範して人権尊重の取組を進めていく観点から、[公共調達における人権配慮に関する政府の方針](#)について決定を行った⁸。具体的には、公共調達の入札説明書や契約書等において、入札希望者や契約者はガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう努める旨の記載の導入を進めることとし、全ての関係府省庁において同決定に沿った対応を行っている。

こうした取組に加え、各関係府省庁では、海外進出企業や中小企業を含む日本企業とそのサプライヤー等⁹を対象とした国内外でのセミナー及び各種イベントの実施、企業による人権デュー・ディリジェンス¹⁰（以下「人権DD」という。）の取組に関する好事例集（『[『ビジネスと人権』に関する取組事例集～『ビジネスと人権の指導原則』に基づく取組の浸透・定着に向けて～](#)』¹¹、『[責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：日本企業のグッドプラクティス](#)』¹²及び『[『ビジネスと人権』ファーストステップ～中小企業向け取組事例集～](#)』¹³）の作成、2023年4月に公表された『[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](#)』（以下「実務参照資料」という。）¹⁴や同年12月に公表された『[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き](#)』¹⁵を始めとする各種ガイダンスの作成、2024年10月の『[労働におけるビジネスと人権チェックブック](#)』¹⁶の公表、日本貿易振興機構（ジェトロ）による『[『ビジネスと人権』早わかりガイド](#)』¹⁷の公表や相談窓口の設置、国際機関や全国社会保険労務士会連合会と協力した専門人材の育成、二国間の枠組みや国際会議等での発信並びにウェブサイトやパンフレットを活用した啓発活動に取り組んできた。

救済へのアクセスについては、2022年6月の『[公益通報者保護法の一部を改正する法律](#)（令和2年法律第51号。以下「令和2年改正法」という。）』¹⁸の施行を受け、従業員300人超の事業者には内部公益通報対応体制の整備等が義務付けられた（300人以下の事業者については努力義務）。2023年12月には、『[内部通報制度導入支援キット](#)』¹⁹を作成し、事業者の体制整備の徹底・促進のため、周知・啓発活動を行っている。また、法の規定に基づく行政措置を実施しているほか、各種実態調査²⁰により、課題を分析している。さらに、令和2年改正法附則第5条の規定に基づき、2024年5月から消費者庁が有識者により構成される検討会を開催し、近年の公益通報者保護制度を巡る国内外の環境の変化や改正後の施行状況を踏まえた課題について検討を行い、同年12月に報告書を取りまとめて公表した。同報告書を踏まえ、2025年6月に『[公益通報者保護法の一部を改正する法律](#)（令和7年法律第62号。以下「改正公益通報者保護法」と

⁸ 公共調達における人権配慮について（2023年4月3日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・連絡会議決定）

(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf)

⁹ 「サプライヤー等」とは、サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。ガイドライン6頁参照。

¹⁰ 人権デュー・ディリジェンス（DD）とは、企業活動における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。

¹¹ 外務省『[『ビジネスと人権』に関する取組事例集～『ビジネスと人権の指導原則』に基づく取組の浸透・定着に向けて～](#)』（2021年）

(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>)

¹² ILO・日本貿易振興機構（ジェトロ）『[責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：日本企業のグッドプラクティス](#)』（2024年）

(https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/ILO-JETRO_RBC_HRDD.pdf)

¹³ 法務省『[『ビジネスと人権』ファーストステップ～中小企業向け取組事例集～](#)』（2025年3月）

(<https://www.moj.go.jp/content/001437123.pdf>)

¹⁴ 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/policy/economy/business-jinken/referencematerialonpracticalapproaches/referencematerialonpracticalapproaches_japan.pdf)。別添資料は経済産業省ホームページを参照ください（<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>）。

¹⁵ 農林水産省『[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き](#)』（2023年12月）

(<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>)

¹⁶ 厚生労働省国際課・ILO駐日事務所『[労働におけるビジネスと人権チェックブック](#)』

(<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511268.pdf>)

¹⁷ 日本貿易振興機構（ジェトロ）『[『ビジネスと人権』早わかりガイド～国内外ビジネス、サプライチェーンで人権尊重に取り組むには～](#)』

(https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf)

¹⁸ 公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51号）

(https://laws.e-gov.go.jp/law/416AC000000122/20200612_502AC0000000051)

¹⁹ 消費者庁『[内部通報制度導入支援キット](#)』

(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajimete)

²⁰ 消費者庁『[公益通報者保護制度「調査・研究」](#)』

(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research)

いう。)]²¹が第217回国会において可決・成立した。改正公益通報者保護法は、①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性を向上すること、②公益通報者の範囲拡大、③公益通報を阻害する要因への対処、及び④公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化を内容としており、2026年12月1日から施行する。加えて、2023年6月のOECD多国籍企業行動指針の改訂により、企業によるサプライチェーンの下流へのデュー・ディリジェンスの適用範囲が明確化されたこと等を踏まえ、[各国連絡窓口](#)²²（以下「NCP」という。）の機能強化が図られている。日本NCPは、同指針の和訳作成、個別事例処理手続の改訂及び国内外のステークホルダーに向けた周知活動や在外公館を通じた周知を通じて、NCPの利活用促進に取り組んできた。

また、企業が人権の尊重を当然のこととして取り組んでいることを「見える化」すべく、企業のサステナビリティ関連非財務情報を開示する動きも進展した。2022年7月、「[女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する厚生労働省令](#)」を改正²³し、一定規模以上の事業主に対し、男女の賃金の差異の公表を義務付けた。2025年6月には、男女の賃金の差異の公表義務対象の拡大や女性管理職比率の情報公表の義務化等を定めた「[女性の職業生活における活躍の推進に関する法律](#)（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）²⁴を含む「[労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律](#)（令和7年法律第63号）」²⁵が成立した。また、2023年1月、「[企業内容等の開示に関する内閣府令](#)」²⁶等の改正により、有価証券報告書等において「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄を新設するとともに、同年及び2024年12月には、有価証券報告書におけるサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例の1つとして、人権の開示例を含む[好事例集](#)²⁷を公表した。

関連して、女性活躍推進法の下で行われる女性の活躍推進に関する状況等が優良である事業主の認定制度（[えるぼし認定](#)）に加えて、2020年6月から、より水準の高い特例認定制度（[プラチナえるぼし](#)）が創設された²⁸。日本政府及び独立行政法人では、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定等を受けた事業主を公共調達において加点評価する取組を実施している。

²¹ 公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和7年法律第62号）

(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview)

²² 各国連絡窓口（NCP）(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>)

²³ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

²⁴ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（「女性活躍推進法」）

(<https://laws.e-gov.go.jp/law/427AC0000000064>)

²⁵ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html)

²⁶ 企業内容等の開示に関する内閣府令の一部改正（<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/20221107.html>）

²⁷ 金融庁「記述情報の開示の好事例集2024」最終版公表（<https://www.fsa.go.jp/news/r6/singi/20250324-2.html>）

²⁸ 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

技能実習制度及び特定技能制度の見直しも進み、2024年6月には、技能実習制度に替わる就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな育成就労制度の創設、外国人育成就労機構の設置、特定技能制度の適正化等を内容とする「[出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律](#)（令和6年法律第60号）」²⁹が成立した。

このほか、新しい技術の発展に伴う人権についても取組が進められ、ヘイトスピーチを含む差別問題については、「[本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律](#)（平成28年法律第68号）」³⁰、「[部落差別の解消の推進に関する法律](#)（平成28年法律第109号）」³¹、「[アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律](#)（平成31年法律第16号）」³²等の法律の趣旨等を踏まえ、インターネット上の人権侵害を含む差別の解消に向けた取組を推進している。

また、AIの利用と人権に関し、G7の日本議長国下で策定された[広島AIプロセス](#)³³の「[国際指針](#)」³⁴・「[国際行動規範](#)」³⁵の前文において、指導原則への準拠が明記されたことを受け、AIに関する国際的な議論を踏まえた「[AI事業者ガイドライン](#)」³⁶の策定等、AIの適切な利活用に関する取組を進めてきた。さらに、企業が公平かつ予見可能性の高い環境で積極的に人権尊重に取り組めるよう、諸外国との対話・連携も行ってきた³⁷。2023年4月の「[G7貿易大臣声明](#)」³⁸や同年5月の「[G7広島首脳コミュニケ](#)」³⁹では、企業活動及びグローバル・サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の尊重の確保と並んで、ビジネスのための強靱性、予見可能性及び確実性の更なる向上に向けて協力していくことを盛り込んだ。また、同年10月の「[G7貿易大臣声明](#)」⁴⁰では、G7を超えてビジネスと人権に関するアウトリーチと関与を強化するとのコミットメントを改めて確認した。

これらの取組に加え、日本政府は、国際機関と協力しつつ、アジア地域を中心とした日本企業のサプライチェーン上の人権尊重の取組促進、国際労働基準の遵守の確保、各国政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定・実施を支援する取組を進展させることにも取り組んできた。

²⁹ 出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）（<https://www.moj.go.jp/isa/content/001420067.pdf>）

³⁰ 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（平成28年法律第68号）（<https://laws.e-gov.go.jp/law/428AC0100000068>）

³¹ 部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）（<https://laws.e-gov.go.jp/law/428AC1000000109>）

³² アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律（平成31年法律第16号）（<https://laws.e-gov.go.jp/law/431AC0000000016>）

³³ 広島AIプロセス（<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/>）

³⁴ 高度なAIシステムを開発する組織向けの広島AIプロセス国際指針（仮訳）（<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document04.pdf>）

³⁵ 高度なAIシステムを開発する組織向けの広島AIプロセス国際行動規範（仮訳）（<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document05.pdf>）

³⁶ 総務省・経済産業省「AI事業者ガイドライン」（https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/ai_network/02ryutsu20_04000019.html）及び（https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/20240419_report.html）。

³⁷ 一例：サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の促進に関する日米タスクフォースに係る協力覚書（2023年1月7日）（<https://www.meti.go.jp/press/2022/01/20230107003/20230107003.html>）

³⁸ G7貿易大臣声明 2023年4月4日（仮訳）（<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404003/20230404003-2.pdf>）

³⁹ G7広島首脳コミュニケ（2023年5月20日）（仮訳）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100507034.pdf>）

⁴⁰ G7貿易大臣声明 大阪・堺、2023年10月29日（仮訳）（<https://www.meti.go.jp/press/2023/10/20231029001/20231029001-b.pdf>）

旧計画の実施状況については、[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](#)⁴¹（以下「連絡会議」という。）において、それぞれの施策の具体的な進捗状況及び「5つの優先分野における指標」に基づく評価を踏まえ、[年次レビュー](#)⁴²を実施してきた。

旧計画が定める各分野における「今後行っていく具体的な措置」については、年次レビューにおける「行動計画施策実施状況一覧」のとおり、それぞれ進展を見せており、旧計画の目標（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、並びに④持続可能な開発目標（以下「SDGs」という。）の達成への貢献）の達成に向け、着実に前進している。例えば、国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取組や人権DDを促進するための取組等が進展している。2024年1月に公表された一般社団法人日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）が実施した[第3回企業行動憲章に関するアンケート調査](#)⁴³（以下「経団連調査」という。）（2023年8月から9月に実施）によると、指導原則に基づき取組を進めていると回答した企業は76%となり、[第2回経団連調査](#)⁴⁴（2020年7月から8月に実施）の36%から大幅に増加している。本文書「『ビジネスと人権』に関する行動計画改定版（以下「新計画」という。）」の下でも、引き続き、日本企業の活動及びグローバル・サプライチェーンにおける人権尊重とビジネス環境の整備に向けた取組を推進していくことが望まれる。

SDGs達成への貢献に関しては、2025年、4年ぶり3度目となる「[SDGsに関する自発的國家レビュー（VNR）](#)」⁴⁵において、ビジネスと人権に係る取組が取り上げられた。具体的な取組として、日本政府が国際連合開発計画（以下「UNDP」という。）やILOといった国際機関と連携し、日本企業の進出国を中心に、現地政府に対する行動計画の策定・実施の支援を実施してきた点等について触れられている。

2 日本企業の取組状況と国際的な動向

旧計画策定以降、ビジネスと人権に関する日本企業による取組と国際的な動向も、急速に変化してきている。

例えば、第3回経団連調査によると、人権尊重についての方針を策定していると答えた企業の割合は、「単独で策定済み」と「グループ共通の方針を適用済み」と回答した企業を合わせて全体の91%であり、第2回経団連調査の65%から大幅に増加した。また、ジェトロによる[2024年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査](#)⁴⁶（2024年11月から12月に実施）によると、人権DDを実施する（予定・検討中含む。）理由について、「人権尊重は企業の責任と認識している」、「サステナビリティ経営の重要性を考慮した」等が挙げられている。

⁴¹ 内閣官房「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」
(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/index.html)

⁴² 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)

⁴³ 一般社団法人日本経済団体連合会「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024年1月16日)
(https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005_kekka.pdf)

⁴⁴ 一般社団法人日本経済団体連合会「第2回企業行動憲章に関するアンケート結果—ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況—」(2020年10月13日) (https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_honbun.pdf)

⁴⁵ 「持続可能な開発目標（SDGs）に関する自発的國家レビュー（VNR）2025」
(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/vnr2025_00_full.pdf)

⁴⁶ 日本貿易振興機構（ジェトロ）「2024年度 | ジェトロ海外ビジネス調査日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査 [速報版]—高まる地政学リスク、サプライチェーン再編へ—」(2025年2月) (https://www.jetro.go.jp/ext_images/_News/releases/2025/4657b6a03c5698e1/survey_rev.pdf)

こうした企業側の意識の高まりの背景には、日本政府による啓発活動に加え、例えば、2021年1月の経団連による「[人権を尊重する経営のためのハンドブック](#)」⁴⁷の策定、業界単位では2020年3月の電子情報技術産業協会による「[責任ある企業行動ガイドライン](#)」⁴⁸の策定（2023年3月に改訂）、2022年7月の日本繊維産業連盟による「[繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン](#)」⁴⁹の策定等の取組がある⁵⁰。

しかし、ジェットロによる同調査の中で、人権方針を策定していると回答した企業は、大企業では76%だった一方で、中小企業では32.5%に留まる。どちらも前年度より増加しているものの、企業の規模による差が大きいことが分かる。

国際的には、欧米諸国を中心にビジネスと人権に関連する法整備が行われる中⁵¹、様々な国・地域にまたがるサプライチェーンを持つ日本企業にとって、国際競争力を確保するためにも、人権尊重の取組を進め、関連規制に対応する必要性が更に高まっている。各国の人権 DD 関連法はその内容に差はあるものの、企業に対してリスク分析や予防措置の実施、人権報告書や声明の作成・公表等の情報開示、人権侵害に関する苦情処理メカニズムの構築等を求めている。特に、欧州連合（以下「EU」という。）は、2023年1月、サステナビリティ関連情報の開示を定めた「[企業持続可能性報告指令](#)（以下「CSRD」という。）」⁵²を発効させ、次いで、2024年7月には人権及び環境に関するデュー・ディリジェンスを義務付ける「[企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令](#)（以下「CSDDD」という。）」⁵³を発効させた。これらの規制は、規模やEU域内における売上高に関する一定の条件を満たすEU域外の企業又はグループの最終親会社にも適用される。なお、欧州委員会は、2025年2月にCSRDとCSDDDを含む持続可能性関連のデュー・ディリジェンス実施義務や開示義務を簡略化するオムニバス法案を発表しており、EU理事会及び欧州議会において政治合意され、今後正式な承認を経て施行される見込みである。第3回経団連調査では、企業が対応している又は今後対応予定の海外の法令についても尋ねており、同質問への企業からの回答では、EUのCSRD（46%）、英国の「現代奴隷法」（44%）、EUのCSDDD（38%）等の回答があり、日本企業が海外でビジネスを展開する上では、こうした諸外国の法制度についての対応が必要となっている。

⁴⁷ 一般社団法人日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック」
(<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>)

⁴⁸ 一般社団法人電気情報技術産業協会「責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～（「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」改訂版）」(<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>)

⁴⁹ 日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(<https://jtf-net.com/>)

⁵⁰ その他、太陽光発電協会では「太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイドライン～実践の手引～」、日本百貨店協会では「百貨店の人権デュー・ディリジェンスの手引き」、日本民間放送連盟では「民間放送におけるビジネスと人権対応ガイドブック」を作成し、多様な業界で取組が進んでいる。

⁵¹ 旧計画策定以降の人権 DD に関する各国法整備状況例：ノルウェーの「企業の透明性及び基本的人権とディーセント・ワーク条件の取組に関する法律」（2022年7月施行）、ドイツの「サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法」（2023年1月施行）、スイスの「紛争鉱物及び児童労働に関するデュー・ディリジェンス法」（デュー・ディリジェンス義務は2023年1月施行）、カナダの「サプライチェーンにおける強制労働と児童労働の防止等に関する法律」（2024年1月施行）、EUの「企業持続可能性 DD 指令」（2024年7月施行）等。

⁵² European Commission “Corporate sustainability reporting” (https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en)

⁵³ European Commission “Corporate sustainability due diligence” (https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en)

また、企業のサステナビリティ関連非財務情報の開示は、機関投資家側からも積極的に求められるようになってきている。G7 広島首脳コミュニケでは、持続可能性に関する全般的な報告基準の最終化と開示枠組の達成に向けた国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の取組に対する支持が盛り込まれた。また、日本でも2022年に設立されたサステナビリティ基準委員会（SSBJ）により、経団連等も参加する形で[サステナビリティ開示基準](#)⁵⁴の策定が進められ、2025年3月に公表された。日本としては、官民で連携しつつ、国際的に様々に進んでいく開示基準の整備に対応しつつも、日本企業が不利な立場に置かれることのないようにする必要がある。

苦情処理メカニズムの構築については、企業内部又は第三者機関を通じた内部通報窓口・ホットラインを設け、人権に関わる問題やコンプライアンス違反に関し、自社の従業員のみならず、取引先の従業員・労働者、地域住民、顧客、消費者等からの相談を受け付けるといった取組が行われている。加えて、サプライチェーンにおける人権リスクが広域かつ多様であることに鑑み、個社による取組のみならず、法律の専門家、市民社会や非営利団体、業界団体等を構成員とするプラットフォームに加入する形で広く社外からの苦情を受け付けることや企業と労働組合との協定に基づき、対話をベースとして人権課題の解決を図ること等の取組が進められている。

日本が2020年に旧計画を策定して以降「ビジネスと人権」に関する行動計画を新たに策定又は改定した国・地域は23の国・地域に上る⁵⁵。特に、アジア地域では、台湾、パキスタン、モンゴル、ベトナム、インドネシア、ネパール、キルギス及びマレーシアが新たに行動計画を策定し、タイがその改定版を公表した。これに関連して、日本政府はUNDPへの拠出を通じた行動計画策定・実施支援を行っている。日本企業が多く進出するアジア太平洋地域で行動計画を策定する動きが進んだことは、同地域の人権状況の向上につながるのみならず、日本が国際社会を含む社会全体の人権尊重に貢献するとともに、公平な競争条件（以下「レベル・プレイング・フィールド」という。）を実現し、日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上を図る観点からも、日本にとっても重要な動きであると言える。

⁵⁴ サステナビリティ基準委員会「サステナビリティ基準委員会がサステナビリティ開示基準を公表」
(https://www.ssb-j.jp/jp/ssbj_standards/2025-0305.html)

⁵⁵ 2025年12月現在。

3

行動計画の改定及び実施を通じて目指すもの

旧計画において、行動計画の策定及び実施の目的は、関係府省庁間の政策の一貫性の確保や、企業のビジネスと人権に関する一層の理解の促進と意識の向上等を通じ、責任ある企業活動の促進を図ることにより、国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進に貢献し、日本企業の信頼・評価を高め、国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上に寄与することと明記された。また、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の考えから、旧計画の策定はSDGsの実現に向けた取組の一つとして位置付けられるとともに、日本の成長戦略の一つにも位置付けられている（「[SDGs 実施指針改定版](#)」⁵⁶及び「[未来投資戦略 2018](#)」⁵⁷を参照。）。

加えて、2023年12月に改定された「[SDGs 実施指針](#)」⁵⁸は、「ビジネスと人権」、責任あるサプライチェーン、企業の社会的責任等に関する取組は、SDGsが目指す持続可能な経済・社会・環境づくりに貢献する上で不可欠であり、各企業が国際社会からの信頼を高め、グローバルな投資家からの高い評価を得る上で重要であると言及した。

新計画においても、こうした行動計画の策定目的及び位置付けは変わらない。新計画の実施に当たっては、企業による指導原則に基づく人権尊重の取組を、企業の持続的・安定的な成長に寄与し得る行動としても位置付けて行くことが重要である。企業が人権尊重の責任を果たし続けることは、公正で持続可能な経済・社会の実現に寄与するとともに、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上にもつながり、社会全体の人権の尊重とビジネスの一層の促進という好循環を定着させることに資する。

そのためにも、人権の保護は国家の義務であり、日本政府として一貫性をもって適切な対応を取っていくことが、日本企業にとってのビジネスの強靱性、予見可能性及び確実性を向上させる上でも必要である。上記2で概観したビジネスと人権を巡る日本企業の取組状況と国際的な動向を踏まえ、中小企業を含む日本企業の更なる取組促進に向けた周知・啓発を含めた取組を行っていく。個別企業では解決が難しい社会問題等の構造的な問題については、可能な限り、企業においても取組を進めることが期待されるが、日本政府としても、各国政府、国際機関等と協力し、社会レベルの構造的問題の解決に向けて努力していく。また、日本が諸外国に伸びるサプライチェーン上の人権尊重に取り組むことで国際社会における人権状況の改善を図るとともに、先進的な取組を進める日本企業が正当に評価されるよう、レベル・プレイング・フィールドの確保のために努めることも重要である。

⁵⁶ SDGs 実施指針改定版（2016年12月22日SDGs推進本部決定、2019年12月20日一部改定）
(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/kaitei_2019_2.pdf)

⁵⁷ 内閣官房日本経済再生総合事務局「[未来投資戦略 2018](#)」(2018年6月)
(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/miraitousi2018_pr.pdf)

⁵⁸ 持続可能な開発目標（SDGs）実施指針（改定版）(2023年12月19日SDGs推進本部決定)
(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/kaitei_2023_jp.pdf)

これらを踏まえ、旧計画に引き続き、新計画の策定及び実施を通じて、以下の4点の実現を目指す。

【行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの】

- (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

4 行動計画の改定プロセス

旧計画の下では、毎年、関係府省庁により関連施策のレビューが実施され、[ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議及び同作業部会](#)⁵⁹（以下「円卓会議・作業部会」という。）による議論を経て、連絡会議において実施状況を報告してきた。2024年4月には、旧計画第4章5の規定に従い、連絡会議において関連する国際的な動向及び日本企業の取組状況について意見交換（以下「3年目意見交換」という。）を実施し、それまでの進捗を確認するとともに、日本がその後の取組を進める上での課題が共有された。

3年目意見交換に先立ち、同年3月には、円卓会議・作業部会により、7項目にわたる23の提案を含む、ステークホルダーの意見を集約した「[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](#)（以下「ステークホルダー報告書」という。）」⁶⁰が取りまとめられた。また、2023年7月24日から8月4日にかけて、「ビジネスと人権」作業部会が訪日し、2024年5月28日に行動計画の改定に係る提言を含む[最終報告書](#)⁶¹が公表された。

2024年5月の連絡会議で旧計画の改定に着手することが承認され、同年11月の円卓会議・作業部会での骨子案に関する協議を経て、同年12月の連絡会議で新計画の骨子案が承認された。新計画の原案は、ステークホルダー報告書等で取り上げられた様々な課題及びその後の議論を踏まえて作成され、2025年5月の連絡会議で承認された。同原案については、2025年7月の円卓会議・作業部会において意見交換を実施し、新計画の実施体制から優先分野の各テーマに至るまで様々な提案がなされたほか、書面での意見や提言があった。これらの意見については、関係府省庁で行った検討を踏まえ、原案への反映作業を行った。さらに、同年10月のパブリックコメントを経て、内容をより充実させた上で、2025年12月24日の連絡会議において、新計画が承認された。

⁵⁹ 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)

⁶⁰ 「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>)

⁶¹ Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises “Visit to Japan – Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises” (A/HRC/56/55/Add.1) (<https://docs.un.org/en/A/HRC/56/55/Add.1>)

(注) 訪日報告書の附属文書として、日本政府コメントが公表されている。(Comments by the State, A./HRC/56/55/Add.2 (28 May 2024))

5

優先分野の特定

旧計画では、指導原則の「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、及び「救済へのアクセス」の3つの柱の分類を踏まえ、関連する取組を3つの観点から分類し整理した。

新計画も指導原則の3つの柱を前提としつつ、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し、行動計画を更に効果的に実施する観点から、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により、日本が取り組むべき優先分野を明示することにした。

新計画第2章において明示される優先分野が、日本におけるビジネスと人権を巡る課題の全てというわけではなく、第2章2「誰一人取り残さない」ための施策推進に記載されていない、人権を保持する主体（以下「ライツホルダー」という。）を人権保護のための施策から除外するものでもない。また、関係府省庁が実施又は検討している各種施策の中には、今後、日本がビジネスと人権に関する取組を通じて達成していくべき目標の実現に資する施策が含まれている。新計画においては、そうした各府省庁が所掌する施策とビジネスと人権との関連性を整理することにより、日本がビジネスと人権を巡る諸課題のうちどこに注目し、どのように対応していこうとしているのかについて、国内外に明らかにすることができると考える。

以上の考えに基づき、新計画においては、以下の8点の優先分野を掲げ、それぞれの分野における日本政府の取組及び課題認識を整理し、今後の取組の方向性及び具体的施策の例を示すこととする。

- 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
- 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

第2章 優先分野

1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン

(1) 課題認識及びこれまでの取組

第1章で概観したとおり、大企業を中心に人権DDの認知度及び実施率が高まりつつある一方で、引き続き、サプライチェーンにおける人権リスクに対応する実践的な取組と、大企業とともに、国内企業の大半を占める中小企業による理解を促進することが課題である⁶²。企業においては、自社・自社グループ及び取引先の職場における安全衛生、過重労働、ハラスメント及び差別といった人権リスクに関心が集まっている。加えて、社会的に弱い立場にある外国人労働者、女性、LGBTQ、障害者、非正規雇用労働者等のライツホルダーの人権リスクへの問題意識も高まっている⁶³。

さらに、海外で事業を展開する日本企業や海外と取引のある企業の間では、欧米諸国で進む人権DDの実施や情報開示を義務化する法制度への対応等が急がれている⁶⁴。人権尊重の取組が不十分な場合は、取引停止や投資候補先からの除外等もあり得る。一部の企業では、ステークホルダーとの間で、情報交換や対話を実施されているものの、ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントの促進等、更なる取組が期待される。

加えて、武力紛争が生じている地域や犯罪者集団による広範な暴力又は深刻な危害が人々に及んでいる地域等においては、ステークホルダーが人権への深刻な負の影響を被る可能性や、通常どおり企業活動を行っていても意図せず紛争等に加担してしまう可能性が高く、他方で、これらの地域から撤退するに際しても特別な配慮が必要となる。このような事情から、紛争等の影響を受ける地域において事業活動を行う日本企業においては、高いリスクに応じた人権DD（強化された人権DD）を実施することが求められる。

日本企業によるグローバル・サプライチェーン上の人権尊重を強化する観点からは、自社や現地法人による取組だけでなく、国外のサプライヤー等が雇用する労働者についても現地の法律とともに国際的な水準に沿った取組が求められるようになってきた。先進的な取組を進める日本企業が正当に評価されるようにするためにも、進出先国政府による人権の保護・促進に関する更なる取組を支援することを通じてレベル・プレイング・フィールドの確保を図っていくことが必要となる。

⁶² 第3回経団連調査（21頁）では、従業員数499人以下の企業においては、「取組に着手できていない」、「内容を理解していない」とする企業の割合が、7割程度に上っている。

⁶³ 第3回経団連調査 28、29頁。

⁶⁴ ステークホルダー報告書 35頁。

このような観点から、企業及びそのサプライチェーンが投資やビジネスを展開する上での予見可能性及び透明性を向上させるため、G7 や OECD 等において諸外国と対話・連携をしている。また、ODA を活用し、関係府省庁とも協力しつつ、企業等の進出先である諸外国において、法の支配の下における人権の保障と自由な経済活動の基礎となる法令の起草・改正、法運用組織の機能強化と実務改善、法曹人材育成、司法アクセスの向上等に関する法制度整備支援やビジネスと人権に関する技術協力を実施している⁶⁵。

開発協力・開発金融分野に関し、2023 年に改定された「[開発協力大綱](#)」⁶⁶ では、人間の安全保障を日本のあらゆる開発協力に通底する指導理念に位置付け、人間の主体性を中心に置いた開発協力を行う方針を示している。また、開発協力の適正性を確保すべく、被援助国の基本的人権の保障を巡る状況に十分注意を払うことを定めるとともに、社会的に脆弱な立場に置かれている人々を含め、全ての人が開発に参画でき、恩恵を享受できる多様でインクルーシブな社会を促進すべく、公正性の確保に十分配慮した開発協力を努めてきている。また、独立行政法人国際協力機構（以下「JICA」という。）、株式会社国際協力銀行（以下「JBIC」という。）及び株式会社日本貿易保険（以下「NEXI」という。）は、環境社会配慮のためのガイドライン⁶⁷ の策定並びにそれに基づく必要な情報開示の実施及び関連する異議申立手続の導入をし、人間の健康と安全への影響及び自然環境への影響だけでなく、人権の尊重を含む社会への影響に配慮してきた。2022 年には、環境社会配慮全般及び人権に関する国際的な枠組みの中での議論の進展等を踏まえて、同ガイドライン及び異議申立手続要綱を改訂し、効果的な実施に取り組んできた。JICA は、同ガイドラインに基づき、相手国等の法令や基準等を遵守しつつ、国際的に確立した人権基準の尊重及び環境社会配慮に考慮しながら協力事業を実施してきている。また、JBIC 及び NEXI は、同ガイドラインが対象プロジェクトに求める環境社会配慮に人権配慮が含まれることを明確化しており、借入人、プロジェクト実施主体者等が環境社会配慮を確実に実施するために必要と考えられる場合には、融資契約等に基づく働きかけや保険契約への環境社会配慮上の条件付帯等を行っている。なお、JBIC は、2023 年に人権方針を策定・公表し、組織としての人権尊重に対するコミットメントを示している。

加えて、人権 DD に関連する取組として、労働分野においては、日本政府は「[労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言](#)」（以下「ILO 宣言」という。）⁶⁸ の下、基本的権利に関する 5 つの原則（①結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、②あらゆる形態の強制労働の撤廃、③児童労働の実効的な廃止、④雇用及び職業についての差別の撤廃、並びに⑤安全かつ健康的な作業環境）の尊重、促進及び実現のために労働政策に取り組むこと等により、働きがいのある人間らしい仕事（以下「ディーセント・ワーク」という。）の推進に努めてきた。近年では、2022 年 7 月、ILO の「[強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）](#)」⁶⁹ を批准した。また、2025 年 5 月、「[職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号）](#)」⁷⁰ の締結について国会で承認された。

⁶⁵ 法務省法務総合研究所では、法制度整備支援の枠組みの下で、毎年、若手リーダーを対象とするビジネスと人権に関する日 ASEAN 諸国等共同研究（2024 年 8 月～9 月、2025 年 8 月）を実施（<https://www.moj.go.jp/KANBOU/KOHOSHI/no87/8.html>）。JICA が行う協力の一例として、「児童労働フリーゾーンを通じた子どもの保護主流化プロジェクト」がある（<https://www.jica.go.jp/oda/project/202109061/index.html>）。

⁶⁶ 国際協力大綱（2023 年 6 月 9 日閣議決定）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100514690.pdf>）

⁶⁷ 独立行政法人国際協力機構「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン」（https://www.jica.go.jp/about/policy/environment/guideline/_icsFiles/afieldfile/2023/12/25/kankyokuJP.pdf）、株式会社国際協力銀行「環境社会配慮確認のための JBIC ガイドライン」（https://www.jbic.go.jp/ja/business-areas/environment/image/Environmenta_Guidelines_2022.pdf）、株式会社日本貿易保険「貿易保険における環境社会配慮のためのガイドライン」（https://www.nexi.go.jp/environment/guideline/pdf/ins_kankyou_gl_202206.pdf）

⁶⁸ ILO「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」（<https://www.ilo.org/ja/resource/労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言>）

⁶⁹ 外務省「強制労働の廃止に関する条約（第百五号）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/page22_003829.html）

⁷⁰ 外務省「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第百五十五号）」

（https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/pagew_000001_00013.html）

日本政府としては、引き続き、企業のニーズを適切に把握し、様々なステークホルダーと対話をしつつ、企業が人権尊重を推進するための環境づくりに向けた施策について議論していく。

(2) 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組促進につながるような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対話の継続
 - 円卓会議・作業部会の継続【外務省、全府省庁】(3,8 関連する指導原則の番号を指す。以下同様。)
 - テーマごとの課題把握・施策の在り方を議論する機会の検討【全府省庁】(3,8)
- ② 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
 - 人権方針の策定や、事業報告等における情報公開、取組報告の働きかけ等、各法人における指導原則及びガイドラインに沿った人権尊重の取組促進の検討【全府省庁】(4,8)
 - 開発協力・開発金融分野において、JICA、JBIC 及び NEXI が策定している環境社会配慮のためのガイドラインの効果的な運用及び必要に応じた見直しの実施【外務省、財務省、経済産業省】(4,8)
- ③ 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
 - 国際機関への拠出事業やフォーラムを通じた各国政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画の普及・策定支援を含む、国際社会における取組進展への貢献【外務省】(1,2,8,10)
 - 諸外国（東南アジア諸国等の地域レベルを含む）の政府や企業、市民社会等とのビジネスと人権に関する対話【外務省、厚生労働省、経済産業省】(1,8,10)
 - 法制度整備支援の枠組みの下で、途上国政府に対する関連政策に関わる研修及びアジア諸国を始めとする政府、企業等が直面する課題や好事例を研究・共有するための共同研究・シンポジウムの実施【法務省、外務省】(1,8,10)
- ④ 産業界のみならず、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【外務省、財務省、農林水産省、経済産業省】(9,10)
- ⑤ ILO 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の労働政策の推進を含む、ディーセント・ワーク実現のための努力の継続
 - ILO 基本条約及び他の ILO 条約のうち批准することが適当と認められる未批准条約の批准を追求するための努力の継続、批准した ILO の条約について自国の法令及び慣行における効果的な実施並びに発展途上国における労働基準の遵守・促進や向上に資する ILO を通じた国際協力【外務省、厚生労働省】(1,2,3,8)
 - 「[労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律](#)（昭和41年法律第132号）」⁷¹等に基づき、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【厚生労働省】(1,3,8)
- ⑥ 中小企業等の取引条件・取引慣行の改善⁷²【経済産業省、公正取引委員会】(1,3)

⁷¹ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）
[\(https://laws.e-gov.go.jp/law/341AC0000000132/\)](https://laws.e-gov.go.jp/law/341AC0000000132/)

⁷² 例として、下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）（「下請法」）[\(https://laws.e-gov.go.jp/law/331AC0000000120/\)](https://laws.e-gov.go.jp/law/331AC0000000120/)、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）（「フリーランス・事業者間取引適正化等法」）[\(https://laws.e-gov.go.jp/law/505AC0000000025/\)](https://laws.e-gov.go.jp/law/505AC0000000025/)における取引関係における価格適正化が挙げられる。なお、「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律（令和7年法律第41号）」により、下請法の題名は「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（中小受託取引適正化法、通称「取適法」）に改正される（2026年1月1日施行）。

(1) ジェンダー平等

ア 課題認識及びこれまでの取組

企業活動における人権保護を実現するためには、性的マイノリティを含め、ジェンダー平等の取組を進めていくことが重要である。

ジェンダーに基づく差別や暴力への対策は急務であり、企業側でも、主に、女性や性的マイノリティに対する差別及び職場におけるハラスメントの文脈で、ジェンダーに関する問題を重要リスクとして捉えている⁷³。実際に、ハラスメント相談件数は多数に上っている⁷⁴。また、企業活動に伴う性暴力被害がもたらす影響への社会的な関心も高まってきている。日本政府においても、企業等を含む社会全体への周知・啓発等の性犯罪・性暴力対策を講じたり⁷⁵、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止策を講じるよう義務付けたりする取組等⁷⁶を強化している。さらに、2023年6月に「[性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律](#)（令和5年法律第68号）」⁷⁷を施行し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解増進を促している。

加えて、日本における女性活躍の機運は着実に高まっているものの、依然として女性の登用を巡る企業間の差異や女性参画の取組を巡る地域間の差異が見られる⁷⁸。雇用の場面における男女間格差について、日本政府は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の促進、優良な事業主の認定⁷⁹に加え、男性の育休取得に向けた取組⁸⁰等、現場の雇用環境に配慮した施策を講じており、女性就業者数、女性管理職の割合、女性役員の比率等は上昇傾向にある。他方で、依然として残る固定的性別役割分担意識、男女間の賃金差異、非正規雇用に就いている女性の多さ、家事・育児・介護の負担の女性への偏り等が課題としてある。これらの解消に向けた取組を引き続き進めていくとともに、ジェンダーの視点をあらゆる施策に反映するジェンダー主流化の取組を進めていくことが必要である。上記のような取組や課題も踏まえ、性的マイノリティを含め、多様な状況を抱える全ての人々が、ライフステージに応じ、多様な生き方や働き方を選択することができるような社会を実現することで、持続可能かつ競争力のある日本社会を目指すことにつながる。

⁷³ 第3回経団連調査 28頁。

⁷⁴ 厚生労働省「令和6年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」(4頁)によれば、労働局へのセクシャルハラスメントを理由とする相談件数は令和5年度で7,700件を超える (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>)。

⁷⁵ 内閣府男女共同参画局「女性に対する暴力の根絶」(https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/index.html)

⁷⁶ 厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント／妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント／パワーハラスメント）」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

⁷⁷ 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/505AC1000000068>)

⁷⁸ 内閣府男女共同参画局月間総合情報誌「共同参画」7月号（2024年7月10日）2頁。

⁷⁹ 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ（えるばし認定・プラチナえるばし認定）」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)、経済産業省「女性活躍に優れた上場企業を選定「なでしこ銘柄」」(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>)

⁸⁰ 厚生労働省「イクメンプロジェクト」(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にある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
 - 企業活動におけるジェンダーによる差別、暴力、ハラスメント等の根絶及び被害者の救済等に係る施策⁸¹【内閣府、警察庁、金融庁、総務省、法務省、厚生労働省、経済産業省】(1,3,8,25,27,29)
 - 産休・育休（父母双方）制度、仕事と介護の両立支援⁸²、非正規雇用労働者支援等、女性の就業行動に影響を及ぼす諸制度の実施及び見直し【厚生労働省】(1,3,8)
 - 家事、育児、介護等の無報酬労働への認識向上や分担への考慮【内閣府、厚生労働省】(1,3,8)
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、ジェンダー平等のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けた取組事例集等の提供⁸³【厚生労働省】(3)
- ③ ジェンダー平等をめぐるビジネスと人権の課題を克服するための施策の実施
 - 雇用の分野における女性活躍推進施策の実施⁸⁴【内閣府、厚生労働省】(1,3,8)
 - 意思決定層への女性参画の推進施策の実施⁸⁵【内閣府】(1,3,8)
 - 産業によって雇用者数に性差が常態的に生じていることを回避し、業態を問わず様々な分野における女性活躍を推進する施策の実施【内閣府、文部科学省、経済産業省、国土交通省、農林水産省】(1,3,8)
 - 子の年齢に応じた多様な働き方を選択できる働き方の実現に向けた施策の実施⁸⁶【厚生労働省】(1,3,8)
 - 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方について、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえた更なる検討の実施⁸⁷【法務省】(1,8)
 - 旧姓の通称使用の拡大やその周知の実施⁸⁸【関係府省庁】(1,3,8)
 - 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業の加点評価の実施【内閣府、厚生労働省】(1,3,6)
 - 固定的な性別役割分担意識等を生じさせない取組に関する情報収集を行い、啓発手法等の検討や情報発信を実施【内閣府】(3)

⁸¹ すべての女性が輝く社会づくり本部男女共同参画推進本部「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」（2025年6月10日）（https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2025_honbun.pdf）

⁸² 2024年に成立した改正育児・介護休業法により、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等を実施（2025年4月より順次施行）。

⁸³ 例として、厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000808159.pdf>）。

⁸⁴ 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会 報告書～女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～」（2024年8月8日）（<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001285696.pdf>）

⁸⁵ 「女性版骨太の方針 2025」5、22頁。

⁸⁶ 2024年に成立した改正育児・介護休業法により、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充を実施（2025年4月より順次施行）。

⁸⁷ 「女性版骨太の方針 2025」40頁。

⁸⁸ 「女性版骨太の方針 2025」40頁。

(2) 外国人労働者

ア 課題認識及びこれまでの取組

日本政府は、外国人労働者が日本において安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するために、日本人と外国人が互いに尊重し、及び安全・安心に暮らせる多様性に富んだ活力ある共生社会の実現を目指している⁸⁹。その中で、①円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組、②外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化、③ライフステージ及びライフサイクルに応じた支援、並びに④共生社会の基盤整備に向けた取組の4つを中長期的な重点事項に掲げている。こうした取組を進め、外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し、活躍できるようにすること等により、日本が「選ばれる国」になるような環境を整備していくことは、日本の国際競争力を向上させていく上でも重要な視点である⁹⁰。

具体的には、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、及び日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備に加えて、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等の取組を確実に実施していくこと⁹¹等が求められる。実際に、外国人介護人材の受入れ・定着においては、自治体が他国の自治体等と協定を締結して地域の実情を踏まえた取組を進めている例や、民間事業者が日本語のコミュニケーション能力の向上のための入国前講習を実施する例があり、創意工夫による取組も進んでいる。

2027年4月に運用開始予定の育成就労制度では、特定技能制度との連続性を高めることにより、外国人がキャリアアップしながら活躍するための道筋を明確化し、多くの外国人が技能を身につけて長期にわたって産業を支える人材が確保可能となることを目指している。また、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、監理支援事業を行う監理支援機関の許可基準を厳格に定めている。さらに、一定の要件を満たす場合には、技能実習制度においては認められていなかった本人の意向による転籍を認める措置等を講じている。

海外からの在留外国人が労働力の安定的な確保や地域活性化につながる一方で、外国人労働者との共生社会を実現するに当たっては、宗教、生活習慣、労働文化の違い、在留管理基盤の強化、行政サービスの多言語化、税金・社会保障、家族の同居、子どもの教育、地域住民の相互理解等の課題に取り組む必要がある⁹²。

上記のように、各企業が外国人を適切に雇用し、地域社会が受容することで、外国人が安心して生活・労働し、技能・技術を向上させることは、ディーセント・ワークを実現する上でも重要な取組である。長時間労働やハラスメント等、日本人労働者にも共通する課題に加え、人権侵害リスクに対し言語や文化の壁、情報アクセス格差等により声を上げることが難しい外国人材が抱える課題、そして、雇用者・労働者を含む地域社会全体が抱える課題の解決を総合的に図っていくことを通じて、日本全体としての生産性の向上、経済の成長及び日本人と外国人の共生社会の実現を期待することができる。

⁸⁹ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」(2025年6月6日一部変更)
(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001440741.pdf>)

⁹⁰ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和7年度改訂)」(2025年6月6日)1頁
(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001440747.pdf>)

⁹¹ 厚生労働省「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」(平成19年厚生労働省告示第276号)
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>)

⁹² 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和6年度改訂)」、法務省「第5次出入国管理基本計画」(平成27年9月)(<https://www.moj.go.jp/isa/content/930003136.pdf>)参照。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にある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
 - 悩みを持つ外国人からの相談に対する多言語での対応⁹³【法務省、外務省、厚生労働省】(1,3,5,8,25,27,31)
 - 各業界と外国人材とのマッチング支援や就労支援⁹⁴【厚生労働省、農林水産省、国土交通省】(1,3,5,8)
 - 法テラスと外国人支援機関との連携の強化⁹⁵【法務省】(1,3,5,8,25,26,31)
 - 地方公共団体の外国人材の受入れ支援や共生支援等の取組のサポート【法務省】(1,8)
 - 外国人労働者を雇用する事業主等に対して、外国人労働者の雇用労務管理に関する知識等の付与を目的とする講習の実施【厚生労働省】(1,3)
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、外国人労働者のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 外国人材の労働環境の調査・分析【厚生労働省】(3)
 - 外国人材の受入れや就労環境改善等の取組方法及び事例の作成・周知⁹⁶【厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省】(3)
- ③ 技能実習制度の課題解決に向けた着実な法改正の実施
 - 技能実習制度の見直し及び育成就労制度の実施⁹⁷【法務省、厚生労働省】(1,3,5,8)

(3) 子ども・若者

ア 課題認識及びこれまでの取組

ビジネスと子どもの人権の接点は、児童労働の問題に限らず多岐に渡る。児童の権利に関する条約に基づき、指導原則を補完する「[子どもの権利とビジネス原則](#)」⁹⁸においては、子ども・若者は、人権の主体として尊重されるべき存在であり、自らが消費者であり、経済主体であり、地域社会における重要な構成員であり、将来世代を担う重要なステークホルダーであるとされている。また、同原則は、企業が子どもに及ぼす影響には、製品やサービス、マーケティング手法や販売慣行といった事業全般による多様な影響があることも指摘している。そのため、事業者が子ども・若者の人権の保護に努めるとともに、家庭、教育機関、地域社会を含め子ども・若者を取り巻く環境全体をサポートすることを通じて、子ども・若者の人権への負の影響を防止し、その健全な育成を図るための具体的な取組が重要となる。

⁹³ 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）は、750団体・個人が参加する外国人労働者支援プラットフォームで、情報提供・人権保護・相談窓口の設置を行い、23言語対応の「JP-MIRAI アシスト」や生活情報提供のポータルを運営するとともに、外国人労働者の倫理的な外国人採用に対する支援や労働環境の改善を促進している（<https://jp-mirai.org/jp/>）。

⁹⁴ 出入国在留管理庁「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（https://www.moj.go.jp/isa/support/coexistence/04_00033.html）

⁹⁵ 法テラス「外国人支援者・支援機関（団体）と法テラスの連携事例」（<https://www.houterasu.or.jp/site/jichitaifukushi/gaikokujin-renkei.html>）

⁹⁶ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（2022年6月14日制定、2023年6月9日・2024年6月21日・2025年6月6日一部変更）（<https://www.moj.go.jp/isa/content/001440741.pdf>）29、30頁。

⁹⁷ 法務省「改正法の概要（育成就労制度の創設等）」（<https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf>）

⁹⁸ ユニセフ・国連グローバル・コンパクト・セーブ・ザ・チルドレン「子どもの権利とビジネス原則」（<https://www.unicef.or.jp/csr/pdf/csr.pdf>）

日本政府においては、これまで様々な取組を行っており、また、日本のインターネット関連事業者による児童ポルノブロッキング等の取組は、国際的にも評価されてきた⁹⁹。しかし、情報化が進展し、インターネット利用の低年齢化が進む中、企業のマーケティング活動による過度な商業的搾取、オンライン上での個人情報侵害や有害なコンテンツへのアクセス、若年層がアルバイトで不当な労働条件に置かれること等、現代の子ども・若者が直面する新たなビジネスと人権の課題に対する明確な認識と対策が求められる。これに加え、子ども・若者に対する性犯罪・性暴力への対策が重要性を増している。

2023年4月に創設されたこども家庭庁は、「[こども基本法](#)（令和4年法律第77号）¹⁰⁰、「こども・若者を権利の主体としてその最善の利益を図る」こと等を基本的方針として掲げる「[こども大綱](#)」¹⁰¹に基づき、こども政策を一元的に推進している。こども大綱に基づき具体的に取り組む施策を取りまとめた「[こどもまんなか実行計画](#)」¹⁰²では、具体的な施策として、子どもが安全に安心してインターネットを利用できる環境整備、子ども・若者の性暴力対策、子どもに対する暴力撲滅、若者の就労支援、共働き・共育ての推進等の子育て当事者への支援、ひとり親家庭への支援等を盛り込んでいる。また、『「ビジネスと人権」に関する行動計画]に基づいて、子どもの権利の保護・促進のための取組を推進することも掲げている。

2024年6月には「[学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律](#)（令和6年法律第69号。以下「こども性暴力防止法」という。）¹⁰³が成立した。そのほか、人権侵害及びそのおそれがある場合における相談窓口として「[こどもの人権110番](#)」¹⁰⁴を設け、子ども及び保護者からの相談を受け付けるとともに、若年層に対する性暴力に関しSNSからも利用可能な相談窓口を設けたり、ポスター等を通じた啓発を行ったりしている。

また、2025年8月には、有識者及び関係省庁で構成されるワーキンググループ¹⁰⁵において、インターネットの利用を巡る青少年の保護に関する課題と論点の整理が取りまとめられ、引き続き関係府省庁が連携して必要な検討や取組を進めることとしている。

こうした従来の取組を踏まえながら、今後も子ども・若者の人権保護・促進に取り組むことで、安定的、包摂的で、かつ、持続性の高いビジネス環境につながることを期待される。

⁹⁹ Special Rapporteur on the sale of children, child prostitution and child pornography “Report of the Special Rapporteur on the sale of children, child prostitution and child pornography on her visit to Japan” (児童売買、児童買春及び児童ポルノ/国連特別報告者による日本訪問についての報告書) (A/HRC/31/58/Add.1) 42～48項 (<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/041/73/pdf/g1604173.pdf>)

¹⁰⁰ こども基本法（令和4年法律第77号）(<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-kihon/>)

¹⁰¹ こども家庭庁「こども大綱」(2023年12月22日) (https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/f3e5eca9-5081-4bc9-8d64-e7a61d8903d0/276f4f2c/20231222_policies_kodomo-taikou_21.pdf)

¹⁰² こどもまんなか実行計画（2024年より毎年こども政策推進会議にて決定）(<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-taikou/>)

¹⁰³ 学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号）（「こども性暴力防止法」）(<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou>)

¹⁰⁴ 法務省「いじめなどの電話相談窓口【こどもの人権110番】」(<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken112.html>)

¹⁰⁵ こども家庭庁「インターネットの利用を巡る青少年の保護の在り方に関するワーキンググループ」(<https://www.cfa.go.jp/councils/internet-kaigi/>)

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にある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
 - 「子どもの権利とビジネス原則」の周知及び同原則に基づく、児童労働その他子ども・若者の人権に配慮した施策の推進【こども家庭庁、厚生労働省、関係府省庁】(1,3,8)
 - こどもの人権に関する周知・啓発の推進【こども家庭庁、法務省、文部科学省】(3,8)
 - 関係業界・団体への「[子どもの権利とスポーツの原則](#)」¹⁰⁶の周知・啓発への協力の継続【スポーツ庁】(3,8)
 - 「[青少年インターネット環境整備基本計画](#)」¹⁰⁷の着実な実施【警察庁、消費者庁、こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、経済産業省】(1,3,8)
 - 子どもに負の影響を及ぼすデジタル広告コンテンツへの対策【こども家庭庁、総務省、経済産業省、関係府省庁】(1,3,8)
 - 「[子供の性被害防止プラン 2022](#)」¹⁰⁸の着実な実施【内閣官房、内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、観光庁】(1,3,8)
 - こども性暴力防止法の施行を含む、こども性暴力防止に向けた総合的な対策の推進¹⁰⁹【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】(1,3,8)
 - 「[子どもに対する暴力撲滅行動計画](#)」¹¹⁰の着実な実施を通じた、子どもに対する暴力撲滅の取組の推進【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、外務省、文部科学省】(1,3,8)
 - 悩みを持つ子ども・若者からの相談に対する多言語での対応【法務省】(1,25,27,31)
 - 若者への就職支援【文部科学省、厚生労働省】(1,3,8)
 - 共働き・子育てや柔軟な働き方の推進等による子育て当事者への支援の実施【厚生労働省】(1,3,8)
 - 就労支援を含めたひとり親家庭への支援の実施【こども家庭庁、厚生労働省】(1,3,8)
 - 国際機関等を通じた、児童労働の根絶等に向けた取組支援【外務省、厚生労働省】(10)
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、子ども・若者のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 子ども・若者を主体とする取組事例の紹介¹¹¹【こども家庭庁】(3)
 - 企業のこども・子育てにやさしい環境づくりの取組の見える化の検討【こども家庭庁】(3)

¹⁰⁶ ユニセフ「子どもの権利とスポーツの原則」(<https://childinsport.jp/>)

¹⁰⁷ 青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするための施策に関する基本的な計画（第6次）（2024年9月こども政策推進会議決定）(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/04628de7-d704-4ed2-ae11-7dfa859ded0e/4e684609/20240909_policies_youth-kankyou_internet_torikumi_guideline_05.pdf)

¹⁰⁸ 犯罪対策閣僚会議「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）2022」(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/692e51e2-9048-439e-a986-1d5e8f9587bf/df5d56df/20220520_councils_child_safety_conference_plan_01.pdf)

¹⁰⁹ 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議・こどもの性的搾取等に係る対策に関する関係府省連絡会議合同会議「こども性暴力防止に向けた総合的な対策の推進」(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/72e390fa-db00-44e9-af2e-084e71c76b93/afdc655c/20240723_policies_child-safety_efforts_kinkyutaisaku_10.pdf)

¹¹⁰ こども家庭庁「子どもに対する暴力撲滅行動計画」(<https://www.cfa.go.jp/policies/international/evac/>)

¹¹¹ こども家庭庁「こどもまんなかアクションの紹介」(<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-mannaka/case/>)

(4) 障害者

ア 課題認識及びこれまでの取組

「[障害者基本法](#)（昭和 45 年法律第 84 号）」¹¹² にその理念が掲げられているとおり、日本政府は、これまでも全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するために取り組んできた¹¹³。2024 年 4 月には、「[障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律](#)（令和 3 年法律第 56 号）」¹¹⁴ が施行され、事業者に対しても、財やサービス提供等の事務を行うに当たっての障害者に対する合理的配慮の提供が義務付けられた¹¹⁵。

もっとも、企業活動においては、情報・物理的アクセシビリティの欠如や、採用・昇進における不当な差別、ハラスメント、そして障害を理由とした不当解雇等の多くの人権侵害のリスクが依然として存在する。特に、精神障害や発達障害等、外見からは分かりにくい障害がある人々への理解不足や合理的配慮の十分な提供についても課題が残る。

こうした状況に対して、障害者が質の高い自立した生活を営むためには、働く意欲のある障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮できるようにすることが重要である。日本政府としても、より多様な就業の機会を確保するとともに就労支援の担い手の育成等を図る取組を進めている¹¹⁶。障害者の雇用に当たっては、「[障害者の雇用の促進等に関する法律](#)（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）」¹¹⁷に基づき、事業主は雇用する障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供が義務づけられている¹¹⁸。これに加え、2023 年 4 月には、障害者が企業の成長及び発展にとってなくてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが重要との観点から、「[障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律](#)（令和 4 年法律第 104 号）」¹¹⁹ が施行された。同法において、事業主の責務として、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化された。

労使双方の相談窓口として、ハローワークでは、差別の禁止及び合理的配慮に関して、障害者である労働者や事業主からの相談等を受け付けている。都道府県労働局では、障害者である労働者と事業主との間の紛争について解決の援助の求めがあった場合、援助や必要な助言・指導を行い、また当事者からの申請に応じて紛争調整委員会に調停を行わせる制度も設けられている。法整備や相談窓口等の直接的な支援もあり、障害者の雇用状況については、雇用障害者数が 22 年連続で増加していることに加え¹²⁰、障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主として認定される事業主も着実に増加している¹²¹。

¹¹² 障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/345AC1000000084>)

¹¹³ 内閣府「障害者施策の総合的な推進—基本的枠組み—」(<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/wakugumi.html>)

¹¹⁴ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 56 号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/425AC0000000065>)

¹¹⁵ 厚生労働大臣はこれに違反する等の場合、事業主に対して助言、指導、勧告を行うことができるとされている（第 12 条）。

¹¹⁶ 内閣府「障害者基本計画（第 5 次計画）」(2023 年 3 月) 55 頁 (<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/kihonkeikaku-r05.pdf>)。

¹¹⁷ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/335AC0000000123>)

¹¹⁸ 厚生労働省「雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisha_h25/index.html)

¹¹⁹ 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」(平成 17 年法律第 123 号)

(https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/208_00002.html)

¹²⁰ 厚生労働省「令和 6 年 障害者雇用状況の集計結果」において、障害者の実雇用率は、2020 年：2.15%、2021 年：2.20%、2022 年：2.25%、2023 年：2.33%、2024 年：2.41%とされている (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47084.html)。

¹²¹ 厚生労働省「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）認定事業主」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00002.html)

このように、障害者の就労の機会を十分に確保し、経済社会の中で尊重されることや障害者の権利・利益を保護することに資する具体的な制度を通じて、障害者の人権を保護し、よりインクルーシブな社会を実現することが期待できる。それに伴いビジネスが発展すれば、日本として、持続可能な社会を実現するための重要な契機となり得る。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にある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
 - 障害者差別解消法、障害者雇用促進法等の改正に伴う各種施策【内閣府、厚生労働省】(1,3,8)
 - 地域の関係機関が連携した雇用前後の一貫した就業支援¹²²【厚生労働省】(1,3,8)
 - 生活両面の一体的支援・雇用・就業施策と福祉施策の組合せの下、年金や諸手当の支給、税制優遇措置及び各種支援制度の運用¹²³【厚生労働省】(1,3,8)
 - 「[障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画](#)」¹²⁴に基づく、「障害の社会モデル」の理解を含む「心のバリアフリー」の障害特性に応じた取組の推進【内閣府、全庁】(1,3,8)
 - 法テラスにおける障害者に対する合理的配慮の提供に係る取組の推進¹²⁵【法務省】(25, 26)
 - 企業が取り組む職場環境等に係る助成金の支給【厚生労働省】(1,3,8)
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、障害者のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 障害者差別及び合理的配慮に関する相談・対応実績の公表¹²⁶【内閣府、厚生労働省】(1,3,8)

(5) 高齢者

ア 課題認識及びこれまでの取組

平均寿命の伸びや少子化を背景に、日本において高齢化が急速に進行し¹²⁷、地域社会や家族関係が大きく変容している。その中で、高齢者が年齢を理由に社会参加の機会を奪われることや、独居高齢者等の増加が懸念されるため、地域において安心して暮らせる社会づくりを進めることが必要である。

雇用の場面においては、「[高年齢者等の雇用の安定等に関する法律](#)（昭和46年法律第68号）」¹²⁸において、企業における65歳までの雇用機会を確保する義務や70歳までの就業機会を確保する努力義務を定めている。また、ハローワークの生涯現役支援窓口における再就職支援やシルバー人材センターを通じた多様な就業機会の提供等により、定年後も働く意欲をもつ高齢者を支援するような環境を整備することは、労働力人口が減少する日本の労働人材確保にもつながる。

¹²² 内閣府「障害者基本計画（第5次計画）」(2023年3月) 55頁。

¹²³ 内閣府「障害者基本計画（第5次計画）」(2023年3月) 56頁。

¹²⁴ 内閣府「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画」(<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouseishakai/pdf/koudoukeikaku.pdf>)

¹²⁵ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（日本司法支援センター平成27年規程第28号）第4条(<https://www.houterasu.or.jp/uploaded/attachment/3026.pdf>)

¹²⁶ 厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和5年度）」を公表しました(2024年6月28日)(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41002.html) 及び内閣府「障害者差別解消に関する事例データベース」(<https://jireidb.shougaisha-sabetukaishou.go.jp/>)。

¹²⁷ 総人口に占める割合（高齢化率）は2024年に29.3%を記録し、超高齢社会となっている（内閣府「令和7年版高齢社会白書」(https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2025/zenbun/07pdf_index.html))。

¹²⁸ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）(<https://laws.e-gov.go.jp/law/346AC0000000068>)

加えて、身寄りのない高齢者等への必要な支援としては、利用者が安心して高齢者等終身サポート事業を利用できるよう、2024年6月に関係府省庁が連携して策定した「[高齢者等終身サポート事業者ガイドライン](#)」¹²⁹に基づき、事業者の適正な事業運営を確保し、当該事業の健全な発展を推進している。

さらに、高齢者を含む幅広い世代に特殊詐欺等の被害が拡大しているところ、2025年4月22日の犯罪対策閣僚会議において決定された「[国民を詐欺から守るための総合対策 2.0](#)」¹³⁰に基づき、関係府省庁と民間事業者が連携した各種対策を推進している。

このように、高齢者が置かれている状況に適切に対処することにより、今後もより一層進む高齢化に企業・事業者が対応できるよう各種施策の推進及び見直しを図る必要がある。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 社会的に弱い立場にある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
 - 高齢者の雇用支援に係る施策（同一労働同一賃金の遵守徹底、労働災害の防止¹³¹、雇用確保措置・就業確保措置の推進¹³²等）【厚生労働省】(1,3,8)
 - 身寄りのない高齢者への支援に係る施策【内閣官房、内閣府、金融庁、消費者庁、総務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】(1,3,8)
 - 高齢者を含む一般消費者を詐欺被害から守るための施策【内閣官房、内閣府、金融庁、消費者庁、警察庁、デジタル庁、個人情報保護委員会、総務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】(1,3,8)
- ② 企業が人権リスクの特定や人権尊重の取組を進めるため、高齢者のための施策で得られた情報や好事例の提供
 - 企業における高齢者雇用の取組事例の提供¹³³【厚生労働省】(3)

¹²⁹ 内閣官房（身元保証等高齢者サポート調整チーム）ほか「[高齢者等終身サポート事業者ガイドライン](#)」(2024年6月)
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001262636.pdf>)

¹³⁰ 犯罪対策閣僚会議「[国民を詐欺から守るための総合対策 2.0](#)」
(<https://www.npa.go.jp/bureau/safetylife/sos47/assets/img/new-topics/detail/250609/01/01.pdf>)

¹³¹ 厚生労働省「[高齢労働者の安全衛生対策について](#)」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/newpage_00007.html)

¹³² 厚生労働省「[高齢者雇用・就業対策](#)」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html)

¹³³ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「[高齢者活躍企業事例サイト](#)」(<https://www.elder.jeed.go.jp/>)

3 テーマ別人権課題

(1) AI・テクノロジーと人権

ア 課題認識及びこれまでの取組

生成 AI を含む AI やテクノロジーの進歩は目覚ましく、更なる技術開発に向けて進化を続ける一方で、その急速な発展と普及が国際社会全体の重要な課題となっている。日本政府としても、安全、安心で信頼できる高度な AI システムを実現すべく、生成 AI に関する国際ルールを形成する必要性に鑑み、G7 議長国として [広島 AI プロセス](#) を立ち上げ、国際指針・国際行動規範を含む「[広島 AI プロセス包括的政策枠組み](#)」¹³⁴ の策定を主導した。同じく国際ルール形成の必要性に鑑み、2025 年 2 月には、AI システム全般を対象とする「[人工知能と人権、民主主義及び法の支配に関する欧州評議会枠組条約](#)」¹³⁵ に署名した。高度な AI システムの設計、開発及び導入に当たり、事業者は、法の支配、人権、適正手続、多様性、公平性、無差別、民主主義及び人間中心主義を尊重すべきであり¹³⁶、現に存する懸念として、①プライバシーの侵害、犯罪への使用等人権や安心を脅かす行為、②機密情報の流出、サイバー攻撃の巧妙化等セキュリティ上のリスク、③誤情報、虚偽情報、偏向情報等が蔓延する問題、④知的財産権の侵害リスク、⑤透明性の確保、⑥ AI 利用者の責任、⑦国際的な規律・標準との調和等^{137 138} に対しては、国内においてもガバナンスを強化した上で慎重に検討する必要がある。

科学技術とイノベーションは、日本の経済成長における原動力であり、社会課題の解決等においてもその重要性は増している¹³⁹。他方で、その開発者・利用者としての企業が向き合うべき人権課題は上記のように多岐に及んでおり、その責任を一層自覚する必要がある。このような観点から、人権を尊重しつつ AI テクノロジーの開発・利用を推進し国際競争力を高めるために、技術開発と並行して人権リスクに配慮した施策を講じることが重要である。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① AI イノベーション促進とリスク対応の両立
 - 人間中心、人権尊重、法令遵守等の原則を踏まえた、人と AI の安全な協調等に関する研究の推進及び AI 法等の法令等を通じたガバナンスの実現¹⁴⁰【内閣府、関係府省庁】(1,3)
 - [AI 事業者ガイドライン](#)の周知・浸透【総務省、経済産業省】(8,10)
- ② AI 分野の国際的協調の推進
 - 広島 AI プロセスの推進【総務省】(8.10)

¹³⁴ 広島 AI プロセス G7 デジタル・技術閣僚声明 (仮訳) (2023 年 12 月 1 日)
(<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document02.pdf>)

¹³⁵ 外務省「人工知能と人権、民主主義及び法の支配に関する欧州評議会枠組条約 (仮称)」
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100797912.pdf>)

¹³⁶ 「高度な AI システムを開発する組織向けの広島 AI プロセス国際行動規範」(仮訳)
(<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document05.pdf>)

¹³⁷ 内閣府「AI を巡る主な論点」(2023 年 5 月 11 日 AI 戦略会議資料 2) 4 頁「論点 2 AI の懸念・リスク」参照
(https://www8.cao.go.jp/cstp/ai/ai_senryaku/1kai/shiryo2.pdf)

¹³⁸ そのほか、AI に関して現に存する懸念として、雇用に与える影響も指摘されている。G20「Artificial intelligence adoption and its impact on jobs」(<https://www.ilo.org/publications/artificial-intelligence-adoption-and-its-impact-jobs>) 等参照。

¹³⁹ 統合イノベーション戦略 2025 (2024 年 6 月 6 日閣議決定) (https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/togo2025_zentai.pdf)

¹⁴⁰ 「統合イノベーション戦略 2025」1、2 頁。

(2) 環境と人権

ア 課題認識及びこれまでの取組

指導原則において、人権侵害リスクを特定・防止する手段として人権 DD の実施を求めようになって以降、欧州を中心に人権 DD のみならず、環境デュー・ディリジェンス（以下「環境 DD」という。）の法規制化の動きが進んでいる。EU による CSDDD や欧州森林減少防止規則（EUDR）のように、国際化したサプライチェーン全体における人権 DD 及び環境 DD を自国の企業以外にも課す動きも見られ、人権 DD 及び環境 DD は日本企業にとっても対応が迫られる課題となっている。また、人権課題と環境課題が交差することを指摘する声もあり¹⁴¹、環境破壊が直接的・間接的に人権に負の影響を与えているとの意見もある。こうしたことを踏まえ、人権課題と環境課題の双方を視野に入れながら取組を進めることが重要である。

これまで、日本政府は、「[環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブック](#)」¹⁴²において環境への負の影響と人権への負の影響の関連を指摘しているほか、「[環境デュー・ディリジェンスに関する取組事例集](#)」¹⁴³において、両者の関連を踏まえた事例も紹介してきた。加えて、「[日本企業による環境デュー・ディリジェンス対応促進に向けた懇談会](#)」¹⁴⁴では、環境と人権にまたがる負の影響に係る取組の在り方について議論を行った。また、国際的な二酸化炭素（CO₂）の削減に資する二国間クレジット制度（以下「JCM」という。）に係る「[民間資金を中心とする JCM プロジェクトの組成ガイダンス](#)」¹⁴⁵では、JCM プロジェクトの実施における人権配慮の必要性についても言及しているほか、JCM 設備補助事業の基礎審査項目に人権対応に関する項目が盛り込まれている。さらに、日本政府としても環境 DD の法制化の取組を進めており、例えば木材・木材製品については、「[合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律](#)（平成 28 年法律第 48 号）（「クリーンウッド法）」の改正¹⁴⁶により、国内市場で最初に木材・木材製品を譲り受ける事業者に対し、合法性の確認等を義務付けている。こうした従来の取組を踏まえながら、今後も環境と人権の双方に対する日本企業の取組を引き続き促進していくことが重要である。

イ 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 人権課題と環境課題の双方を視野に入れた環境 DD の推進¹⁴⁷
 - 国際的な規制動向を踏まえた環境 DD の実装支援と好事例の共有の推進【環境省】（3,8,10）
 - 補助金事業等における企業による人権尊重の取組の審査基準項目への組入れ¹⁴⁸【環境省】（1,3,6）
- ② 気候変動への適応と緩和政策における人権への配慮
 - リスキリング等の人材育成の取組と GX（グリーントランスフォーメーション）分野を含む成長分野への円滑な労働移動の推進【経済産業省】（8）

¹⁴¹ ステークホルダー報告書 35 頁。

¹⁴² 環境省「[環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブックの公表について](#)」（2023 年 5 月 8 日）17 頁において、環境問題と人権問題のつながりを紹介（https://www.env.go.jp/press/press_01571.html）。

¹⁴³ 環境省「[環境デュー・ディリジェンスに関する取組事例集の更新について](#)」（2024 年 4 月 11 日）（https://www.env.go.jp/press/press_03065.html）

¹⁴⁴ 環境省「[日本企業による環境デュー・ディリジェンス対応促進に向けた懇談会](#)」（https://www.env.go.jp/policy/policy/j-hiroba/post_173_00003.html）

¹⁴⁵ 環境省、経済産業省、外務省、農林水産省「[民間資金を中心とする JCM プロジェクトの組成ガイダンス（改定版）](#)」（2024 年 3 月 25 日）（<https://www.env.go.jp/content/000123179.pdf>）

¹⁴⁶ 合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（平成 28 年法律第 48 号）（「クリーンウッド法」）（<https://laws.e-gov.go.jp/law/428AC1000000048>）

¹⁴⁷ 環境省「[バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門～ OECD ガイダンスを参考に～](#)」（2020 年 2 月）（<https://www.env.go.jp/content/900497033.pdf>）、同「[バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門～環境マネジメントシステム（EMS）を活用した環境デュー・ディリジェンスの実践～](#)」（2023 年 5 月）15、17 頁（<https://www.env.go.jp/content/000131115.pdf>）。

¹⁴⁸ 環境省、経済産業省、外務省、農林水産省「[令和 6 年度から令和 8 年度 二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（二国間クレジット制度資金支援事業のうち設備補助事業）公募要領](#)」（2024 年 4 月 5 日）（https://gec.jp/newtech/R6/newtech24_yoryo.pdf）

4

指導原則の履行推進に向けた能力構築

(1) 課題認識及びこれまでの取組

企業による人権尊重を実現するために、指導原則を踏まえて求められる能力構築体制は、政府を始めとする各種機関による情報発信やセミナーの開催、ガイダンスの提供等に基づき、企業側のビジネスと人権に関する認識向上を図ることに加え、企業のニーズに応じた相談に対応し必要な支援を提供することであるとされている¹⁴⁹。これらは、企業がビジネスと人権の要請を着実に実施するための基礎となるものである。

日本政府は、セミナー等の開催やガイドラインの策定のほかにも、例えば、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](#)¹⁵⁰を整備し運用しているほか、ガイドラインに係る人権尊重の取組内容をより具体的・実務的な形で示すための「[実務参照資料](#)」(2023年4月)、「[環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブック](#)」(同年5月)、「[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き](#)」(同年12月)、「[労働におけるビジネスと人権チェックブック](#)」(2024年10月)等の策定や普及に努めてきた¹⁵¹。

また、日本政府は、企業等への情報提供の一環として、2021年9月に「[ビジネスと人権](#)」に関する[取組事例集](#)を、2024年3月に関係団体と協力してアジアに展開する日本企業の人権DDに関する[好事例集](#)を、2025年3月に[中小企業向け取組事例集](#)を作成・公表した。さらに、2024年1月、ジェトロはビジネスと人権の取組ポイントを紹介する「[『ビジネスと人権』早わかりガイド](#)」を作成・公表したほか、日本企業の取組の参考となるよう、「ビジネスと人権」に係る特設サイト「[サプライチェーンと人権](#)」¹⁵²を開設し、国・地域別のサプライチェーンと人権に関する各国法令の参考和訳やガイダンスの仮訳を原文とともに紹介し、日本企業の取組状況等も掲載している。加えて、日本政府は、企業の脱炭素経営に向けた取組方法や事例紹介及びガイドをまとめた「[グリーン・バリューチェーンプラットフォーム](#)」¹⁵³を運営している。企業の情報開示の観点からは、2023年1月に改正された「[企業内容等の開示に関する内閣府令](#)」において、有価証券報告書等にサステナビリティに関する考え方及び取組の記載欄が新設されたことを踏まえ、有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例として、人権の開示例を含む[好事例集](#)を公表した。

¹⁴⁹ “Building capacity for the implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights” (A/HRC/53/24) (<https://docs.un.org/en/A/HRC/53/24>)

¹⁵⁰ 外務省「[ビジネスと人権](#)」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>)

¹⁵¹ そのほか、人権教育・啓発全般としては、「人権教育・啓発に関する基本計画」(法務省「[人権教育・啓発に関する基本計画\(第二次\)](#)」(<https://www.moj.go.jp/JINKEN/JINKEN83/jinken83.html>))に基づく人権教育(学校教育及び社会教育)・啓発活動を実施しているほか、政府関係者に対しても、「[ビジネスと人権](#)」に関する周知・研修を実施していることに加え、司法関係者に対する、人権諸条約や国際人権法を含む各種人権に関する研修を行っている。企業に対しては、「[人権啓発支援事業](#)」(中小企業庁「[人権啓発支援事業](#)」(https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.html))として、主に中小企業に対し、人権教育・啓発セミナーを実施しているほか、関係府省庁が所管する法人や業界団体等を通じてその会員事業者等にガイドライン等の周知を実施し(外務省「[『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ガイドライン』普及・啓発活動の一覧](#)」(2025年3月末時点) (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100859890.pdf>))、在外公館や政府関係機関の現地事務所等において、海外進出日本企業に対する行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発も行っている。

¹⁵² 日本貿易振興機構(ジェトロ)「[特集 サプライチェーンと人権](#)」(https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/)

¹⁵³ 環境省「[グリーン・バリューチェーンプラットフォーム：『脱炭素経営』の総合情報プラットフォーム](#)」(https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/index.html)

企業に対する個別の相談窓口として、ジェトロではガイドラインに関する相談や海外ビジネスでのサプライチェーンにおける人権尊重に関する相談を受け付けてきた¹⁵⁴。さらに、企業が社会的課題に取り組む姿勢を評価する観点から、健康経営、女性が輝く先進企業表彰、「My じんけん宣言」等の制度を設けている。

ビジネスと人権の専門人材の育成については、ILO への拠出を通じて、全国社会保険労務士会連合会と協力し、中小企業の人権尊重の取組をサポートする「ビジネスと人権（BHR）推進社労士」の育成を全国各地で実施し、2025年11月末までに646名の社労士が研修を修了した。同じく、ILO への拠出によって、人権・労働課題の特定とその対処法について実例から学ぶ場を提供し、各企業内におけるビジネスと人権の専門人材の育成に努めた。

日本政府を始めとする多数の機関による企業の能力構築が図られる中、実際に人権尊重の取組を進めるに当たって、企業からは、「どの程度リスクまで具体的に取り組むべきか判断が難しい」、「十分な人員・予算を確保できない」という実践に際しての困難に直面する声が聞かれ¹⁵⁵、また、取組を進めている企業においても「サプライチェーンの構造が複雑・膨大であり、課題の特定が難しい」（73%）、「一社・企業だけでは解決できない複雑な問題がある」（72%）という取組の実効性に関する悩みを抱えている。加えて、企業の自主的な取組を推進するツールの拡充やそうした取組を支援する相談窓口の充実を望む声もある¹⁵⁶。さらに、ライツホルダーへのエンパワーメントの必要性も指摘されている¹⁵⁷。

これに対し、海外に進出している日本企業と現地企業の間でネットワークを構築し、人権尊重の取組についての協力体制を整備すること¹⁵⁸等も検討し得るほか、企業による人権尊重の取組を下支えする地方自治体への啓発、消費者志向経営の推進、消費者教育¹⁵⁹及び学校教育や開発協力も含めた支援も、継続して実施する必要がある。企業からは、継続的かつ体系的な支援を求める声も上がっており、こうした視点も意識しながら、上記の現存する課題や、企業のニーズに応える形での能力構築の具体策が必要となる。

(2) 取組の方向性及び具体的施策の例

① 中小企業を含む企業に対する情報・助言・支援等の提供

- 業界団体等を通じた企業への新計画やガイドラインの周知・啓発【全府省庁】(2,3)
- 産業や中小企業の特性を考慮した手引き・好事例の作成及び共有の推進【全府省庁】(2,3)
- 人権尊重の取組の導入体験支援やワークショップ、専門家の活用等を通じた中小企業向け支援【経済産業省】(2,3)
- 企業からの「ビジネスと人権」に関する相談受付、情報提供及びその取組の周知【経済産業省、防衛省】(3)
- 企業の人権尊重の取組進捗に関するフォローアップとそれに基づく能力構築政策及びガイドラインやガイダンス等の見直しの検討【内閣官房、外務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、関係府省庁】(2,3)

¹⁵⁴ 日本貿易振興機構（ジェトロ）「経済安全保障・ビジネスと人権に関する貿易投資相談窓口」(<https://www.jetro.go.jp/services/advice/>)

¹⁵⁵ 第3回経団連調査（33頁）によれば、取組を進めている企業では前者が69%、後者が46%の回答であり、着手できていない企業では、前者が72%で最も高く、後者が57%と次点に位置する。

¹⁵⁶ 第3回経団連調査（34頁）では、政府・公的機関に対する要望として、「企業の自主的な取組を推進するツールの拡充」（67%）を求める声が多く、「海外における人権リスクに関する情報提供の推進」（65%）、「企業の具体的な取組を支援する相談窓口の設置」（56%）が続く。

¹⁵⁷ ステークホルダー報告書 51頁。

¹⁵⁸ 一例として、JICAが民間企業、NPO、弁護士等の多様なステークホルダーと共に設立した開発途上国におけるサステイナブル・カカオ・プラットフォーム（2020年1月設立）では、持続可能なカカオ産業の実現のため、カカオ生産国における課題（児童労働・農家の貧困・森林伐採）を解決するための情報交換や組織間連携の促進を行っている。

¹⁵⁹ 消費者の行動は経済社会に大きな影響を与えるものである。そのため、消費者教育の取組においては、自らの利益の擁護及び増進のため自主的かつ合理的に行動することができる個人を生み出すというだけでなく、消費活動自体が未来に向けた投資であるとの意識の下、人や社会・環境に配慮した消費行動であるエシカル消費を推進することや、公正で健全な市場への参加者という自覚を育成し、事業者の提供する商品やサービスの改善を促すことにつながるような適切な意見の伝え方を身に付けるための取組を推進することも重要である。

- 国際機関等への拠出を含む、日本企業の海外進出先地域への能力構築支援の実施等の海外のサプライチェーンに対する各種施策¹⁶⁰【外務省、厚生労働省、経済産業省】(1,2,10)
 - 在外公館における、日本企業に対する「ビジネスと人権」に関する情報提供や現地事情に関する照会への対応【外務省】(1,2,3,8)
- ② 教育・研修の実施による啓発の促進
- 政府・関係機関等による専門家の育成・普及、研修等の開催や最新の国際動向の共有等の継続的な実施【外務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省】(3)
 - 政府職員・地方公共団体職員に対する指導原則の保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ人権教育・研修等、政府関係者の能力構築の強化【法務省、全府省庁】(3,8)
 - 学校教育での人権理解を基礎とした、消費者・労働者教育の推進、地方での新計画普及等、特にライツホルダーが人権への負の影響に対して声を上げるための仕組みを利用できるような指導原則の保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ人権教育・啓発施策の展開【消費者庁、法務省、外務省、文部科学省】(3,8)

5 企業の情報開示

(1) 課題認識及びこれまでの取組

企業の情報開示を巡る動きについて、国際的な動向を踏まえ、国内においても関連する施策が講じられつつある。2021年のコーポレートガバナンス・コードの再改訂では、中長期的な企業価値の向上や国際競争力強化の観点から自社のサステナビリティを巡る取組について重要な経営課題であるとの認識に立ち、気候変動等の地球環境問題への配慮と並んで、人権の尊重、労働環境への配慮、取引先との公正・適正な取引等のサステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきとされた¹⁶¹。

このほか、第1章1で概観したとおり、有価証券報告書等におけるサステナビリティ情報等の記載の充実が図られるとともに¹⁶²、記述情報の開示の好事例集の中で有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例として人権の開示例が盛り込まれた。また、日本企業は、[気候関連財務情報開示タスクフォース](#)（以下「TCFD」という。）¹⁶³や[自然関連財務情報開示タスクフォース \(TNFD\)](#)¹⁶⁴を通じた情報開示に積極的であるところ、現状では、上場企業等に対して、TCFDをベースとした枠組みで開示することを想定したサステナビリティ情報の開示が求められている。

¹⁶⁰ 外務省では、日本企業とその取引先等に、人権デュー・ディリジェンスの普及促進のための海外セミナーや、国際機関を通じた研修等を提供している（一例：UNDP [B+HR Project] (<https://www.undp.org/rolhr/projects/bhr-jsb>))。経済産業省では、アジア諸国を中心に、日本企業の海外取引先を含む現地企業に対し人権・労働環境向上のための助言や支援を行うとともに、国際労働基準に精通した人材の育成、技能開発支援等を実施している（一例：ILO「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築（フェーズII）」(2024年4月1日～2026年3月31日) (<https://www.ilo.org/ja/projects-and-partnerships/projects/アジアにおける責任あるバリューチェーン構築（フェーズII）>))。グローバルに広がるサプライチェーンを通じた労働者・労働組合の能力構築についても、厚生労働省を中心に、国内で実践してきた政府の政策的経験・知見を活用する取組が進められている（国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会（ビジネスと人権検討会）「報告書～グローバル・サプライチェーン上の人権尊重に向けて～」(2023年12月13日) (<https://www.mhlw.go.jp/content/10501000/001181137.pdf>))。

¹⁶¹ 株式会社東京証券取引所「改訂コーポレートガバナンス・コードの公表」(2021年6月) (<https://www.jpx.co.jp/news/1020/20210611-01.html>) (同コード基本原則2、補充原則2-3①参照)。

¹⁶² 金融庁「サステナビリティ情報の開示に関する特集ページ」(<https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/sustainability-kaiji.html>)

¹⁶³ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) (<https://www.fsb-tcfd.org/>)

¹⁶⁴ Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) (<https://tnfd.global/>)

欧州では、CSRD や CSDDD 等、「人権」に関する情報開示を含む法規制の動きが見られる一方、オムニバス法案を受けた揺り戻しの動きも見られる。また、[不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース \(TISFD\)](#)¹⁶⁵ による「人権」を含む情報開示の任意のフレームワーク策定に向けた取組が進められている。

このような「人権」に関する事項の企業による情報開示は、人権 DD のサイクルの一部を構成しており¹⁶⁶、企業は、株主、従業員（求職者を含む）、顧客（消費者）、投資家、地域社会等のステークホルダーに対して、自身が人権を尊重する責任を果たしていることを説明できなければならない。企業が人権侵害の主張に直面した場合、中でも負の影響を受けるステークホルダーから懸念を表明された場合は特に、その企業が講じた措置を説明することは不可欠である。ステークホルダーとの対話を行うことは、そのプロセスを通じて、負の影響の実態やその原因を理解し、負の影響への対処方法の改善を容易にするとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築につながる。投資家にとっては、これらの情報が企業の長期的な持続可能性、競争力及び企業価値を判断するための重要な材料となり得る。こうした内容の開示が求められつつある背景には、投融資に係る運用方針や姿勢が多様化し、非財務情報にも強い関心を持つ投資家・金融機関等にとって、人権を含むサステナビリティ関連の情報が投資判断の根拠となっていることがある。加えて、企業の中長期的なリスクと機会に関する説明責任の一環として企業が社会や環境に与える影響等を考慮することが国際的な潮流になりつつあることを認識する必要がある¹⁶⁷。

さらに、民間においては、企業人権ベンチマーク（CHRB）等が、主に公表資料を基に、企業の人権尊重に関する取組の評価を行っている。仮に企業が人権尊重の取組を十分に行っているとしても、その取組が開示されていなければ評価に反映されず¹⁶⁸、不十分な開示が日本企業のスコア低下につながりかねない。

今後、日本企業が国際競争力を維持し、持続可能な発展を遂げていくためにも、情報を戦略的に開示し、経営の透明性を高め、ステークホルダーとの相互理解を深めることで、共通の社会的課題の解決に取り組むことが期待されている¹⁶⁹。そのためには、国際的な基準との調和を考慮しながら、情報開示の促進策について議論することが重要となる。

(2) 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 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【金融庁、経済産業省】(1,3,8)
- ② 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【金融庁、経済産業省】(1,3)

¹⁶⁵ Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures (TISFD) (<https://www.tisfd.org/>)

¹⁶⁶ 指導原則 17。

¹⁶⁷ ステークホルダー報告書 61 頁、金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告—中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて—」(https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613/01.pdf)、経団連「第 3 章公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話」『企業行動憲章 実行の手引き』(第 9 版) 33 頁 (<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki9.html>)。

¹⁶⁸ 経団連「企業人権ベンチマークについて聴く—企業行動・SDGs 委員会企画部会・企業行動憲章タスクフォース」(2021 年 12 月 2 日) (https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2021/1202_05.html)

¹⁶⁹ 経団連「第 3 章公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話」『企業行動憲章 実行の手引き』(第 9 版) 36 頁、ILO・PRI「機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイド 投資行動で人権尊重に取り組むための What, Why, How」28 頁 (<https://www.ilo.org/ja/node/654681>)。

6

公共調達・補助金事業等を含む公契約

(1) 課題認識及びこれまでの取組

指導原則では、公共調達を始めとする公契約における相手方企業に対する政府の監督を国家の義務として規定している¹⁷⁰。これまで、日本は、企業による人権尊重のための取組を促進するために公共調達も活用してきた。例えば、障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進¹⁷¹、女性活躍推進法第24条に基づく総合評価落札方式等におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業等の加点評価¹⁷²、公共調達事業からの暴力団排除に関する取組¹⁷³等を実施してきた。特に、第1章1のとおり、2023年4月、公共調達における人権配慮に関する政府方針を決定し、実際に、全関係府省庁において、入札説明書や契約書等に企業が人権尊重に取り組むよう努めることを求める記載を行っている。このほか、東京オリンピック・パラリンピックや2025年日本国際博覧会等の国際的なメガイベントにおいて、サプライチェーンへの働きかけ等を含む「持続可能性に配慮した調達コード」¹⁷⁴を策定した上で、通報受付窓口を設置することにより、企業に対し、具体的な遵守事項を提示するとともに、専用の苦情処理メカニズムを提供している。

他方で、企業の人権尊重の取組の十分性については、定量的判断になじまないことから、政府として、どのように客観的に評価できるかという実務上の困難も伴うほか、第1章2のとおり、ビジネスと人権の取組が大企業で先行する中、人権尊重に関する事項を公共調達の参加要件に盛り込むことで、中小企業が公共調達から排除され得ることに対する懸念もある¹⁷⁵。こうした課題に配慮しながら、その実効性を高めるための具体的施策について検討していく必要がある。

(2) 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 公共調達における企業等による人権尊重の推進
 - 2023年4月に決定した政府方針に基づく公共調達における人権配慮についての取組の継続【全府省庁】(1,3,6)
 - 企業の人権尊重の取組状況の把握の検討【全府省庁】(3,6)
 - 公共調達担当官に対する研修等の実施【全府省庁】(3,6,8)
- ② 既存の国際約束を遵守する範囲内及び現行法令の枠組み内において認められ得る範囲内で、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入れの検討【全府省庁】(1,3,6,8)

¹⁷⁰ 指導原則5及び6。

¹⁷¹ 厚生労働省「障害者優先調達推進法が施行されました」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000052423.html>)

¹⁷² 内閣府男女共同参画局「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）について」(https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html)

¹⁷³ 暴力団資金源等総合対策ワーキングチーム「公共事業等からの暴力団排除の取組について」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hanzai/kettei/091222/haijo1.pdf>)

¹⁷⁴ 東京都オリンピック・パラリンピック準備局「持続可能性に配慮した調達コード」(<https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/watching/tokyo2020/games/sustainability/sus-code/>)、2025年日本国際博覧会協会「持続可能性に配慮した調達コード」(第3版) (<https://www.expo2025.or.jp/overview/sustainability/sus-code/>)

¹⁷⁵ ステークホルダー報告書67頁。

7 救済へのアクセス

(1) 課題認識及びこれまでの取組

救済へのアクセスは、指導原則の3本柱の一つを構成している。日本においては、裁判手続のみならず裁判外紛争解決手続（以下「ADR」という。）においてもIT化が進み、紛争解決手続へのアクセス・利便性の向上を図っている¹⁷⁶。また、法務省を始め、各所管府省庁において、外国人を含む労働者、障害者、人権侵害による被害者等が個別の内容に応じて利用できる相談窓口が設けられている¹⁷⁷。日本NCPは、OECD多国籍企業行動指針の周知活動や個別事例処理手続の見直しに加え、個別事例の対応結果を公表している¹⁷⁸。さらに、経団連及び日本労働組合総連合会といったステークホルダーと日本NCPで構成される日本NCP委員会における意見交換や、同指針に基づくピアラーニング・レビュー、他国のNCPとの経験共有等を通じて、視認性、アクセスのしやすさ、透明性の確保等の同指針の中核的実効性基準を満たしている。このように、NCPの機能を強化するとともに、ステークホルダーとの対話及びエンゲージメント強化に取り組んでいる。また、公益通報者保護法においては、従業員300人超の事業者に対して、内部公益通報窓口を設けることを義務付けている¹⁷⁹。開発協力・開発金融分野においては、JICA、JBIC及びNEXIは、環境社会配慮のためのガイドラインの遵守を確保するため、異議申立制度を設けている¹⁸⁰。

これらに加え、民間企業や市民社会、非営利団体等が主導する相談窓口として、企業の内外を問わず、多様なステークホルダーによる特定の企業に関する相談への対応を行う機関も増えており、企業による苦情処理メカニズム構築に向けた一層の取組が期待される。

このように、日本においては既に各種制度が整備され、取組は進んでいるものの、指導原則で求められる苦情処理メカニズムの理解を深め、各種制度の認知度、利用率及び実効性を高めていくことが課題である。例えば、ADRの名称又は手続を認知している者の割合の合計は20.9%にとどまり、オンラインでの紛争解決（ODR）の認知度はより低い（15.5%）¹⁸¹。また、ステークホルダー報告書においても、NCPの積極的な活用について指摘されている¹⁸²。さらに、国内企業において、海外の取引先従業員からの通報・相談を受け付けるとしている企業は全体の45%以下にとどまっている¹⁸³。加えて、各種救済制度が、実際の人権侵害の救済に結びつくものであることが必要であり、こうした観点から、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を継続することが考えられる。

上記の課題や現状を踏まえ、日本として救済の仕組みを重層的に整備することにより、実際の人権侵害の救済に結びつけるのみならず、日本企業の人権意識を高め国際的な信頼・評価を向上させることが期待できる。

¹⁷⁶ 法務省「ODR（オンラインADR）について」(https://www.moj.go.jp/housei/adr/housei10_00187.html)

¹⁷⁷ 別添3参照。

¹⁷⁸ 外務省「企業の社会的責任（CSR）OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針、5日本NCPが今までに取り扱った案件（手続が終了した案件）」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>)

¹⁷⁹ 常時使用する労働者の数が300人を超える事業者に対しては内部公益通報対応体制の整備が義務付けられている（常時使用する労働者の数が300人以下の事業者に対しては努力義務）（「公益通報者保護法」（平成16年法律第122号）第11条）。

¹⁸⁰ 各機関の異議申立手続については、別添3を参照。

¹⁸¹ 法務省「裁判外紛争解決手続に関する認知状況等調査結果」（2023年度）(<https://www.moj.go.jp/content/001415310.pdf>)

¹⁸² ステークホルダー報告書75頁。

¹⁸³ 第3回経団連調査32頁。

(2) 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① NCP 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【法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省】(1,3,8,10,25,27,31)
- ② 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【法務省】(1,3,8,25,26,27,31)
- ③ 人権啓発教材¹⁸⁴を基礎とする研修を通じ、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・運用を含めた人権的視点に立った企業活動の促進【法務省】(3,8,31)
- ④ 個別法令に基づく対応の継続・強化
 - 事業者における内部公益通報対応体制の整備促進【消費者庁】(1,3,8,25,27,28,31)
- ⑤ 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
 - 開発協力・開発金融分野において、JICA、JBIC 及び NEXI が策定している環境社会配慮のためのガイドラインの遵守の確保に向けた異議申立手続の効果的な運用及び必要に応じた見直しの実施【外務省、財務省、経済産業省】(4,8,28,31)

8 実施・モニタリング体制の整備

(1) 課題認識及びこれまでの取組

旧計画では、各府省庁において関連する施策を実施するとともに、行動計画の実施状況を、毎年、連絡会議において確認しつつ、検討すべき課題について議論し連携を図っている。また、多様なステークホルダーとの対話の機会として、円卓会議・作業部会が開催されている。

モニタリングに当たっては、各府省庁が、行動計画の各府省庁の施策について事業ごとに行政事業レビューを実施し、事業の進捗や効果について活動目標（アウトプット）の指標（施策により提供されたモノやサービスの量・利用結果等を測る指標）及び成果目標（アウトカム）の指標（実際に施策の結果としてもたらされる事業対象者の変化（行動変容）等に関する指標）に照らして点検を行っている。加えて、旧計画では、行動計画の実施状況に係る評価指標についての検討を行い¹⁸⁵、「[5つの優先分野における指標](#)」¹⁸⁶を設定し、重要施策について客観的な指標に基づき、重点的にモニタリングしている。

第1章1で概観したとおり、旧計画が定める各分野における「今後行っていく具体的な措置」については、[年次レビュー](#)における「行動計画施策実施状況一覧」のとおりそれぞれ進展を見せており、旧計画の目標の達成に向け、着実に前進している。2023年実施の第3回経団連調査によると、指導原則に基づき取組を進めていると回答した企業は76%となり、2020年実施の第2回経団連調査の36%から大幅に増加しており、旧計画の下での取組が社会にもたらした変化として評価できる。

¹⁸⁴ 法務省「企業における人権研修～企業の人権研修担当の方々へ～」に掲載している事例集において、企業による苦情処理メカニズムの事例についても掲載している (https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html)。

¹⁸⁵ 旧計画第4章の4(1)及び関係府省庁連絡会議「『ビジネスと人権』に関する行動計画の評価方法について」(2022年6月) 参照 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100363447.pdf>)。

¹⁸⁶ 関係府省庁連絡会議「5つの優先分野における指標（参考）」(2023年3月) (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100520260.pdf>)

他方で、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の評価）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。

(2) 取組の方向性及び具体的施策の例

- ① 日本が優先的に取り組むべき課題領域の定期的な特定と、特定した優先課題領域を始めとする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【全府省庁】(3)
- ② 定期的に評価を行う実効的な体制の構築の検討【全府省庁】(3)
- ③ 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【全府省庁】(3)

第3章 政府から企業への期待表明

1 旧計画において、日本政府は、企業に対してビジネスと人権に関する取組に関して期待表明を行った¹⁸⁷。第1章でも述べたとおり、その間、大企業を中心として、ビジネスと人権の概念について認識が定着し、人権方針の策定を中心に多くの企業における取組が進んできた。他方で、実際に責任あるサプライチェーンを構築し、人権尊重を実現するための実践的な人権 DD の取組や、救済面での課題、中小企業及び地方への広がりといった諸課題も出てきている。

また、国外では、ビジネスと人権を巡る国際動向は、現在も変化し続けている。日本企業にとっては、そうした国際動向も踏まえつつ、国内のみならず海外に伸び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「国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進」と「日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上」の双方の観点から望まれる。

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。近年、企業活動の人権に対する影響に更に注目が集まっており、企業の対応が不買運動や取引先としての評価の降格等に関わり得るものとなっているケースも見られるが、人権リスクはどの企業にもあることを前提に、人権尊重に向けた取組を実施することは、こうした経営リスクを抑制することにつながる。また、企業が人権尊重の取組を実施し、適切に開示していくことで、企業イメージの向上、投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上及び優秀な人材の獲得・定着につながり、ひいては企業価値の向上につながると考えられる。

2 以上を踏まえ、新計画では、国際スタンダードと日本企業が進出している国が定める国内法令との差（ガバナンス・ギャップ）にも配慮しながら、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¹⁸⁸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。

¹⁸⁷ 旧計画では、政府から企業に対して、①国際的に認められた人権及びILO宣言に述べられている基本的権利に関する原則の尊重、②人権 DD プロセスの導入、③ステークホルダーとの対話、及び④効果的な苦情処理の仕組みを通じた問題解決を図ることを期待している。

¹⁸⁸ 企業が尊重責任を負う「国際的に認められた人権」には、少なくとも、国際人権章典（世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約））で表明されたもの及びILO宣言に挙げられた基本的権利に関する原則（結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業についてのおける差別の撤廃、安全かつ健康的な作業環境）が含まれる（指導原則12解説、ガイドライン2.1.2.1）。

・世界人権宣言（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html）

・自由権規約（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html）

・社会権規約（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html）

具体的には、企業は、指導原則に沿って、その人権尊重の責任を果たすため、(1) 人権方針の策定・公表、(2) 人権 DD の実施、(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、救済を実施することが求められる。自社の事業等が人権への負の影響に直接関連している場合は、影響力の行使や強化をし、又は支援を行うことにより、負の影響の防止・軽減に努めるべきである¹⁸⁹。

人権方針の導入については、既に大企業を中心として多くの企業で取組が進展している¹⁹⁰が、それにとどまらず、効果的な人権 DD の実施と苦情処理メカニズムの構築・活用を行うことで、企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが重要である。人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種等に関わらず、全ての企業に適用されるが、企業が取る手段の規模や複雑さは、これらの要素及び人権への負の影響の深刻度に伴い、様々に変わり得る。さらに、多くの企業にとっては、特定された負の影響全てについて、直ちに対処することが困難な場合もある。したがって、人権尊重の取組の目指すべき方向を認識しながらも、企業はより深刻度の高い人権への負の影響から優先して対応することが重要である。また、企業の責任は自社・グループ会社の取組のみならず、サプライチェーン上のサプライヤー等にも及ぶ。人権尊重の取組をサプライヤー等に要請するに当たっては、サプライヤー等と十分な情報・意見交換を行い、その理解や納得を得られるように努め、共に協力して取り組むことが重要である。

一部の企業においては、社是等の作成や働き方改革の取組等、人権尊重という表現を用いずに指導原則が求める人権尊重に取り組んでいる場合もある。指導原則が企業に求めていることは、全てが新しい取組という訳ではなく、企業が当然のこととして既に行っている人権尊重の取組も含まれている。効果的な対外説明や「見える化」も含め、できるところからより充実させていくことが取組の一步となり得る。

具体的な取組に当たっては、日本政府として 2022 年 9 月に策定した業種横断的な「[ガイドライン](#)」を参考にするとともに、より具体的には、「[実務参照資料](#)」や、業種別に策定された「[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き](#)」等のガイダンス、業界団体の作成するガイドライン、国際労働基準を周知するための「[労働におけるビジネスと人権チェックブック](#)」、企業の取組に関する好事例集等を活用し、外務省のビジネスと人権ポータルサイトを始めとする関係府省庁の HP も参照することが望まれる¹⁹¹。日本政府としても、企業の自主的な取組が進むように、第 2 章で述べたように、いかなる支援策が効率的かつ有意義か、不断に検討し、実施していく。

¹⁸⁹ 指導原則 11～24。

¹⁹⁰ 第 3 回経団連調査 (24 頁) によると、人権方針を策定済みの企業は、「単独で策定済み」と「グループ共通の方針を適用済み」を合わせて 91% と、前回調査 (2020 年、65%) から進展している。

¹⁹¹ 別添 2 参照。

人権尊重の取組の3つのステップ【指導原則15】

1. 人権方針の策定・公表【指導原則16】

- 企業は人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を、以下の5つの要件を満たす人権方針を通じて、企業の内外に向けて表明すべき。

人権方針の5つの要件

- ①企業のトップを含む経営陣で承認されていること
- ②企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること
- ③従業員、取引先及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
- ④一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者に向けて社内外にわたり周知されていること
- ⑤企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続に、人権方針が反映されていること

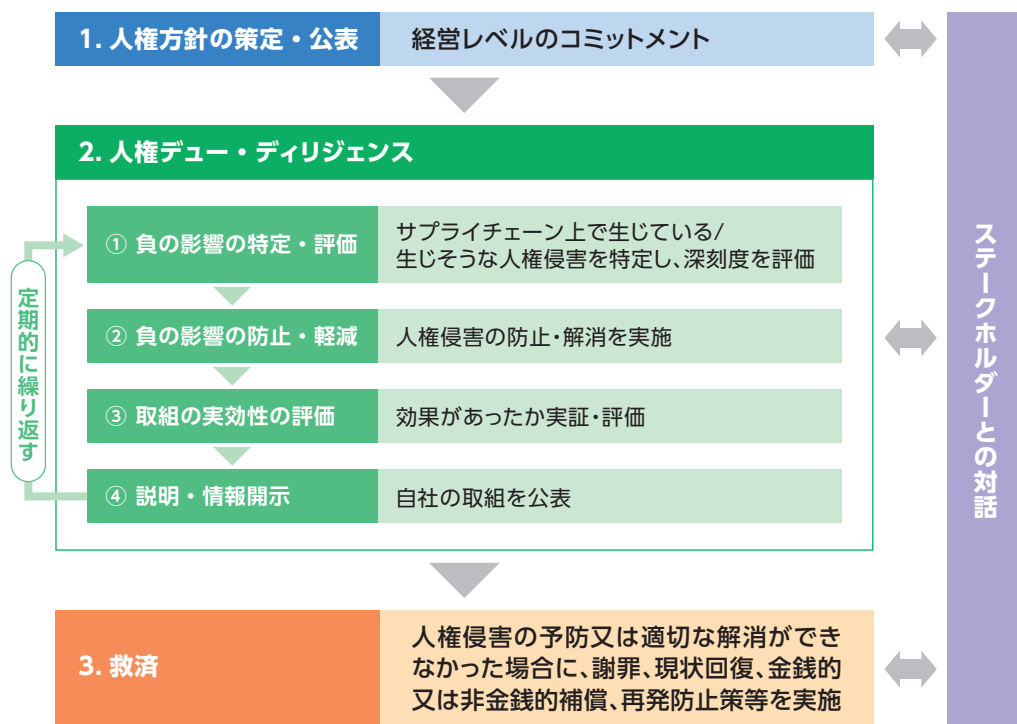
2. 人権デュー・ディリジェンス (DD)【指導原則17～21、23、24】

- 人権DDとは、企業が、自社・グループ企業、サプライヤー等における人権への負の影響を特定・評価し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、及びどのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為のこと。
- これは、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセス。

3. 救済【指導原則22、29～31】

- 企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、又は救済の実施に協力する必要がある。(救済の具体例：謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的補償、再発防止等)
- 企業は、自社の事業等が人権への負の影響に直接関連している場合、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、影響力の行使や強化をし、又は支援することにより、負の影響の防止・軽減に努めるべきである。
- 企業は、苦情処理メカニズムを確立するか、又は業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを通じて、救済を可能にすべき。
- 企業は苦情処理メカニズムの実効性を確実にするために、以下の要件を満たす必要がある。正当性、利用可能性、予測可能性、公平性、透明性、権利適合性、持続的な学習源及びステークホルダーとのエンゲージメントと対話

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。

1 行動計画の実施体制

連絡会議の下、各府省庁は関連する施策を適宜連携して実施する。また、関係府省庁とステークホルダーとの間における信頼関係に基づく対話の機会として、円卓会議・作業部会を継続する。

2 行動計画の実施工程

新計画の実施状況を、毎年、連絡会議において確認する。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。また、新計画に記載の施策に加え、新たな施策がある場合にはそれらも含める。実施状況を確認するに当たっては、ステークホルダーに意見聴取を行う。

3 行動計画の開始・改定

新計画は、2026年度から開始する。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。



別添1 行動計画の実施体制

(2025年12月時点)

1

「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」構成員

(局長級)

内閣官房	内閣官房副長官補
内閣府	大臣官房政策立案総括審議官
警察庁	長官官房審議官（国際担当）
金融庁	総合政策局長
消費者庁	次長
子ども家庭庁	長官官房審議官
デジタル庁	総括審議官
復興庁	審議官
総務省	大臣官房長
法務省	大臣官房審議官
外務省	総合外交政策局長
財務省	大臣官房審議官
文部科学省	国際統括官
厚生労働省	大臣官房総括審議官（国際担当）
農林水産省	大臣官房総括審議官（新事業・食品産業）
経済産業省	通商政策局長兼首席ビジネス・人権政策統括調整官
国土交通省	国際統括官
環境省	地球環境局長
防衛省	防衛装備庁長官官房審議官

(課長級)

内閣官房	内閣官房副長官補付内閣参事官
内閣府	大臣官房企画調整課長／テーマ別担当課室長
警察庁	長官官房参事官（国際担当）
金融庁	総合政策局総務課長
消費者庁	参事官（調査研究・国際担当）
子ども家庭庁	長官官房参事官（総合政策担当）
デジタル庁	統括官（戦略・組織担当）付参事官（総務担当）
復興庁	総括参事官
総務省	大臣官房総務課参事官
法務省	大臣官房国際課長
外務省	総合外交政策局人権人道課長
財務省	大臣官房総合政策課政策推進室長

文部科学省	大臣官房国際課長
厚生労働省	大臣官房国際課国際企画・戦略官
農林水産省	大臣官房参事官（国際戦略グループ長）
経済産業省	通商政策局ビジネス・人権政策調整室長
国土交通省	総合政策局国際政策課長
環境省	地球環境局国際連携課長
防衛省	防衛装備庁調達管理部調達企画課長

2

「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」 構成員

(ステークホルダー) (敬称略) (五十音順)

有馬利男	一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事
岩附由香	ビジネスと人権市民社会プラットフォーム代表幹事、認定 NPO 法人 ACE 代表
大関洋	NPO 法人日本サステナブル投資フォーラム (JSIF) 会長、ニッセイアセットマネジメント株式会社代表取締役社長
大村恵実	日本弁護士連合会 元国際人権問題委員会委員長
河野康子	一般財団法人日本消費者協会理事
菅原絵美	大阪経済法科大学教授
富田望	国際労働機関 (ILO) 駐日代表
西澤敬二	一般社団法人日本経済団体連合会審議員会副議長 / 企業行動・SDGs 委員長、損害保険ジャパン株式会社顧問
広浜泰久	中小企業家同友会全国協議会 会長
安河内賢弘	日本労働組合総連合会 副会長

(関係府省庁)

内閣府	大臣官房企画調整課長 / テーマ別担当課室長
警察庁	長官官房参事官 (国際担当)
金融庁	総合政策局総務課長
消費者庁	参事官 (調査研究・国際担当)
こども家庭庁	長官官房参事官 (総合政策担当)
デジタル庁	統括官付参事官
復興庁	総括参事官
総務省	大臣官房総務課参事官
法務省	大臣官房国際課長
外務省	総合外交政策局参事官
外務省	総合外交政策局人権人道課長
財務省	大臣官房総合政策課政策推進室長
文部科学省	大臣官房国際課長
厚生労働省	大臣官房国際課国際企画・戦略官

農林水産省	大臣官房参事官（国際戦略グループ長）
経済産業省	通商政策局ビジネス・人権政策調整室長
国土交通省	総合政策局国際政策課長
環境省	地球環境局国際連携課長
防衛省	防衛装備庁調達管理部調達企画課長

3

「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」 構成員

（ステークホルダー）（敬称略）（五十音順）

氏家啓一	一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン BHR スペシャリスト
木村ひとみ	大妻女子大学社会情報学部准教授
斉藤一隆	中小企業家同友会全国協議会政策局長
斉藤俊和	日本労働組合総連合会（連合）国際政策局長
銭谷美幸	GSG Impact Japan National Partner ボードメンバー、JSIF 理事
高橋大祐	日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会 CSR と内部統制に関する PT 座長
田中竜介	ILO 駐日事務所プロジェクト・コーディネーター渉外・労働基準専門官
土井陽子	ビジネスと人権市民社会プラットフォーム副代表幹事、Social Connection for Human Rights (SCHR) 共同創設者
長谷川知子	一般社団法人日本経済団体連合会常務理事
古谷由紀子	一般財団法人 CSO ネットワーク顧問、サステナビリティ消費者会議代表

（関係府省庁） 円卓会議関係府省庁（議論の内容による）

1

国際文書

- 「ビジネスと人権に関する指導原則：国連『保護、尊重及び救済』枠組みの実施のために」(仮訳) (2011 年)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165919.pdf>
- 「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」(仮訳)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586174.pdf>
- 「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」(2018 年)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>
- 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」(1998 年)
<https://www.ilo.org/ja/resource/労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言>
- 「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (日本語版) (第 6 版)」(2024 年)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf
- 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(仮訳) (2015 年)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>
- 「国連グローバル・コンパクト」(2000 年)
<https://www.ungc.jn.org/gcnj/principles.html>
- 「子どもの権利とビジネス原則」(2012 年)
<https://www.unicef.or.jp/csr/pdf/csr.pdf>

2

国内政策文書等

(ガイドライン・手引き等)

- 「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)
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai6/siryou4.pdf
- 「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)
https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/referencematerialonpracticalapproaches/referencematerialonpracticalapproaches_japan.pdf
- 「公共調達における人権配慮について」(2023 年)
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf
- 「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」(2023 年)
<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>

■ 「労働におけるビジネスと人権チェックブック」(2024年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511268.pdf>

■ 「『ビジネスと人権』早わかりガイド～国内外ビジネス、サプライチェーンで人権尊重に取り組むには～」(2024年)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf

■ 「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(詳細版)」(2021年3月作成、2024年3月改訂)

<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>

(好事例集)

■ 「『ビジネスと人権』に関する取組事例集」(2021年)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>

■ 「責任ある企業行動と人権デューデリジエンス：日本企業のグッドプラクティス」(2024年)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/ILO-JETRO_RBC_HRDD.pdf

■ 「『ビジネスと人権』ファーストステップ～中小企業向け取組事例集～」(2025年)

<https://www.moj.go.jp/content/001437123.pdf>

■ 「記述情報の開示の好事例集 2024」(2024年)

<https://www.fsa.go.jp/news/r6/singi/20250324-2.html>

(関係府省庁等の関連サイト)

■ 外務省 ビジネスと人権情報ポータルサイト(行動計画等)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>

■ 法務省 ビジネスと人権

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html

■ 法務省 企業における人権研修 企業の人権研修担当の方々へ(啓発教材等)

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html

■ 厚生労働省 ビジネスと人権～責任あるグローバル・サプライチェーンに向けて～

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37874.html

■ 農林水産省 ビジネスと人権

https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/business_and_human_rights.html

■ 経済産業省 ビジネスと人権 責任あるバリューチェーンに向けて

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>

■ 環境省 環境デュー・デリジエンス

https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/post_38.html

■ 日本貿易振興機構(ジェトロ) 特集 サプライチェーンと人権

https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/

■ 日本貿易振興機構(ジェトロ) アジア経済研究所 ビジネスと人権—国家・企業・市民として—

<https://www.ide.go.jp/Japanese/New/Special/BHR.html>

別添 3 関係府省庁等の相談窓口

(注) 最新情報は、ビジネスと人権ポータルサイト（外務省）の「救済へのアクセス」を参照ください。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/salvation_access.html

■日本 NCP（「OECD 多国籍企業行動指針」に基づく日本連絡窓口）（外務省）

「OECD 多国籍企業行動指針」の普及、「OECD 多国籍企業行動指針」に関する照会処理、問題解決支援のため、各国に「連絡窓口」が設置され、日本では外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

■日本司法支援センター（法テラス）

国によって設立された法的トラブル解決のための「総合案内所」。様々な法的トラブルに関し、問題解決への「道案内」を行っている。

<https://www.houterasu.or.jp/>

■人権相談（法務省）

全国の法務局・地方法務局において、対面、手紙（こどもの人権 SOS ミニレター）、専用相談電話（こどもの人権 110 番、みんなの人権 110 番）、インターネット、チャット人権相談により人権相談を受け付けている。それらの相談において外国人の人権相談にも対応（対面は 80 言語、電話は 10 言語に対応）している。また、相談者からの申出により、相談時に筆談を用いたり、手話通訳を手配したりするなど、障害のある人からの人権相談にも対応している。

https://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html

■物品・役務に関する総合窓口（防衛省）

防衛省の公共調達に関連し、企業の人権尊重や人権 DD への懸念を誰でも相談することができる窓口を設置。中小企業等のサプライチェーンに関する人権問題も含めた相談等に対応している。

https://www.mod.go.jp/j/form/procurement/chotatsu_20200819.html

■職場におけるトラブル関連

- ・個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）（厚生労働省）

労働者や事業主等から寄せられるあらゆる労働問題に関する相談に対応するとともに、相談者の意向等に応じて、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」により、当事者間の話し合いを通じた紛争の自主的解決を促進する制度。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>

- ・総合労働相談コーナー（厚生労働省）

解雇、雇止め等のあらゆる労働問題について、専門の相談員が、労働者、求職者、事業主からの相談を受け付けている。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

職場におけるセクシュアルハラスメント対策を含む男女雇用機会均等法等に関することについて、労働者や事業主等からの相談を受け付けている。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001438299.pdf>

- ・フリーランス・トラブル 110 番（厚生労働省、公正取引委員会、中小企業庁）

フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士に相談できる窓口。

<https://freelance110.mhlw.go.jp/>

■公益通報者保護制度相談ダイヤル（消費者庁）

公益通報者保護法の解釈や公益通報制度についての御質問（通報方法、通報者の保護要件、各種ガイドライン等）にお答えしたり、通報を行う際に想定される行政機関の照会や通報に関する不適切な対応等に関する相談を受け付ける。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/contact/

■障害者関連

- ・障害に関する相談窓口（内閣府）

相談内容・障害種別に応じた相談先を紹介。

https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r06hakusho/zenbun/furoku_12.html

- ・障害者差別に関する相談窓口（内閣府）

障害者や事業者、都道府県・市区町村等からの相談に対して、法令の説明や適切な相談窓口等につなぐ役割を担う国の相談窓口「つなぐ窓口」。

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_tsunagu.html

- ・障害者の就労に関する施策（厚生労働省）

障害者雇用に関する相談窓口や支援機関、就労系障害福祉サービスの紹介。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/shougaisha/index.html

■外国人労働者関係

- ・相談窓口・情報受付（出入国在留管理庁）

主に入管手続の相談対応を行う「外国人在留総合インフォメーションセンター」や、外国人の在留支援に関する4省庁8機関が相談対応を行う「外国人在留支援センター」等で相談を受け付けている。

<https://www.moj.go.jp/isa/support/consultation/index.html>

- ・外国人労働者相談コーナー、外国人労働者向け相談ダイヤル、労働条件相談ほっとライン（厚生労働省）

外国人労働者等からの労働条件に関する相談窓口として、都道府県労働局や労働基準監督署に設置している「外国人労働者相談コーナー」、同相談コーナーに来訪できない方への「外国人労働者向け相談ダイヤル」、労働基準監督署の閉庁時間に労働相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設けており、いずれも14言語（日本語を含む。）で対応している。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

- ・外国人技能実習生向け母国語相談、情報提供（外国人技能実習機構）

技能実習生からの様々な相談に対して、母国語を話す相談員が対応。また、相談に加え、実習実施者又は監理団体の法令違反があった場合には、技能実習生からの通報・申告等に応じる体制も整備している。

<https://www.support.otit.go.jp/soudan/jpindex.html>

- ・JP-MIRAI アシスト（責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI））

外国人及び支援者の方からの生活・労働上の相談を、23言語で、電話、アプリのチャット、メールで受け付けている。複雑な相談に対しては、伴走支援、専門家相談、ADR（裁判外紛争解決手続）を通じてサポートしている。

<https://portal.jp-mirai.org/ja/consult>

■消費者関連

- ・消費者ホットライン（消費者庁）

全国共通の3桁の電話番号で、消費生活センター等の消費生活相談窓口の存在や連絡先をご存知でない消費者の方に、お近くの消費生活相談窓口を案内している。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/local_cooperation/local_consumer_administration/hotline/

- ・相談・紛争解決／情報受付（独立行政法人国民生活センター）

消費生活に関する相談情報を全国の消費生活センター等から収集し、消費者被害の未然防止・拡大防止に役立っている。また、消費者トラブルに係る相談対応等を通じて消費生活センター等を支援するとともに、裁判外紛争解決手続（ADR）を実施している。

<https://www.kokusen.go.jp/category/consult.html>

■法務大臣による裁判外紛争解決手続の認証制度 かいけつサポート（法務省）

「かいけつサポート」は、民間事業者が公正中立な第三者としてトラブルになった当事者の間に入り、話し合いによって柔軟な解決を図るサービスで、法務大臣の認証を受けたもの。

<https://www.adr.go.jp/>

■開発協力・開発金融における相談窓口

- ・「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン」に基づく異議申立手続要綱（独立行政法人国際協力機構）

国際協力機構（JICA）による「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン」の不遵守によって被害を受けた、あるいはそのおそれがあるとする当該国の住人が、第三者的な異議申立審査役に対して、JICAのコンプライアンスの審査及び紛争の解決に向けた当事者間の対話の促進を求めることができる。

<https://www.jica.go.jp/about/policy/environment/objection/index.html>

- ・「環境社会配慮のための国際協力銀行ガイドライン」及び「原子力プロジェクトにかかる情報公開配慮確認のための指針」に基づく異議申立手続（株式会社国際協力銀行）

JBICは、「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」の遵守を確保するために、異議申立手続を導入している。

<https://www.jbic.go.jp/ja/business-areas/environment/disagree/procedure.html>

- ・「貿易保険における環境社会配慮のためのガイドライン」及び「貿易保険における原子力プロジェクトにかかる情報公開配慮のための指針」に基づく異議申立手続（株式会社日本貿易保険）

株式会社日本貿易保険は、当該ガイドライン等の遵守を確保するため、異議申立手続を制定している。

<https://www.nexi.go.jp/environment/objection/>

■ビジネスと人権に関する貿易投資相談窓口（日本貿易振興機構（ジェトロ））

海外ビジネスに限らず、サプライチェーンと人権に関する相談を受け付けている。また、日本政府の「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」や関連の実務参照資料に関する相談にも対応している。

<https://www.jetro.go.jp/services/advice/>





Japan.

Committed
to the SDGs

National Action Plan on Business and Human Rights (Revised Edition)

(Provisional Translation)

December 2025

Inter-Ministerial Committee on Policy Promotion
for the Implementation of Japan's National Action
Plan on Business and Human Rights

Contents

Chapter 1 Towards the Revision of the National Action Plan (NAP) (Background and Work Process)	P. 2
1 2020-2025 Initiatives and Outcomes	P. 2
2 Initiatives by Japanese Business Enterprises and International Trends	P. 6
3 Goals to Be Pursued Through the Revision and Implementation of the NAP	P. 8
4 The NAP Revision Process	P. 9
5 Identification of Priority Areas	P. 10
Chapter 2 Priority Areas	P. 12
1 Human Rights Due Diligence and Supply Chains	P. 12
2 Promotion of Policies to Ensure That “No One Will be Left Behind”	P. 15
(1) Gender Equality	P. 15
(2) Foreign Workers	P. 17
(3) Children and Young People	P. 19
(4) Persons with Disabilities	P. 21
(5) Elderly Persons	P. 23
3 Thematic Human Rights Issues	P. 25
(1) AI, Technology, and Human Rights	P. 25
(2) Environment and Human Rights	P. 26
4 Capacity Building for the Promotion of the Implementation of the UNGPs	P. 27
5 Corporate Information Disclosure	P. 30
6 Public Contracts Including Public Procurement and Subsidized Projects, etc.	P. 31
7 Access to Remedy	P. 32
8 Establishment of Implementing and Monitoring System	P. 34
Chapter 3 Government’s Expectations Towards Business Enterprises	P. 35
Chapter 4 Framework for Implementation and Review of the NAP	P. 39
Appendix I Framework for Implementing the NAP	P. 40
Appendix II Instruments on Business and Human Rights and Related Websites	P. 43
Appendix III Consultation Centers of Relevant Ministries and Agencies and Other Entities	P. 45

With the increasing recognition of the importance of the international roles that businesses play in economic development, the impact of business activities on society has been attracting growing interest. This led to the publication of policies concerning business activities in the 1970s, as exemplified by (i) the “[OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct](#)” (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)¹ formulated by the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) requesting business enterprises to engage in responsible business conduct; and (ii) the “[Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy](#)” (the ILO MNE Declaration)² formulated by the International Labour Organization (ILO). Furthermore, as attention to respect for human rights in business activities increased, the 17th session of the Human Rights Council in 2011 unanimously endorsed the “[Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework](#)” (the UNGPs)³, which are built on three pillars: (1) “the State duty to protect human rights,” (2) “the corporate responsibility to respect human rights,” and (3) “access to remedy.”

To ensure steady implementation of the UNGPs, and taking into account relevant international instruments such as the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the ILO MNE Declaration, the Government of Japan (Government) formulated in October 2020 the “[National Action Plan on Business and Human Rights \(2020-2025\)](#)” (the Former Action Plan)⁴, conducting “Measures of the Government as an Actor Regarding State Duty to Protect Human Rights,” “Measures of the Government Promoting Corporate Responsibility to Respect Human Rights,” and “Measures Regarding Access to Remedy.” As a result, the Government’s response to business and human rights has rapidly advanced. The main achievements of the Government based on the Former Action Plan include the following.

From September to October 2021, [a survey was conducted on the status of Japanese companies’ efforts regarding business and human rights](#)⁵. As a result, more than half of the responding companies expressed to the Government a demand for establishing guidelines to support voluntary initiatives. Many stakeholders also voiced expectations for the Government to take the initiative in promoting respect for human rights in business activities. In light of the above, in September 2022, the Government formulated the “[Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains](#)” (the Guidelines)⁶. The Guidelines are intended to provide all business enterprises operating in Japan with a concrete explanation of the initiatives required of business enterprises to respect human rights, based on international standards such as the UNGPs, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and the ILO MNE Declaration,

¹ The “OECD Guidelines for Multinational Enterprises” were developed in 1976 and renamed in 2023 to the present name, “OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct” (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100514804.pdf>)

² ILO “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (6th Edition)” (2022). (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40multi/documents/publication/wcms_094386.pdf)

³ Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165917.pdf>)

⁴ Inter-Ministerial Committee on Japan’s National Action Plan on Business and Human Rights “National Action Plan on ‘Business and Human Rights’ (2020-2025)” (October 2020). (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100173319.pdf>)

⁵ Ministry of Economy, Trade and Industry and Ministry of Foreign Affairs, “Aggregated Results of the ‘Questionnaire on the Status of Efforts to Respect Human Rights in the Supply Chains of Japanese Companies’” (November 2021). (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100265103.pdf>) (in Japanese)

⁶ “Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains” by the Inter-Ministerial Committee on the Implementation of Japan’s National Action Plan on Business and Human Rights (September 2022). (<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/guidelines/provisionalenglishtranslation.pdf>)

in order to promote efforts to respect human rights in their supply chains.⁷

In April 2023, recognizing that the Government itself is an economic actor and should lead by example in promoting respect for human rights, [a policy on human rights considerations in public procurement](#)⁸ was decided. Specifically, it was decided to promote the requirement of inclusion of the statement in tender documents, contracts, and other documents related to public procurement that bidders and contractors will make efforts to respect human rights in light of the Guidelines, and all relevant ministries and agencies have taken measures in line with this decision.

In addition to these initiatives, relevant ministries and agencies have carried out various efforts, including (i) holding seminars and events both in Japan and abroad for Japanese business enterprises - including those expanding overseas and small and medium enterprises (SMEs) - and their suppliers;⁹ (ii) compiling collections of good practices on corporate human rights due diligence (the Human Rights DD)¹⁰ initiatives, such as [“A Compilation of Case Studies on Business and Human Rights: Towards the Expansion and Establishment of Efforts Based on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights,”](#)¹¹ [“Responsible Business Conduct and Human Rights Due Diligence: Good Practices of Japanese Companies,”](#)¹² and [“Business and Human Rights: First Steps - A Compilation of Initiatives for SMEs;”](#)¹³ (iii) preparing various guidance documents, such as the [“Reference Material on Practical Approaches for Business Enterprises to Respect Human Rights in Responsible Supply Chains”](#) (the Practical Reference Material)¹⁴, released in April 2023, and the [“Guidebook for Respecting Human Rights in Food Enterprises,”](#)¹⁵ released in December of the same year; (iv) issuing the [“Business and Human Rights at Work Checklist”](#)¹⁶ in October 2024; (v) releasing the [“Quick Guide to Business and Human Rights”](#)¹⁷ and establishing consultation desks operated by the Japan External Trade Organization (JETRO); (vi) fostering professional human resources in cooperation with international organizations and the Japan Federation of Labor and Social Security Attorney’s Associations; (vii) sharing information through bilateral frameworks and international conferences; and (viii) carrying out awareness-raising activities using websites and pamphlets.

Regarding access to remedy, following the enforcement in June 2022 of the [“Act Partially Amending the Whistleblower Protection Act”](#) (Act No. 51 of 2020; the Amendment Act of 2020)¹⁸, business operators with more than 300 employees are required to establish a system to respond appropriately to internal whistleblowing (obligation to make efforts for business operators with 300 or fewer employees) The Consumer Affairs Agency created a

⁷ “Supply chain” means “upstream” in relation to the procurement and securing of raw materials, resources for a business enterprise’s products and services, facilities, and software, and also “downstream,” in relation to the sale, consumption, and disposal of its products and services. See p. 6 of the Guidelines.

⁸ On Human Rights Considerations in Public Procurement (developed by the Inter-Ministerial Committee on the Implementation of Japan’s National Action Plan on Business and Human Rights on April 3, 2023). (https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf) (in Japanese)

⁹ “Suppliers” means business enterprises in the supply chains and other business partners and is not limited to direct business partners. See p. 6 of the Guidelines.

¹⁰ Human rights due diligence (DD) is a series of measures conducted to identify, prevent, and mitigate adverse impacts of business activities on human rights, assess the effectiveness of the initiatives, as well as explain and disclose information on how such impacts were addressed.

¹¹ Ministry of Foreign Affairs, “A Compilation of Case Studies on Business and Human Rights: Towards the Expansion and Establishment of Efforts Based on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (2021). (<https://www.mofa.go.jp/files/100348374.pdf>)

¹² ILO and The Japan External Trade Organization (JETRO), “Responsible Business Conduct and Human Rights Due Diligence: Good Practices of Japanese Companies Operating in Bangladesh, Cambodia and Viet Nam, Trade, Investment and Labour Nexus and a Way Forward” (2024). (https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/JETRO_RBC_HRDD2024en_r.pdf)

¹³ Ministry of Justice, “Business and Human Rights: First Steps - A Collection of Initiatives for Small and Medium-sized Enterprises” (March 2025). (<https://www.jinken-library.jp/database/docs/R6-business-jireishu.pdf>) (in Japanese)

¹⁴ Ministry of Economy, Trade and Industry, “Reference Material on Practical Approaches for Business Enterprises to Respect Human Rights in Responsible Supply Chains” (April 2023). (https://www.meti.go.jp/english/press/2023/pdf/0404_002a.pdf) For attached materials, see Ministry of Economy, Trade and Industry website. (https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/biz_human_rights/index.html)

¹⁵ Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, “Guidebook for Respecting Human Rights in Food Enterprises” (December 2023). (<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>)

¹⁶ Ministry of Health, Labour and Welfare International Department / ILO Office in Japan, “Business and Human Rights at Work Checklist.” (<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511269.pdf>)

¹⁷ JETRO, “Quick Guide to Business and Human Rights: How to Respect Human Rights in Domestic and International Business and Supply Chains.” (https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf) (in Japanese)

¹⁸ The Act Partially Amending the Whistleblower Protection Act (Act No. 51 of 2020). (https://www.caa.go.jp/en/policy/consumer_partnerships/assets/consumer_partnerships_cms205_250825_01.pdf)

“Whistleblowing System Implementation [Support Kit](#)”¹⁹ in December 2023, and conducts awareness-raising activities to ensure and promote the establishment of whistleblowing systems among business operators. In addition, the Consumer Affairs Agency implements administrative measures based on the provisions of the Act, and also analyzes issues through various surveys.²⁰ Furthermore, based on Article 5 of the Supplementary Provisions of the Amendment Act of 2020, a review committee composed of experts was convened by the Consumer Affairs Agency starting in May 2024 to examine issues in light of recent changes in the domestic and international environment surrounding the whistleblower protection system and the implementation status after the amendment, and the committee compiled and published a report in December 2024. Based on this report, the Bill for the “[Act Partially Amending the Whistleblower Protection Act](#)” (Act No. 62 of 2025; the Amended Whistleblower Protection Act)²¹ was submitted during the 217th Diet session and enacted in June 2025. The Amended Whistleblower Protection Act aims to: (i) establish and fully implement systems for business operators to appropriately respond to whistleblowing; (ii) expand the scope of whistleblowers; (iii) address factors that discourage whistleblowing; and (iv) strengthen measures to prevent and remedy disadvantageous treatment on the grounds of whistleblowing. The Amended Whistleblower Protection Act comes into effect on December 1, 2026. Moreover, the June 2023 revision of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, which clarified the scope of due diligence that applies to businesses in downstream supply chains, has further strengthened the functions of [National Contact Points \(NCPs\)](#)²². The Japanese NCP has also made efforts to promote the use of NCPs through preparing a Japanese translation of the said guidelines, revising Case-handling procedures, and conducting awareness-raising activities targeted at stakeholders both inside and outside Japan, including those conducted through overseas diplomatic missions.

Efforts are also being made to visualize the fact that business enterprises are naturally engaged in respecting human rights, through the disclosure of sustainability-related non-financial information by business enterprises. In July 2022, Ministry of Health, Labour and Welfare revised its “[Ordinance on General Employer Action Plans Based on the Act on the Promotion of Women’s Active Engagement in Professional Life](#),”²³ making it mandatory for businesses above a certain size to publicize pay differences between men and women. In June 2025, the “[Act for Partial Revision of the Act on Comprehensive Promotion of Labor Policies, and Stabilization of Employment and Enrichment of Working Life and Other Laws](#)” (Act No. 63 of 2025)²⁴, including the “[Act on the Promotion of Women’s Active Engagement in Professional Life](#)” (Act No. 64 of 2015)²⁵, was enacted, and thereby expanding the scope of businesses mandated publication of pay differences between men and women and requiring publication of the ratio of woman in managerial position. In January 2023, [the revision of the “Cabinet Office Order on Disclosure of Corporate Affairs”](#) and other ordinances²⁶ led to the creation of a new section in annual securities reports for “Sustainability-Related Policies and Initiatives,” and in the same year and in December 2024, a [casebook of good practices](#)²⁷, including examples of human rights disclosures, was released as reference examples for incorporating Sustainability-Related Policies and Initiatives in annual securities reports.

In this context, in addition to the “[Eruboshi](#)” certification system to recognize employers

¹⁹ Consumer Affairs Agency, “Whistleblowing System Implementation Support Kit.” (https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajimete) (in Japanese)

²⁰ Consumer Affairs Agency Whistleblower Protection System “Research and Studies.” (https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research) (in Japanese)

²¹ Consumer Affairs Agency, “Act Partially Amending the Whistleblower Protection Act” (Act No. 62 of 2025). (https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview) (in Japanese)

²² National Contact Points (NCPs). (https://www.mofa.go.jp/ecm/oecd/page22e_000946.html)

²³ the Ministerial Ordinance on General Employer Action Plans Based on the Act on the Promotion of Women’s Active Engagement in Professional life (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>) (in Japanese).

²⁴ Act for Partial Revision of the Act on Comprehensive Promotion of Labor Policies, and Stabilization of Employment and Enrichment of Working Life and Other Laws (Act No. 63 of 2025) (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html) (in Japanese)

²⁵ The Act on the Promotion of Women’s Active Engagement in Professional Life (Act No. 64 of 2015). (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4163/en>)

²⁶ Partial Revision of the Cabinet Office Order on Disclosure of Corporate Affairs. (<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/20221107.html>) (in Japanese)

²⁷ Financial Services Agency, “FY 2024 Edition of the Reference Casebook of Good Practices on the Disclosure of Narrative Information” Final version released. (<https://www.fsa.go.jp/news/r6/singi/20250324-2.html>) (in Japanese)

demonstrating outstanding performance in promoting women's advancement under the Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life, in June 2020, the higher-level "[Platinum Eruboshi](#)" special certification system was introduced.²⁸ The Government and incorporated administrative agencies have implemented initiatives to award additional points in public procurement evaluations to employers holding Eruboshi or Platinum Eruboshi certifications.

The review of the Technical Intern Training Program and Specified Skilled Worker System has also progressed, and in June 2024, the "[Amendment Act of the Immigration Control and Refugee Recognition Act and the Act on Proper Technical Intern Training and Protection of Technical Intern Trainees](#)" (Act No. 60 of 2024)²⁹ was enacted, which includes measures such as (i) the creation of a new Employment-for-Skill-Development Program that is aimed at developing and securing human resources through employment and that replaces the Technical Intern Training Program, (ii) the establishment of the Employment-for-Skill-Development Organization, and (iii) the optimization of the Specified Skilled Worker System.

In addition, efforts have progressed to address human rights issues associated with the development of new technologies, and with regard to discrimination including hate speech, initiatives are being promoted to eliminate discrimination, including human rights violations on the Internet, considering the purpose of laws such as the "[Act on the Promotion of Efforts to Eliminate Unfair Discriminatory Speech and Behavior against Persons with Countries of Origin other than Japan](#)" (Act No. 68 of 2016)³⁰, the "[Act on the Promotion of the Elimination of Buraku Discrimination](#)" (Act No. 109 of 2016)³¹, and the "[Act on Promoting Measures to Achieve a Society in which the Pride of Ainu People is Respected](#)" (Act No. 16 of 2019)³².

Regarding the use of AI and human rights, based on the fact that the preambles of the "[International Guiding Principles](#)"³³ and "[International Code of Conduct](#)"³⁴ under the [Hiroshima AI Process](#)³⁵, which were formulated under Japan's G7 presidency, explicitly mention adherence to the UNGPs, initiatives have been made to promote the appropriate use of AI, including the formulation of the "[AI Guidelines for Business](#),"³⁶ which takes into account international discussions on AI. Furthermore, to enable business enterprises to actively conduct measures for respecting human rights in a fair and predictable environment, Japan has conducted dialogues and cooperation with other countries.³⁷ The "[G7 Trade Ministers' Statement](#)"³⁸ in April 2023 and the "[G7 Hiroshima Leaders' Communiqué](#)"³⁹ in May 2023 included commitments not only to ensuring respect for human rights and international labor standards in business activities and global supply chains, but also to further strengthening resilience, predictability, and certainty for businesses. In the "[G7 Trade Ministers' Statement](#)"⁴⁰ in October of the same year, the commitments to achieving the goal of strengthening outreach and engagement on business and human rights even beyond the G7 were reaffirmed.

²⁸ Ministry of Health, Labour and Welfare, "Special Page on Female Participation Act (Eruboshi Certification / Platinum Eruboshi Certification)." (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>) (in Japanese)

²⁹ The Amendment Act of the Immigration Control and Refugee Recognition Act and the Act on Proper Technical Intern Training and Protection of Technical Intern Trainees (Act No. 60 of 2024). (<https://www.moj.go.jp/isa/content/001420067.pdf>) (in Japanese)

³⁰ The Act on the Promotion of Efforts to Eliminate Unfair Discriminatory Speech and Behavior Against Persons with Countries of Origin Other than Japan (Act No. 68 of 2016). (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4081>)

³¹ The Act on the Promotion of the Elimination of Buraku Discrimination (Act No. 109 of 2016). (<https://www.apaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4080>)

³² The Act on Promoting Measures to Achieve a Society in Which the Pride of Ainu People Is Respected (Act No. 16 of 2019). (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4538>)

³³ "Hiroshima Process International Guiding Principles for Organizations Developing Advanced AI System" (Provisional Translation). (https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document04_en.pdf)

³⁴ "Hiroshima Process International Code of Conduct for Organizations Developing Advanced AI Systems" (Provisional Translation). (https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document05_en.pdf)

³⁵ Hiroshima AI Process (<https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/en/index.html>)

³⁶ Ministry of Internal Affairs and Communications and Ministry of Economy, Trade and Industry, "AI Guidelines for Business." (https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/ai_network/02ryutsu20_04000019.html); (https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/20240419_report.html)

³⁷ As an example: Memorandum of Cooperation on the Japan - U.S. Task Force on the Promotion of Human Rights and International Labor Standards in Supply Chains (January 7, 2023). (<https://www.meti.go.jp/press/2022/01/20230107003/20230107003.html>) (in Japanese)

³⁸ G7 Trade Ministers' Statement, April 4, 2023 (Provisional Translation). (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100487087.pdf>)

³⁹ G7 Hiroshima Leaders' Communiqué (May 20, 2023) (Provisional Translation). (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/summit/hiroshima23/documents/pdf/Leaders_Communique_01_en.pdf?v20231006)

⁴⁰ G7 Trade Ministers' Statement Osaka-Sakai, October 29, 2023 (Provisional Translation). (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100573173.pdf>)

In addition to these initiatives, the Government has collaborated with international organizations to support Japanese business enterprises - particularly in Asia - in furthering respect for human rights in supply chains, ensuring compliance with international labor standards, and assisting foreign governments in the formulation and implementation of their national action plans on business and human rights.

[The Inter-Ministerial Committee on Policy Promotion for the Implementation of Japan's National Action Plan on Business and Human Rights](#) (the Committee)⁴¹ has conducted [annual reviews](#)⁴² on the status of the implementation of the Former Action Plan, considering the specific progress of each measure and evaluations based on the “indicators in five priority areas.”

Progress has been made in the “future measures planned” set out in each area outlined in the Former Action Plan, as shown in the “List of Implementation Status of Action Plan Measures” in the annual reviews, and steady progress is being made toward achieving the goals of the Former Action Plan (i.e., (i) to protect and promote human rights for society as a whole, including international society; (ii) to ensure policy coherence in relation to business and human rights; (iii) to ensure and enhance the international competitiveness and sustainability of Japanese business enterprises; and (iv) to contribute to achieving the Sustainable Development Goals (SDGs)). For example, initiatives to promote respect for human rights and Human Rights DD in domestic and international supply chains are advancing. According to the [Third Survey on the Charter of Corporate Behavior](#)⁴³, (the Keidanren Survey) conducted by the Japan Business Federation (Keidanren) (from August to September 2023) and published in January 2024, 76% of business enterprises responded that they were advancing initiatives based on the UNGPs, a significant increase from 36% recorded in [the Second Keidanren Survey](#)⁴⁴ (conducted from July to August 2020). Under this “National Action Plan on Business and Human Rights, Revised Edition (the New Action Plan),” continued efforts are expected to promote respect for human rights in the activities of Japanese business enterprises and in global supply chains, as well as to improve the business environment.

Regarding contributions to the achievement of the SDGs, business and human rights initiatives were highlighted in Japan's third [“Voluntary National Review \(VNR\) for the implementation of 2030 Agenda”](#)⁴⁵ in 2025, the first in four years. Specifically, the review mentions the Government's efforts - such as collaborating with international organizations including the United Nations Development Programme (UNDP) and the ILO - to support the formulation and implementation of action plans by local governments, particularly in countries where Japanese business enterprises operate.

2

Initiatives by Japanese Business Enterprises and International Trends

Since the formulation of the Former Action Plan, both the initiatives undertaken by Japanese business enterprises and international trends regarding business and human rights have rapidly evolved.

For example, according to the Third Keidanren Survey, the percentage of the business enterprises that have formulated a policy on respecting human rights - combining (i) those that have formulated their own policies and (ii) those that have applied group-wide policies - reached 91% overall, a significant increase from 65% in the Second Keidanren Survey.

⁴¹ Cabinet Secretariat, “The Inter-Ministerial Committee on Policy Promotion for the Implementation of Japan's National Action Plan on Business and Human Rights.” (https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/index.html) (in Japanese)

⁴² Ministry of Foreign Affairs, Government Report on the Implementation of the Action Plan on Business and Human Rights. (https://www.mofa.go.jp/mofaj/tp/hr_ha/page24_001838.html) (in Japanese)

⁴³ Japan Business Federation (Keidanren), “Results of the Third Survey on the Charter of Corporate Behavior” (January 16, 2024). (https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005_kekka.pdf) (in Japanese)

⁴⁴ Keidanren, “Results of the Second Survey on the Charter of Corporate Behavior - Implementation Status of the Charter of Corporate Behavior under COVID-19” (October 13, 2020). (https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_honbun.pdf) (in Japanese)

⁴⁵ “Voluntary National Review (VNR) 2025, Report on the implementation of 2030 Agenda.” (https://www.mofa.go.jp/policy/oda/sdgs/pdf/vnr2025_00_full_en.pdf)

According to the [2024 Survey on Japanese Companies' Overseas Business Expansion](#)⁴⁶ conducted by JETRO (from November to December 2024), reasons given for implementing (including planning or considering) the Human Rights DD include “recognizing respect for human rights as a corporate responsibility” and “considering the importance of sustainability management.”

Behind this growing awareness among business enterprises are not only awareness-raising activities by the Government, but also various initiatives including, for example, (i) the formulation of the “[Handbook for Management that Respects Human Rights](#)”⁴⁷ by Keidanren in January 2021; (ii) the formulation of the “[Responsible Business Conduct Guidelines](#)”⁴⁸ by the Japan Electronics and Information Technology Industries Association in March 2020 (revised in March 2023); and (iii) the development of the “[Guideline for Responsible Business Conduct for the Textile and Clothing Industry of Japan](#)”⁴⁹ by the Japan Textile Federation in July 2022.⁵⁰

However, in the same JETRO survey, while 76% of large companies responded that they had developed a human rights policy, the proportion among SMEs remained at only 32.5%. Although both figures increased compared to the previous year, there remains a significant difference depending on company size.

Internationally, as legal frameworks related to business and human rights are being established,⁵¹ particularly in the United States and Europe, the need to promote respect for human rights and comply with related regulations is further increasing for Japanese business enterprises with supply chains spanning multiple countries and regions to ensure international competitiveness. Although there are differences in the details among countries, the Human Rights DD-related laws require business enterprises, among others, (i) to conduct risk analysis and preventive measures, (ii) to conduct disclosures such as preparing and releasing human rights reports and statements, and (iii) to establish a grievance mechanism for human rights violations. In particular, the EU brought into force the “[Corporate Sustainability Reporting Directive](#)” (CSRD)⁵² in January 2023, which requires disclosure of sustainability-related information, and subsequently, the “[Corporate Sustainability Due Diligence Directive](#)” (CSDDD)⁵³ in July 2024, which mandates due diligence concerning human rights and the environment. These regulations also apply to the ultimate parent companies of non-EU business enterprises or groups that meet certain criteria regarding size or sales within the EU. In February 2025, the European Commission announced an omnibus proposal to simplify the sustainability-related due diligence and disclosure obligations, including the CSRD and CSDDD, which proposal has achieved a political consensus within the EU Council and the European Parliament and is expected to be formally approved and put into effect. In the Third Keidanren Survey, business enterprises were also asked about overseas laws and regulations to which they were currently responding or plan to respond. Among the responses, 46% cited the EU’s CSRD, 44% the UK’s “Modern Slavery Act 2015,” and 38% the EU’s CSDDD, indicating that Japanese business enterprises operating overseas are required to respond to various foreign legal frameworks.

Corporate disclosure of sustainability-related non-financial information is now actively

⁴⁶ JETRO, “FY 2024 Survey on the International Operations of Japanese Firms: JETRO Overseas Business Survey” (March 2025). (https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/jafirms2024.pdf)

⁴⁷ Keidanren, “Handbook for Management that Respects Human Rights” (<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>) (in Japanese)

⁴⁸ Japan Electronics and Information Technology Industries Association, “Guidelines for Responsible Business Conduct – Promoting Responsible Business Conduct in Supply Chains – (Revised Edition of the “Supply Chain CSR Promotion Guidebook”).” (<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>) (in Japanese)

⁴⁹ Japan Textile Federation, “Guideline for Responsible Business Conduct for the Textile and Clothing Industry of Japan.” (<https://jtf-net.com/>)

⁵⁰ Other initiatives are progressing among various industries: the Japan Photovoltaic Energy Association has created the “Guidance on Respecting Human Rights in the Supply Chain of the Solar Power Industry: A Practical Guide,” the Japan Department Stores Association has published the “Guide to Human Rights Due Diligence for Department Stores,” and the Japan Commercial Broadcasters Association has made the “Guidebook for Business and Human Rights in Commercial Broadcasting.”

⁵¹ Since the formulation of the Former Action Plan, the following countries have established laws regarding Human Rights DD: e.g. Norway’s “Act Relating to Enterprises’ Transparency and Work on Fundamental Human Rights and Decent Working Conditions” (effective July 2022); Germany’s “Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains” (effective January 2023); Switzerland’s “Ordinance on Due Diligence and Transparency in relation to Minerals and Metals from Conflict-Affected Areas and Child Labour” (due diligence obligations effective January 2023); Canada’s “Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act” (effective January 2024); and the EU’s “Corporate Sustainability Due Diligence Directive” (effective July 2024).

⁵² European Commission, “Corporate sustainability reporting” (https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en)

⁵³ European Commission, “Corporate sustainability due diligence” (https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en)

demanded by institutional investors as well. The G7 Hiroshima Leaders' Communiqué expressed support for the International Sustainability Standards Board (ISSB) in its efforts to finalize general sustainability reporting standards and achieve a disclosure framework. In Japan, the Sustainability Standards Board of Japan (SSBJ), established in 2022, advanced the development of [sustainability disclosure standards](#)⁵⁴, with participation from organizations such as Keidanren, and released the standards in March 2025. Japan needs to ensure that, through public-private collaboration, and while adapting to the various international developments in disclosure standards, Japanese business enterprises are not placed at a disadvantage.

Regarding the establishment of a grievance mechanism, business enterprises have taken measures such as setting up internal reporting channels and hotlines within the company or through third-party organizations to accept consultations not only from their own employees but also from employees and workers of business partners, community residents, customers, consumers, and others concerning human rights issues or compliance violations. Furthermore, recognizing that human rights risks present in supply chains are extensive and diverse, initiatives are being advanced beyond individual corporate efforts. These include joining platforms composed of legal experts, civil society and non-profit organizations, industry associations, and others, to broadly accept complaints from outside the company, and resolving human rights issues through dialogue based on agreements between business enterprises and labor unions.

Since Japan formulated the Former Action Plan in 2020, a total of 23 countries and regions have newly formulated or revised their own national action plans on business and human rights.⁵⁵ In particular, within the Asian region, Taiwan, Pakistan, Mongolia, Vietnam, Indonesia, Nepal, Kyrgyzstan, and Malaysia have newly formulated action plans, while Thailand has published a revised edition. In this context, the Government has been supporting the formulation and implementation of such action plans through contributions to the UNDP. The trend toward developing action plans in the Asia-Pacific region, where many Japanese business enterprises operate, is important for Japan with the objective of not only contributing to improving the human rights situation in the region, but also helping Japan contribute to respecting for human rights throughout society, including international society, and ensuring conditions for fair competition (a level playing field), thereby securing and enhancing the international competitiveness and sustainability of Japanese business enterprises.

3

Goals to Be Pursued Through the Revision and Implementation of the NAP

In the Former Action Plan, it was clearly stated that the purpose of formulating and implementing the Japan's National Action Plan on Business and Human Rights (the NAP) was to promote responsible business activities through ensuring policy consistency among relevant ministries and agencies, as well as fostering greater understanding and awareness among business enterprises regarding business and human rights, thereby contributing to the protection and promotion of human rights for society as a whole, including international society; and to enhance trust in and the reputation of Japanese business enterprises while contributing to ensuring and enhancing their international competitiveness and sustainability. Based on the idea that the achievement of the SDGs and the protection and promotion of human rights are interrelated and mutually reinforcing, the formulation of the Former Action Plan was positioned as one of Japan's efforts to achieve the SDGs and as part of the country's growth strategy (see the "[SDGs Implementation Guiding Principles Revised Edition](#)"⁵⁶ and the "[Growth Strategy 2018](#)"⁵⁷).

⁵⁴ Sustainability Standards Board of Japan: "SSBJ issues Inaugural Sustainability Disclosure Standards to be applied in Japan" (https://www.ssb-j.jp/en/ssbj_standards/2025-0305.html)

⁵⁵ As of December 2025.

⁵⁶ "SDGs Implementation Guiding Principles Revised Edition" (decided by the SDGs Promotion Headquarters on December 22, 2016, partially revised on December 20, 2019). (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/kaitei_2019_en.pdf)

⁵⁷ Cabinet Secretariat General Bureau for Japan's Economic Revitalization, "Future Investment Strategy 2018" (June 2018). (https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/miraitousi2018_pr.pdf) (in Japanese)

In addition, the “[SDGs Implementation Guiding Principles](#)”⁵⁸ revised in December 2023 state that efforts related to “business and human rights,” responsible supply chains, and corporate social responsibility are essential for contributing to the creation of a sustainable economy, society, and environment as targeted by the SDGs, and that such efforts are important for each business enterprise to enhance the trust from the international community and gain favorable recognition from global investors.

In the New Action Plan, the purpose and positioning of the Former Action Plan remain unchanged. When implementing the New Action Plan, it is important to position efforts by business enterprises to respect human rights based on the UNGPs also as actions that can contribute to the sustainable and stable growth of business enterprises. Business enterprises that continue to fulfill their responsibility to respect human rights not only contribute to the realization of a fair and sustainable economy and society, but are also able to maintain and gain public trust, as well as maintain and enhance their corporate value. This consequently serves to establish a virtuous cycle that promotes greater respect for human rights throughout society and further advances business.

For that reason, the protection of human rights is the duty of the state, and it is necessary for the Government to take consistent and appropriate measures, to enhance the resilience, predictability, and certainty of business for Japanese business enterprises. Based on the status of Japanese business enterprises’ initiatives regarding business and human rights and international trends as outlined in Section 2 above, efforts will be undertaken, including awareness-raising and promotion to encourage further initiatives by Japanese business enterprises, including SMEs. While business enterprises are expected to advance initiatives as much as possible regarding structural issues, such as social problems that are difficult for individual companies to resolve, the Government will also cooperate with governments of other countries and international organizations to strive for solutions to structural issues at the societal level. It is also important for Japan to strive to ensure a level playing field so that Japanese business enterprises advancing pioneering initiatives receive proper recognition, while working to improve the human rights situation in the international community by promoting respect for human rights along the supply chains extending to other countries.

Taking these factors into account, and following on from the Former Action Plan, the formulation and implementation of the New Action Plan aim to achieve the following four points:

Goals to be pursued through the formulation and implementation of the New Action Plan

- (1) To protect and promote human rights for society as a whole, including international society;
- (2) To ensure policy coherence in relation to business and human rights;
- (3) To ensure and enhance the international competitiveness and sustainability of Japanese business enterprises; and
- (4) To contribute to achieving the SDGs.

4 The NAP Revision Process

Under the Former Action Plan, relevant ministries and agencies conducted annual reviews of related measures, and following discussions at the [Roundtable for Promoting the NAP and the Working Group for Promoting the NAP](#)(the Roundtable and the Working Group)⁵⁹, the status of implementation was reported to the Committee. In April 2024, in accordance with Chapter 4, Section 5 of the Former Action Plan, the Committee held discussions on relevant international trends and the current status of efforts by Japanese companies (the third-year exchange of opinions). These discussions served to confirm the progress made to date and share challenges

⁵⁸ Sustainable Development Goals (SDGs) Implementation Guiding Principles (Revised Edition) (decided by the SDGs Promotion Headquarters on December 19, 2023). (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/kaitei_2023_en.pdf)

⁵⁹ Ministry of Foreign Affairs, “Towards formulating the National Action Plan on ‘Business and Human Rights’.” (https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page23_003546.html) (in Japanese)

for Japan in advancing its future efforts.

Prior to the third-year exchange of opinions, in March of the same year, the Roundtable and the Working Group compiled the "[Stakeholder Report on the Review of the Third Year of the NAP for the Exchange of Views on 'Business and Human Rights'](#)" (the Stakeholder Report)⁶⁰, which summarized stakeholders' opinions including 23 proposals consisting of seven items. In addition, from July 24 to August 4, 2023, the Working Group on Business and Human Rights visited Japan, and on May 28, 2024, released its [final report](#)⁶¹, which included recommendations regarding the revision of the NAP.

At the Committee in May 2024, approval was granted to embark on the revision of the Former Action Plan, and the draft outline of the New Action Plan was, following consultation at the Roundtable and the Working Group, approved by the Committee in December of the same year. The draft of the New Action Plan was prepared, taking into account the various issues addressed in the Stakeholder Report and other materials as well as subsequent discussions, and was approved by the Committee in May 2025. Regarding this draft, opinions were exchanged at the Roundtable and the Working Group in July 2025, where various proposals were made, ranging from the implementation framework of the New Action Plan to themes within each priority area, and written opinions and recommendations were submitted. These opinions were reflected in the draft based on considerations by relevant ministries and agencies. Furthermore, the content was further enhanced following a public comment period in October of the same year, and on December 24, 2025, the New Action Plan was approved by the Committee.

5

Identification of Priority Areas

In the Former Action Plan, related initiatives were classified and organized from three perspectives, in accordance with the three pillars of the UNGPs: "the State duty to protect human rights," "the corporate responsibility to respect human rights," and "access to remedy."

The New Action Plan, while maintaining the three pillars of the UNGPs, clearly indicates the priority areas Japan should focus on by seeking to clarify the challenges Japan must address and the direction it should pursue in a way that is easily understood both domestically and internationally, and by reframing from the perspective of more effective implementation of the NAP the conventional measures taken by relevant ministries and agencies, traditionally approached by individual policy areas as isolated points or areas, so as to treat these measures in a more cross-cutting and comprehensive manner from the perspective of business and human rights.

The priority areas set out in Chapter 2 of the New Action Plan do not necessarily represent the entirety of business and human rights issues in Japan, nor do they exclude those who possess human rights (rights holders) that are not mentioned in Chapter 2, Section 2: "Promotion of Policies to Ensure 'No One Will be Left Behind'" from measures for human rights protection. Currently, some relevant ministries and agencies are implementing or considering various measures that contribute to achieving goals that Japan aims to pursue through its business and human rights initiatives moving forward. In the New Action Plan, by organizing the relationship between the measures administered by various ministries and agencies and the business and human rights, Japan will be able to clearly demonstrate both domestically and internationally which areas it intends to focus on and how it plans to address the various challenges surrounding business and human rights.

Based on this approach, the New Action Plan identifies the following eight priority areas. For each area, it sets out the Government's initiatives and recognition of the issues, as well as the

⁶⁰ Stakeholder Report on the Review of the Third Year of the NAP for the Exchange of Views on 'Business and Human Rights'. (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100660230.pdf>) (in Japanese)

⁶¹ Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, "Visit to Japan – Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises," A/HRC/56/55/Add.1 (1 May 2024). (<https://docs.un.org/en/A/HRC/56/55/Add.1>)

Note: The Government's comments are published as an annex to the visit report (Comments by the State, A./HRC/56/55/Add.2 (28 May 2024)).

direction of measures and examples of specific initiatives.

- 1 Human Rights Due Diligence and Supply Chains
- 2 Promotion of Policies to Ensure That “No One Will be Left Behind”
- 3 Thematic Human Rights Issues
- 4 Promotion of the Implementation of the UNGPs
- 5 Corporate Information Disclosure
- 6 Public Contracts Including Public Procurement and Subsidized Projects, Etc.
- 7 Access to Remedy
- 8 Implementation and Establishment of Monitoring System



(1) Recognition of Issues and Measures Taken

As outlined in Chapter 1, the recognition and implementation of Human Rights DD is increasing, particularly among large companies, but there remains the challenge of further promoting both practical initiatives to address human rights risks in supply chains and understanding among SMEs, which make up the majority of domestic businesses in Japan, along with large companies.⁶² Within business enterprises, attention and awareness are increasingly focused on human rights risks in their own, their group companies', and business partners' workplaces, such as occupational safety and health, excessive working hours, harassment, and discrimination. Awareness of the problems is also growing, such as human rights risks faced by rights holders among socially vulnerable groups, including foreign workers, women, LGBTQ individuals, persons with disabilities, and non-regular workers.⁶³

Furthermore, among Japanese business enterprises operating overseas and those engaged in business with foreign partners, there is an urgent need to respond to legal systems in the United States and Europe that require the implementation of Human Rights DD and mandatory information disclosure.⁶⁴ Business enterprises that have insufficient measures to respect human rights may face consequences such as suspension of transactions or exclusion from investment opportunities. While some business enterprises have begun exchanging information and engaging in dialogue with stakeholders, further efforts to promote meaningful engagement with stakeholders are expected.

Moreover, in regions affected by armed conflicts or by widespread violence or serious harm caused by criminal groups, stakeholders are likely to suffer severe adverse impacts on their human rights. Business enterprises may inadvertently become involved in conflicts simply by conducting business as usual in these regions. Special consideration is necessary even when withdrawing from these regions. Due to these circumstances, Japanese business enterprises operating in areas affected by conflicts are required to implement Human Rights DD that is commensurate with the high risks involved (heightened Human Rights DD).

In order for Japanese business enterprises to strengthen respect for human rights throughout their global supply chains, they are increasingly required to implement measures for local workers employed by their overseas suppliers, in addition to their own or their local subsidiaries' initiatives, to ensure compliance with international standards as well as with local laws. To ensure that Japanese business enterprises who have implemented robust human rights protection measures are properly recognized, it is necessary to secure a level playing field by supporting host country governments in their efforts to further protect and promote human rights.

In this respect, to enhance predictability and transparency for business enterprises and their supply chains when making investments or conducting business, Japan engages in dialogue and cooperation with other countries through platforms such as the G7 and OECD. By utilizing ODA and working with relevant ministries and agencies, Japan also provides legal technical assistance to countries where Japanese business enterprises operate, including drafting and amending laws that guarantee human rights under the rule of law and form the foundation for free economic activities, strengthening the functions and improving the practices of legal organizations, conducting capacity-building of legal professionals, and improving access to

⁶² According to the Third Keidanren Survey (p. 21), among companies with 499 or fewer employees, approximately 70% either "have not yet begun initiatives" or "do not understand the details."

⁶³ The Third Keidanren Survey, pp. 28-29.

⁶⁴ Stakeholder Report, p. 35.

justice, as well as technical cooperation on business and human rights.⁶⁵

Regarding development cooperation and development finance, the “[Development Cooperation Charter](#)”⁶⁶ revised in 2023 positions human security as a guiding principle underlying all of Japan’s development cooperation and outlines a policy of conducting human-centered development cooperation. Furthermore, to ensure the appropriateness of development cooperation, adequate attention is given to the situation surrounding the protection of basic human rights in recipient countries. At the same time, Japan implements development cooperation with through consideration for ensuring fairness, aiming to promote diverse and inclusive societies where all people, including those in socially vulnerable positions, can participate in and benefit from development. The Japan International Cooperation Agency (JICA), the Japan Bank for International Cooperation (JBIC), and Nippon Export and Investment Insurance (NEXI) have formulated their respective guidelines for environmental and social considerations,⁶⁷ implemented necessary information disclosure based on these guidelines, and introduced relevant objection procedures, which ensure appropriate consideration not only for impacts on human health and safety and the natural environment, but also for societal impacts, including respect for human rights. In 2022, reflecting progress in discussions within the international framework on environmental and social considerations and human rights, these guidelines and objection procedures were revised, and efforts were undertaken to ensure their effective implementation. In accordance with these guidelines, JICA implements cooperation projects while respecting internationally recognized human rights standards and environmental and social considerations, as well as complying with laws and standards in the host countries. JBIC and NEXI have clarified that the environmental and social considerations required by these guidelines for relevant projects include measures to respect human rights. When deemed necessary to ensure that borrowers and project operators implement environmental and social considerations, JBIC and NEXI take actions such as leveraging loan agreements and attaching environmental and social consideration conditions to insurance contracts. In 2023, JBIC established and released its human rights policy, demonstrating its organizational commitment to respecting human rights.

In addition, as part of efforts related to Human Rights DD, in the labor sector, under the “[ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#)” (ILO Declaration)⁶⁸, the Government has worked on labor policies to respect, promote, and realize the five principles concerning fundamental rights ((i) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; (ii) the elimination of all forms of forced or compulsory labor; (iii) the effective abolition of child labor; (iv) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation; and (v) a safe and healthy working environment) and has strived to promote decent work. In recent years, Japan ratified the ILO “[Convention Concerning the Abolition of Forced Labour \(No. 105\)](#)”⁶⁹ in July 2022, and in May 2025, the Diet approved the conclusion of the ILO “[Convention Concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment \(No. 155\)](#)”⁷⁰.

The Government will continue to accurately identify the needs of business enterprises, engage in dialogue with various stakeholders, and discuss policies to create an environment that enables business enterprises to promote respect for human rights.

⁶⁵ At the Research and Training Institute of Ministry of Justice, under the framework of legal system development support, the joint research project on business and human rights for young leaders from Japan and ASEAN countries was conducted every year (from August to September 2024, August 2025) (<https://www.moj.go.jp/KANBOU/KOHOSHI/no87/8.html>) (in Japanese). An example of JICA’s international technical is “Project for Mainstreaming Child Protection through Child Labour Free Zones” (<https://www.jica.go.jp/oda/project/202109061/index.html>) (in Japanese).

⁶⁶ Development Cooperation Charter (Cabinet Decision, June 9, 2023) (<https://www.mofa.go.jp/files/100514705.pdf>)

⁶⁷ JICA, “Guidelines for Environmental and Social Considerations” (https://www.jica.go.jp/about/policy/environment/guideline/_icsFiles/afiedfile/2023/12/25/kankyoEN.pdf);

JBIC, “Guidelines for Confirmation of Environmental and Social Considerations” (https://www.jbic.go.jp/en/business-areas/environment/image/Environmental_Guidelines_2022.pdf);

NEXI, “Guidelines on Environmental and Social Considerations in Trade Insurance” (https://www.nexi.go.jp/en/environment/pdf/ins_kankyou_gl-e.pdf).

⁶⁸ ILO, “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work” (<https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work/about-declaration>)

⁶⁹ Ministry of Foreign Affairs, “Convention Concerning the Abolition of Forced Labour (No. 105)” (https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/page22_003829.html)

⁷⁰ Ministry of Foreign Affairs, “Convention Concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (No. 155)” (https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/pagew_000001_00013.html)

(2) Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Continue dialogue with multi-stakeholders regarding information provision and support measures that promote business enterprises' efforts to respect human rights within supply chains.
 - Continue the Roundtable and the Working Group. [Ministry of Foreign Affairs, All Ministries] (3, 8; refers to the number of the relevant UNGPs; the same applies hereinafter.)
 - Consider opportunities for identifying issues and discussing appropriate measures on a theme-by-theme basis. [All Ministries] (3, 8)
- (ii) Ensure that independent administrative agencies and other entities undertake initiatives to respect human rights in accordance with the UNGPs.
 - Consider promoting initiatives for respect for human rights in accordance with the UNGPs and the Guidelines within each organization, including encouragement of formulating human rights policies, disclosing information in business reports, and reporting on initiatives. [All Ministries] (4, 8)
 - In the fields of development cooperation and development finance, carry out effective implementation and necessary revision of the respective guidelines for environmental and social considerations formulated by JICA, JBIC, and NEXI. [Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Finance, Ministry of Economy, Trade and Industry] (4, 8)
- (iii) Promote the implementation of the UNGPs through dialogue and collaboration with foreign countries.
 - Contribute to the progress in international initiatives, including support for the dissemination and formulation of national action plans on business and human rights by foreign governments through contributions to international organizations and forums. [Ministry of Foreign Affairs] (1, 2, 8, 10)
 - Engage in dialogues on business and human rights with foreign governments (including regional level such as Southeast Asian countries), businesses, and civil society. [Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Economy, Trade and Industry] (1, 8, 10)
 - Under the framework for legal technical assistance, conduct training for developing country governments on related policies, and implement joint study and symposiums to study and share issues faced by governments, businesses, and other entities, particularly in Asian countries and other countries, as well as good practices. [Ministry of Justice, Ministry of Foreign Affairs] (1, 8, 10)
- (iv) Continue efforts to conclude and implement economic partnership agreements (EPA/FTA) and investment agreements that benefit not only industries but also a wide range of people, including workers. [Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Finance, Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, Ministry of Economy, Trade and Industry] (9, 10)
- (v) Continue efforts to realize decent work, including the promotion of labor policies which respect, promote, and realize the fundamental rights principles set forth in the ILO Declaration.
 - Continue efforts to pursue ratification of ILO fundamental conventions and other unratified ILO conventions that the Government has deemed appropriate to ratify, effectively implement ratified ILO conventions within national laws and practices, and cooperate internationally through the ILO contributing to the compliance with, promotion of, and improvement of labor standards in developing countries. [Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 2, 3, 8)
 - Continue to promote measures to ensure that workplaces are free of harassment in accordance with the "[Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives](#)" (Act No. 132 of 1966)⁷¹. [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1,3,8)

⁷¹ Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives (Act No. 132 of 1966) (<https://laws.e-gov.go.jp/law/341AC0000000132>) (in Japanese)

- (vi) Improve trading conditions and business practices for SMEs and other entities.⁷² [Ministry of Economy, Trade and Industry, Japan Fair Trade Commission] (1,3)

2

Promotion of Policies to Ensure That “No One Will be Left Behind”

(1) Gender Equality

A. Recognition of Issues and Measures Taken

In order to realize the protection of human rights in corporate activities, it is important to promote efforts toward gender equality, including measures that support sexual minorities.

There is an urgent need to address discrimination and violence based on gender. Companies are recognizing gender-related issues primarily as important risks in the context of discrimination and workplace harassment against women and sexual minorities.⁷³ In fact, the number of consultations about harassment is significant.⁷⁴ Social interest in the impact of sexual violence associated with corporate activities is also increasing. The Government is strengthening efforts such as promoting awareness and education throughout society, including corporate entities, to address sexual crimes and sexual violence;⁷⁵ and requiring employers to implement measures to prevent sexual harassment in the workplace.⁷⁶ Furthermore, in June 2023, the “[Act on the Promotion of Public Understanding of the Diversity of Sexual Orientation and Gender Identity](#)” (Act No. 68 of 2023)⁷⁷ was enacted, which promotes public understanding of the diversity of sexual orientation and gender identity.

In addition, although momentum is steadily increasing to promote female participation in Japan, disparities remain among companies regarding the appointment of women, and among regions regarding efforts to encourage female participation.⁷⁸ Regarding gender disparities in the workplace, the Government has implemented measures such as formulating General Employer Action Plans based on the Act on the Promotion of Women’s Active Engagement in Professional Life, promoting the disclosure of relevant information, and certifying outstanding employers.⁷⁹ Furthermore, the Government is taking steps to encourage men to take childcare leave,⁸⁰ along with other policies that consider the realities of workplace environments. As a result, the number of employed women, the proportion of female managers, and the ratio of women in executive positions have all shown an upward trend. However, challenges remain, including persistent traditional gender role attitudes, wage gaps between men and women, the large number of women in non-regular employment, and the disproportionate burden of housework, parenting, and caregiving on women. It is essential to continue efforts to address these challenges, as well as to advance gender mainstreaming by incorporating gender

⁷² Examples include the Act against Delay in Payment of Subcontract Proceeds, Etc. to Subcontractors (Act No. 120 of 1956; “Subcontract Act”) (<https://laws.e-gov.go.jp/law/331AC0000000120/>) (in Japanese), and the Act on Ensuring Proper Transactions Involving Specified Entrusted Business Operators (Act No. 25 of 2023; “Freelance Act”) (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4795>), which require fair pricing in transaction relations. Pursuant to the Act to amend the Subcontract Act and the Act on the Promotion of Subcontracting Small and Medium-sized Enterprises (Act No. 41 of 2025), the official title of the Subcontract Act will be changed to the “Act Against Delay in Payment of Fees, etc. to Small and Medium-sized Entrusted Business Operators in Manufacturing and Other Specified Fields.” (The Act on Proper Transactions with Small and Medium-Sized Entrusted Business Operators, commonly known as the “SME Transactions Act”), effective January 1, 2026.

⁷³ The Third Keidanren Survey, p. 28.

⁷⁴ According to Ministry of Health, Labour and Welfare’s report, “Status of Enforcement of Employment Equality-Related Laws by the Employment Environment and Equality Division FY2024” (p. 4), the number of consultations regarding sexual harassment received by Labour Bureaus exceeded 7,700 cases in FY2023 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>) (in Japanese).

⁷⁵ Gender Equality Bureau Cabinet Office, “Elimination of Violence Against Women” (https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/index.html) (in Japanese)

⁷⁶ Ministry of Health, Labour and Welfare, “Preventing Harassment in the Workplace (Sexual Harassment / Harassment Related to Pregnancy, Childbirth, Childcare Leave, Etc. / Power Harassment).” (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html) (in Japanese)

⁷⁷ Act on Promotion of Public Understanding of the Diversity of Sexual Orientation and Gender Identity (Act No. 68 of 2023). (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4835>)

⁷⁸ Gender Equality Bureau, Cabinet Office, “*Kyōdō Sankaku*” (Comprehensive Monthly Information Magazine), July 2024 issue, p. 2 (July 10, 2024).

⁷⁹ Ministry of Health, Labour and Welfare, “Special Page on the Act on Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace (Eruboshi Certification & Platinum Eruboshi Certification)” (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>) (in Japanese); Ministry of Economy, Trade and Industry, “Selection of Listed Companies Excelling in Promoting Female Participation (“Nadeshiko Brand”)” (https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/human_resources/index.html#nadeshiko).

⁸⁰ Ministry of Health, Labour and Welfare, “Ikumen Project” (<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>) (in Japanese).

perspectives into all policies. Considering the initiatives and issues mentioned above, creating an environment where all individuals, including sexual minorities and those from diverse backgrounds, can choose different lifestyles and work styles according to their life stages will contribute to realizing a sustainable and competitive Japanese society.

B. Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Implement the design, operation, and review of systems from a human rights-protecting perspective with a view to giving consideration to the circumstances of rights holders in socially vulnerable positions and to ensuring that “no one will be left behind.”
 - Implement initiatives to eliminate gender-based discrimination, violence, and harassment in corporate activities, as well as to provide support and remedy for victims.⁸¹ [Cabinet Office, National Police Agency, Financial Services Agency, Ministry of Internal Affairs and Communications, Ministry of Justice, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Economy, Trade and Industry] (1, 3, 8, 25, 27, 29)
 - Implement and review of various systems impacting female employees’ workplace environments, such as maternity and childcare leave systems (for both mothers and fathers), support for balancing work and caregiving responsibilities,⁸² and assistance for non-regular workers. [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Raise awareness of unpaid work, such as housework, childcare, and caregiving, and encourage equitable sharing of these responsibilities. [Cabinet Office, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
- (ii) Provide information and good practices obtained through gender-equality initiatives to help companies identify human rights risks and promote efforts to respect human rights.
 - Provide compilations of case studies and other resources on measures to create workplace environments where diverse human resources can thrive.⁸³ [Ministry of Health, Labour and Welfare] (3)
- (iii) Implement initiatives to overcome business and human rights challenges related to gender equality.
 - Implement initiatives to promote female participation and advancement in the field of employment.⁸⁴ [Cabinet Office, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Implement initiatives to promote female participation in the decision-making level.⁸⁵ [Cabinet Office] (1, 3, 8)
 - Implement initiatives to avoid persistent gender disparities in employment numbers across industries and to promote female participation and advancement in various fields, regardless of business type. [Cabinet Office, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism, Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries] (1, 3, 8)
 - Implement initiatives to realize diverse work styles that allow individuals to choose working arrangements according to the age of their children.⁸⁶ [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Proceed with the discussion on specific systems concerning the surnames of married couples, with a close eye on the opinions of various citizen groups and discussions

⁸¹ Headquarters for Creating a Society in which All Women Shine and Headquarters for the Promotion of Gender Equality, “Priority Policy for Women’s Empowerment and Gender Equality 2025 (Women’s Version of the Basic Policy 2025)” (June 10, 2025) (https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2025_honbun.pdf) (in Japanese).

⁸² With the enactment of the revised Childcare and Family Care Leave Act in 2024, support systems for balancing work and caregiving responsibilities to prevent job resignations due to caregiving responsibilities will be strengthened (these measures will be implemented sequentially beginning in April 2025).

⁸³ For example, Ministry of Health, Labour and Welfare, “Creating Workplace Environments Where Diverse Human Resources Can Flourish – Introduction of Corporate Initiatives Related to Sexual Minorities” (<https://www.mhlw.go.jp/content/000808159.pdf>) (in Japanese).

⁸⁴ See: Study Group on Promoting Female Participation and Career Advancement in the Field of Employment, Report of the Study Group on Promoting Participation and Career Advancement in the Field of Employment, “Toward Creating Work Environments Where All Workers, including Women, Can Flourish with Peace of Mind” (August 8, 2024) (<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001285696.pdf>) (in Japanese).

⁸⁵ Women’s Version of the Basic Policy 2025, pp. 5, 22.

⁸⁶ With the enactment of the revised Childcare and Family Care Leave Act in 2024, measures to enable employees to adopt more flexible working styles according to the age of their children were expanded (these measures will be implemented sequentially beginning in April 2025).

- taking place in the Diet, and based on the judicial rulings.⁸⁷ [Ministry of Justice] (1, 8)
- Expand the use of maiden names as aliases and implement initiatives to promote public awareness of this practice.⁸⁸ [Relevant Ministries and Agencies] (1, 3, 8)
 - Award additional points to business enterprises with certification under the Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life and other laws upon public procurement. [Cabinet Office, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 6)
 - Collect information on measures that prevent the entrenchment of rigid gender role perceptions, as well as examine awareness-raising methods and disseminate information. [Cabinet Office] (3)

(2) Foreign Workers

A. Recognition of Issues and Measures Taken

In order for foreign workers to work with peace of mind in Japan and to thrive as members of companies and local communities, the Government aims to realize a diverse and vibrant society of harmonious coexistence where Japanese and foreign nationals mutually respect and can live safely and comfortably.⁸⁹ In this context, four mid- to long-term priority areas have been identified: (i) Japanese language education and other initiatives for smooth communication and social participation; (ii) Providing information to foreign national and strengthening consultation systems for foreign national; (iii) Support according to life stage and life cycle; and (iv) Initiatives to build the foundations for a symbiotic society. Advancing such measures and enabling foreign nationals to work actively in Japan while advancing their careers will make Japan an attractive country to work by. This is also an important aspect of enhancing Japan's international competitiveness.⁹⁰

Specifically, in addition to establishing attractive workplace environments through ensuring that employers comply with relevant laws and regulations and provide appropriate treatment and working conditions, and fostering mutual understanding with Japanese employees, it is crucial to consistently implement measures to provide appropriate support for foreign nationals in their professional, daily, and social lives.⁹¹ In practice, regarding the acceptance and retention of foreign care workers, there are cases in which local governments conclude agreements with overseas counterparts to carry out measures tailored to local circumstances, and cases in which private businesses provide pre-entry training to improve Japanese-language communication skills. These examples demonstrate that creative and innovative measures are also being advanced.

The Employment-for-Skill-Development Program, which is scheduled to begin operation in April 2027, aims to clarify career advancement pathways for foreign nationals by enhancing continuity with the Specified Skilled Worker System. This program will enable many foreign nationals to develop skills and allow industries to recruit individuals who can provide long-term contribution. In addition, to ensure the proper implementation of the program and to protect Skill Development Employees, strict criteria have been established for authorizing Supervising and Support Organizations to provide management support services. Furthermore, transfers of workplace based on the employees' own wishes are planned to be permitted under certain conditions, which have not been an option under the Technical Intern Training Program.

While the presence of foreign residents from overseas contributes to a stable labor force supply and regional revitalization, realizing a society of harmonious coexistence with foreign workers requires addressing various issues, such as differences in religion, lifestyle customs, and work culture; strengthening the foundations of residency management; multilingual administrative services; taxation and social security; family reunification; children's education;

⁸⁷ Women's Version of the Basic Policy 2025, p. 40

⁸⁸ Women's Version of the Basic Policy 2025, p. 40

⁸⁹ Ministerial Conference on Acceptance and Coexistence of Foreign Nationals, "Roadmap for Realizing a Society of Harmonious Coexistence with Foreign Nationals" (partially revised on June 6, 2025) (<https://www.moj.go.jp/isa/content/001447751.pdf>)

⁹⁰ Ministerial Conference on Acceptance and Coexistence of Foreign Nationals, "Comprehensive Measures for Acceptance and Coexistence of Foreign Nationals" (revised in FY2025) (June 6, 2025), p. 2 (<https://www.moj.go.jp/isa/content/001449496.pdf>)

⁹¹ Ministry of Health, Labour and Welfare, "Guidelines for employers to properly deal with improvement of employment management, etc. for foreign workers" (Public Notice of Ministry of Health, Labour and Welfare No. 276 of 2007) (<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>) (in Japanese).

and mutual understanding among local residents.⁹²

As described above, it is an important step toward achieving decent work that foreign nationals will be able to live and work securely, and improve their skills and expertise through appropriate employment by each company and acceptance by local communities. In addition to addressing issues common to Japanese workers, such as long working hours and harassments, it is important to tackle issues affecting employers, workers, and the broader local community, as well as issues faced by foreign nationals who find it difficult to speak up about human rights violations due to language and cultural barriers, disparities in access to information, and other similar factors. Comprehensive resolution of these issues can improve overall productivity and economic growth, and foster a society of harmonious coexistence between Japanese and foreign nationals.

B. Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Implement the design, operation, and review of systems from a human rights-protecting perspective with a view to giving consideration to the circumstances of rights holders in socially vulnerable positions and to ensuring that “no one will be left behind.”
 - Provide multilingual support for consultations from foreign nationals seeking advice or assistance with their concerns.⁹³ [Ministry of Justice, Ministry of Foreign Affairs of Japan, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 5, 8, 25, 27, 31)
 - Provide support for business matching and the employment of foreign nationals in various industries.⁹⁴ [Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism] (1, 3, 5, 8)
 - Strengthen the collaboration between the Japan Legal Support Center (The JLSC) and organizations that support foreign nationals.⁹⁵ [Ministry of Justice] (1, 3, 5, 8, 25, 26, 31)
 - Support for policies of acceptance and coexistence of foreign nationals by local governments. [Ministry of Justice] (1, 8)
 - Implement training for employers and other relevant parties who hire foreign workers, aimed at imparting knowledge on employment and labor-management practices for foreign workers. [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3)
- (ii) Provide information and good practices obtained through initiatives for foreign workers to help companies identify human rights risks and to promote efforts to respect human rights.
 - Conduct surveys and analyses of working conditions for foreign nationals. [Ministry of Health, Labour and Welfare] (3)
 - Develop and disseminate methods and case studies on accepting foreign nationals and improving their workplace environments.⁹⁶ [Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism] (3)
- (iii) Implement steady legal reforms to address issues related to the Technical Intern Training Program.
 - Revise the Technical Intern Training Program and implement the Employment for Skill Development Program.⁹⁷ [Ministry of Justice, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 5, 8)

⁹² See: Ministerial Conference on Acceptance and Coexistence of Foreign Nationals, “Comprehensive Measures for Acceptance and Coexistence of Foreign Nationals” (revised in FY2024); and Ministry of Justice, “5th Basic Plan for Immigration Control” (September 2015). (<https://www.moj.go.jp/isa/content/930003136.pdf>) (in Japanese)

⁹³ Japan Platform for Foreign Workers towards Responsible and Inclusive Society (JP-MIRAI) is a support platform for foreign workers. It has the membership of 750 organizations and individuals. JP-MIRAI provides information, protects human rights, provides consultation services, and operates “JP-MIRAI Portal” in 23 languages that offers daily life information and JP-MIRAI Assist” for individual consultation. JP-MIRAI also supports ethical recruitment practices for foreign workers and promotes improvements in their working environments (<https://jp-mirai.org/?lang=en>).

⁹⁴ Immigration Services Agency, “Roadmap for the Realization of a Society of Harmonious Coexistence with Foreign Nationals” (Established on June 14, 2022; Partially amended on June 9, 2023 and June 21, 2024). (https://www.moj.go.jp/isa/support/coexistence/04_00033.html?h=en)

⁹⁵ Japan Legal Support Center (The JLSC), “Case Studies of Collaboration Between Foreign Supporters/Support Organizations and the JLSC.” (<https://www.houterasu.or.jp/site/jichitaifukushi/gaikokujin-renkei.html>) (in Japanese)

⁹⁶ Ministerial Conference on Acceptance and Coexistence of Foreign Nationals, “Roadmap for Realizing a Society of Harmonious Coexistence with Foreign Nationals” (Established on June 14, 2022; Partially amended on June 9, 2023 and June 21, 2024), pp. 29 and 30. (<https://www.moj.go.jp/isa/content/001447751.pdf>)

⁹⁷ Ministry of Justice, “Overview of the Revised Act (Establishment of the Employment-for-Skill-Development Program, etc.)” (<https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf>) (in Japanese)

(3) Children and Young People

A. Recognition of Issues and Measures Taken

The intersections between business and children’s human rights extend far beyond the issue of child labor. Based on the Convention on the Rights of the Child, the “[Children’s Rights and Business Principles](#),”⁹⁸ which complement the UNGPs, state that children and young people should be respected as subjects of human rights; that they are consumers, economic actors, and important members of the local communities; and that they are important stakeholders who will shape future generations. The principles also highlight the diversity of ways in which business affects children. This includes the impact of their overall business operations – such as their products and services and their marketing and sales practices. Therefore, it is important for businesses to not only strive to protect the human rights of children and young people, but also actively support the entire environment surrounding them—including their families, educational institutions, and local communities—so as to prevent any negative impacts on their rights and promote their healthy development through concrete measures.

To date, the Government has taken various measures to protect the human rights of children and young people. In addition, measures taken by Japanese internet-related businesses, such as the blocking of child abuse materials online, have received international recognition.⁹⁹ However, with the increasing digitization of society and the growing number of young internet users, it is necessary to clearly recognize and address emerging business and human rights issues facing children and young people today, such as excessive commercial exploitation through corporate marketing activities, breaches of online personal data and access to harmful online content, and unfair working conditions in part-time employment. In addition, measures to address sexual crimes and sexual violence against children and young people are becoming increasingly important.

The Children and Families Agency, established in April 2023, centrally promotes policies that affect children in accordance with the “[Basic Act on Children’s Policy](#)” (Act No. 77 of 2022)¹⁰⁰ and the “[General Principles for Child-Related Measures](#),”¹⁰¹ which set forth core policies such as “to recognize children and young people as independent actors holding rights” and “to seek their best interests.” The “[Action Plan for Achieving a Children-Centered Society](#),”¹⁰² which outlines specific initiatives in accordance with the General Principles for Child-Related Measures, includes the following concrete initiatives: creating an environment in which children can safely and securely use the Internet; measures to prevent sexual violence against children and young people; ending violence against children; supporting the employment of young people; assisting people taking care of children, such as by promoting dual-income and co-parenting models; and supporting single-parent families. Furthermore, the Government has also committed to promoting and protecting children’s rights based on the NAP.

In June 2024, the “[Act on Measures for the Prevention of Sexual Violence Against Children by School Operators and Private Education and Childcare Providers](#)” (Act No. 69 of 2024; Prevention of Sexual Violence against Children Act)¹⁰³ was enacted. In addition, the “[Children’s Rights Hotline](#)”¹⁰⁴ has been established to provide consultation services for cases of human rights violations or potential violations. The Hotline offers support to both children and their guardians. Furthermore, consultation services accessible via social media platforms have been set up for cases of sexual violence against young people. Awareness-raising activities are also

⁹⁸ UNICEF, UN Global Compact, Save the Children, “Children’s Rights and Business Principles.” (<https://www.unicef.org/media/96136/file/Childrens-Rights-Business-Principles-2012.pdf>)

⁹⁹ Special Rapporteur on the sale of children, child prostitution and child pornography “Report of the Special Rapporteur on the sale of children, child prostitution and child pornography on her visit to Japan” (A/HRC/31/58/Add.1), Sections 42 to 48. (<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/041/73/pdf/g1604173.pdf>)

¹⁰⁰ Outline of the Basic Act on Children’s Policy (https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/9eb39a0d-e312-445b-acc1-d7fad22147e9/cb0edbb3/en-01.pdf)

¹⁰¹ Children and Families Agency, “General Principles for Child-Related Measures” (December 22, 2023) [Explanatory Material]. (https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/f3e5eca9-5081-4bc9-8d64-e7a61d8903d0/491f4994/20240123_policies_kodomo-taikou_25.pdf)

¹⁰² Action Plan for Achieving a Children-Centered Society (Decided by the Council for the Promotion of Child-Related Measures every year beginning in 2024). (<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-taikou/>)

¹⁰³ Act on Measures for the Prevention of Sexual Violence Against Children by School Operators and Private Education and Childcare Providers (Act No. 69 of 2024; Prevention of Sexual Violence against Children Act). (<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou>)

¹⁰⁴ Ministry of Justice, “Telephone Consultation Services for Issues Such as Bullying (Children’s Rights Hotline).” (<https://www.moj.go.jp/ENGLISH/HB/counseling/hotline.html>)

conducted through posters and other means.

In August 2025, a working group composed of experts and officials from the relevant ministries and agencies¹⁰⁵ compiled and organized the issues and points for discussion concerning the protection of young people in relation to Internet use. The relevant ministries and agencies will continue to coordinate their efforts to advance the necessary deliberations and measures.

Building on these existing measures, continued action to protect and promote the human rights of children and young people is expected to contribute to a stable, inclusive, and highly sustainable business environment.

B. Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Implement the design, operation, and review of systems from a human rights-protecting perspective with a view to giving consideration to the circumstances of rights holders in socially vulnerable positions and to ensuring that “no one will be left behind.”
 - Disseminate the “Children’s Rights and Business Principles” and, in accordance with such Principles, promote initiatives that take into consideration child labor and other human rights issues affecting children and young people. [Children and Families Agency, Ministry of Health, Labour and Welfare, Relevant Ministries and Agencies] (1, 3, 8)
 - Promote the dissemination and awareness-raising of the human rights of children. [Children and Families Agency, Ministry of Justice, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology] (3, 8)
 - Continue cooperation in the dissemination and raising awareness of the “[Children’s Rights in Sport Principles](#)”¹⁰⁶ to relevant industries and organizations. [Japan Sports Agency] (3, 8)
 - Implement the “[Basic Plan on Measures for Providing Safe and Secure Internet Use for Young People](#)”¹⁰⁷ steadily. [National Police Agency, Consumer Affairs Agency, Children and Families Agency, Ministry of Internal Affairs and Communications, Ministry of Justice, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Ministry of Economy, Trade and Industry] (1, 3, 8)
 - Address digital advertising content that may have harmful impacts on children. [Children and Families Agency, Ministry of Internal Affairs and Communications, Ministry of Economy, Trade and Industry, Relevant Ministries and Agencies] (1, 3, 8)
 - Implement the “[Plan for the Prevention of Sex Crime Against Children 2022](#)”¹⁰⁸ steadily. [Cabinet Secretariat, Cabinet Office, National Police Agency, Children and Families Agency, Ministry of Internal Affairs and Communications, Ministry of Justice, Ministry of Foreign Affairs of Japan, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Economy, Trade and Industry, Japan Tourism Agency] (1, 3, 8)
 - Promote comprehensive measures to prevent sexual violence against children, including the enforcement of the Prevention of Sexual Violence against Children Act.¹⁰⁹ [Cabinet Office, National Police Agency, Children and Families Agency, Ministry of Internal Affairs and Communications, Ministry of Justice, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Economy, Trade and Industry] (1, 3, 8)
 - Promote measures to end violence against children through the steady

¹⁰⁵ Children and Families Agency, “Working Group on the Protection of Young People in Relation to Internet Use” (<https://www.cfa.go.jp/councils/internet-kaigi/>) (in Japanese)

¹⁰⁶ UNICEF, “Children’s Rights in Sport Principles” (<https://childinsport.jp/en/>)

¹⁰⁷ The Sixth Basic Plan on Measures for Providing Safe and Secure Internet Use for Young People (Decided by the Council for the Promotion of Child-Related Measures in September 2024) (https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/04628de7-d704-4ed2-ae11-7dfa859ded0e/c65dfd5b/20260206_policies_youth-kankyoku_internet_torikumi_guideline_07.pdf)

¹⁰⁸ Ministerial Meeting Concerning Measures Against Crime, “Plan for the Prevention of Sex Crimes Against Children 2022.” (https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/2bcfc66c-7ca3-42a2-9248-4ff53bac61ea/c51af327/20231013_policies_child-safety_efforts_masterplan_en_2022_bp.pdf)

¹⁰⁹ Joint Meeting of the Inter-Ministerial Conference on Strengthening Measures Against Sexual Crimes and Sexual Violence and the Inter-Ministerial Liaison Conference on Measures Against the Sexual Exploitation of Children, “Promotion of Comprehensive Measures to Prevent Sexual Violence Against Children.” (https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/72e390fad00-44e9-af2e-084e71c76b93/afdc655c/20240723_policies_child-safety_efforts_kinkyutaisaku_10.pdf) (in Japanese)

- implementation of the “[National Action Plan to End Violence against Children](#).”¹¹⁰ [Cabinet Office, National Police Agency, Children and Families Agency, Ministry of Justice, Ministry of Foreign Affairs of Japan, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology] (1, 3, 8)
- Provide multilingual support for consultations with children and young people facing problems. [Ministry of Justice] (1, 25, 27, 31)
 - Provide employment support for young people. [Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Provide support for people taking care of children through the promotion of dual-income and co-parenting models. [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Provide support for single-parent families, including employment assistance. [Children and Families Agency, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Provide support for measures aimed at the eradication of child labor and related issues through international organizations and other entities. [Ministry of Foreign Affairs of Japan, Ministry of Health, Labour and Welfare] (10)
- (ii) Provide information and good practices obtained through initiatives for children and young people to help companies identify human rights risks and promote efforts to respect human rights.
- Introduce practices centered on children and young people.¹¹¹ [Children and Families Agency] (3)
 - Consider measures to make companies’ efforts to create child- and parenting-friendly environments more visible. [Children and Families Agency] (3)

(4) Persons with Disabilities

A. Recognition of Issues and Measures Taken

As prescribed in the “[Basic Act for Persons with Disabilities](#),” (Act No. 84 of 1970)¹¹² the Government has continually worked to realize a society of coexistence with mutual respect for personality and individuality whether or not they have a disability.¹¹³ In April 2024, the “[Act for Partial Revision of the Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities](#)” (Act No. 56 of 2021)¹¹⁴ was enacted. This Act requires companies to provide reasonable accommodation for persons with disabilities when conducting operations such as the provision of goods and services.¹¹⁵

Nonetheless, many risks of human rights violations still exist in corporate activities, such as a lack of informational and physical accessibility, unfair discrimination in recruitment and promotion, harassment, and unjust dismissal on the grounds of disability. In particular, there are still challenges concerning the lack of understanding of people with less visible disabilities, such as mental health conditions and developmental disorders, as well as the inadequate provision of reasonable accommodations for them.

To address this situation, it is important to ensure that persons with disabilities who wish to work can fully utilize their abilities according to their aptitudes so that they can lead high-quality, independent lives. The Government is also working to secure more diverse employment opportunities and to foster those who support employment assistance, among other measures.¹¹⁶ Under the “[Act to Facilitate the Employment of Persons with Disabilities](#)” (Act No.

¹¹⁰ Children and Families Agency, “National Action Plan to End Violence against Children.” (<https://www.cfa.go.jp/policies/international/evac/>)

¹¹¹ Children and Families Agency, “Introducing the Child-Centered Action” (<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-mannaka/case/>) (in Japanese)

¹¹² Basic Act for Persons with Disabilities (Act No. 84 of 1970) (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4929>)

¹¹³ Cabinet Office, “Comprehensive Promotion of Policies for Persons with Disabilities -Basic Framework-.” (<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/wakugumi.html>) (in Japanese)

¹¹⁴ Act for Partial Revision of the Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities (Act No. 65 of 2013). (<https://laws.e-gov.go.jp/law/425AC0000000065>) (in Japanese)

¹¹⁵ In cases of violations or similar circumstances, Minister of Health, Labour and Welfare is authorized to provide advice, guidance, or recommendations to employers who have violated the Act (Article 12).

¹¹⁶ Cabinet Office, “Basic Programme for Persons with Disabilities (Fifth)” (March 2023), p. 55 (<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/kihonkeikaku-r05.pdf>) (in Japanese).

123 of 1960; Disabled Persons Employment Promotion Act)¹¹⁷, employers are required to prohibit discrimination against employees with disabilities and to provide reasonable accommodation (companies must endeavor to provide reasonable accommodation) when employing persons with disabilities.¹¹⁸ In addition, in April 2023, the “[Act for Partial Revision of the Act on Providing Comprehensive Support for the Daily Life and Life in Society of Persons with Disabilities](#)” (Act No. 104 of 2022)¹¹⁹ was enacted. This Act was clarified to specify that employers’ responsibilities include implementing measures for developing and enhancing vocational skills, in addition to providing appropriate employment opportunities and ensuring proper employment management. This clarification was made from the perspective that it is important to further promote the creation of environments in which persons with disabilities can continue to play indispensable roles as human resources for corporate growth and development.

As a consultation service for both labor and management, Public Employment Security Offices accept consultations from workers with disabilities and employers regarding the prohibition of discrimination and reasonable accommodation. Prefectural Labour Bureaus provide support as well as necessary advice and guidance when a request for assistance is made regarding the resolution of disputes between workers with disabilities and employers. In addition, upon application from the involved parties, there is a system in which the Dispute Coordination Committee may conduct mediation. Direct support is also available, including legal measures and consultation services. Regarding the employment of persons with disabilities, the number of employed persons with disabilities has increased for 22 consecutive years.¹²⁰ In addition, there has been a steady increase in the number of employers accredited as SMEs with excellent initiatives concerning employment of persons with disabilities.¹²¹

In this way, by securing adequate employment opportunities for persons with disabilities and through specific systems that ensure respect for them within the economic society and that safeguard their rights and interests, it is expected that the human rights of persons with disabilities can be safeguarded and a more inclusive society can be realized. If businesses develop accordingly, this could serve as an important opportunity for Japan to achieve a sustainable society.

B. Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Implement the design, operation, and review of systems from a human rights-protecting perspective with a view to giving consideration to the circumstances of rights holders in socially vulnerable positions and to ensuring that “no one will be left behind.”
 - Implement various initiatives accompanying the revisions of the Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities and the Act on Employment Promotion Etc. of Persons with Disabilities. [Cabinet Office, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Provide consistent employment support before and after hiring through collaboration among relevant local organizations.¹²² [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Provide pensions and various allowances, implement tax incentive measures, and operate support programs under an appropriate combination of employment-promotion measures and welfare policies.¹²³ [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Promote measures tailored to the characteristics of disabilities to achieve an

¹¹⁷ Act to Facilitate the Employment of Persons with Disabilities (Act No. 123 of 1960). (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3845>)

¹¹⁸ Ministry of Health, Labour and Welfare, “Prohibition of discrimination against persons with disabilities and the obligation to provide reasonable accommodation in the field of employment.” (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html) (in Japanese)

¹¹⁹ Act on Providing Comprehensive Support for the Daily Life and Life in Society of Persons with Disabilities (Act No. 123 of 2005). (https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/208_00002.html) (in Japanese)

¹²⁰ According to Ministry of Health, Labour and Welfare’s “Results of the 2024 Survey on the Employment Status of Persons with Disabilities,” (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47084.html) (in Japanese) the actual employment rate of persons with disabilities was 2.15% in 2020, 2.20% in 2021, 2.25% in 2022, 2.33% in 2023, and 2.41% in 2024.

¹²¹ Ministry of Health, Labour and Welfare, “Accredited Employers under the Accreditation System for SMEs with Excellent Initiatives Concerning Employment of Persons with Disabilities (Monisu Accreditation System).” (https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00002.html) (in Japanese)

¹²² Cabinet Office, “Basic Programme for Persons with Disabilities (Fifth)” (March 2023), p. 55.

¹²³ Cabinet Office, “Basic Programme for Persons with Disabilities (Fifth)” (March 2023), p. 56.

environment “Barrier-free Mindset,” based on the “[Action Plan Toward a Society of Coexistence Without Prejudice or Discrimination Against Persons with Disabilities](#),”¹²⁴ including understanding the “social model of disability.” [Cabinet Office, All Ministries] (1, 3, 8)]

- Promote measures by the Japan Legal Support Center (The JLSC) to ensure the provision of reasonable accommodation for persons with disabilities.¹²⁵ [Ministry of Justice] (25, 26)
- Provide subsidies for workplace environment-related initiatives undertaken by companies [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
- (ii) Provide companies with information and good practices obtained through initiatives for persons with disabilities to help them identify human rights risks and promote measures to respect human rights.
 - Publish records of consultations and responses related to discrimination against persons with disabilities and reasonable accommodations.¹²⁶ [Cabinet Office, Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)

(5) Elderly Persons

A. Recognition of Issues and Measures Taken

Against the backdrop of rising life expectancy and falling birth rates, Japan is undergoing rapid population aging,¹²⁷ which is resulting in substantial changes to local communities and family relationships. In this context, concerns have arisen that elderly persons may lose opportunities for social participation due to their age, and that more elderly persons may live alone. Therefore, it is necessary to promote the creation of a society in which elderly persons can live peacefully in their communities.

In terms of employment, the “[Act on Employment Security of Elderly Persons](#)” (Act No. 68 of 1971)¹²⁸ prescribes that companies must provide employment opportunities until the age of 65 and make efforts to provide job opportunities until the age of 70. In addition, providing reemployment support at the Life-long Active Support Desks of Public Employment Security Offices and offering diverse employment opportunities through Silver Human Resources Centers is helping to develop an environment that supports elderly persons who wish to continue working after retirement. This also helps secure Japan’s labor force, which is shrinking.

Additionally, to support elderly persons without family or relatives and ensure they can safely and securely utilize lifetime support services for elderly persons, measures are being implemented based on the “[Guidelines for Lifetime Support Service Providers for Elderly Persons](#),”¹²⁹ which were developed in June 2024 through coordination among relevant ministries and agencies, to ensure proper business operation by service providers and to promote the sound development of these services.

Furthermore, as damage from special fraud and similar crimes is expanding across a wide range of age groups, including the elderly, relevant ministries and agencies, together with private-sector businesses, are cooperating to promote various countermeasures based on the

¹²⁴ Cabinet Office, “Action Plan Toward a Society of Coexistence Without Prejudice or Discrimination Against Persons with Disabilities” (<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouseishakai/pdf/koudoukeikaku.pdf>) (in Japanese)

¹²⁵ Rules for Eliminating Discrimination Against Persons with Disabilities (The Japan Legal Support Center, Rule No. 28 of 2015), Article 4 (<https://www.houterasu.or.jp/uploaded/attachment/3026.pdf>) (in Japanese)

¹²⁶ Ministry of Health, Labour and Welfare, “Publication of the Results of Consultations, etc. Concerning the Prohibition of Discrimination against Persons with Disabilities and the Obligation to Provide Reasonable Accommodation in the Field of Employment (FY2023)” (June 28, 2024) (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41002.html) (in Japanese) and Cabinet Office, “Database of Case Examples on Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities” (<https://jireidb.shougai-sha-sabetukaishou.go.jp/>) (in Japanese).

¹²⁷ The proportion of elderly persons in the total population (the aging rate) reached 29.3% in 2024, making Japan a super-aged society. (Cabinet Office, “2025 Edition of the White Paper on an Aging Society” (https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2025/zenbun/07pdf_index.html) (in Japanese).

¹²⁸ Act on Employment Security of Elderly Persons (Act No. 68 of 1971) (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4630>)

¹²⁹ Cabinet Secretariat (Elderly Support Coordination Team on Guarantors and Related Matters) and others, “Guidelines for Lifetime Support Service Providers for the Elderly Persons” (June 2024). (<https://www.mhlw.go.jp/content/001262636.pdf>) (in Japanese)

“[Comprehensive Measures to Protect People from Frauds 2.0](#),”¹³⁰ which was decided by the Ministerial Meeting Concerning Measures Against Crime on April 22, 2025.

Accordingly, it is necessary to appropriately address the situations faced by elderly persons and promote and review various initiatives so that companies and businesses can respond to the further progression of an aging population.

B. Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Implement the design, operation, and review of systems from a human rights-protecting perspective with a view to giving consideration to the circumstances of rights holders in socially vulnerable positions and to ensuring that “no one will be left behind.”
 - Implement initiatives related to employment support for elderly persons (such as thorough enforcement of equal pay for equal work, prevention of workplace accidents,¹³¹ and promotion of measures to secure employment and ensure job opportunities).¹³² [Ministry of Health, Labour and Welfare] (1, 3, 8)
 - Implement initiatives to support elderly persons without family or relatives. [Cabinet Secretariat, Cabinet Office, Financial Services Agency, Consumer Affairs Agency, Ministry of Internal Affairs and Communications, Ministry of Justice, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism] (1, 3, 8)
 - Implement initiatives to protect general consumers including elderly persons from frauds. [Cabinet Secretariat, Cabinet Office, Financial Services Agency, Consumer Affairs Agency, National Police Agency, Digital Agency, Personal Information Protection Commission, Ministry of Internal Affairs and Communications, Ministry of Justice, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism] (1, 3, 8)
- (ii) Provide information and good practices obtained through initiatives for elderly persons to help companies identify human rights risks and promote efforts to respect human rights.
 - Provide case examples on the employment of elderly persons in companies.¹³³ [Ministry of Health, Labour and Welfare] (3)

¹³⁰ Ministerial Meeting Concerning Measures against Crime, “Comprehensive Measures to Protect People from Frauds” 2.0. (<https://www.npa.go.jp/bureau/safetylife/sos47/assets/img/new-topics/detail/250609/01/01.pdf>) (in Japanese)

¹³¹ Ministry of Health, Labour and Welfare, “Occupational Safety and Health Measures for Elderly Workers.” (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/enzen/newpage_00007.html) (in Japanese)

¹³² Ministry of Health, Labour and Welfare, “Employment and Work Measures for Elderly Persons.” (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html) (in Japanese)

¹³³ Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, “Case Study Website on Companies Promoting the Active Engagement of Elderly Persons.” (<https://www.elder.jeed.go.jp/>) (in Japanese)

3 Thematic Human Rights Issues

(1) AI, Technology, and Human Rights

A. Recognition of Issues and Measures Taken

The advancement of AI and technology, including generative AI, has been remarkable. These fields continue to evolve toward further technological development. However, their rapid progress and widespread adoption present major challenges to the international community as a whole. Recognizing the need for international rules on generative AI in order to realize advanced AI systems that are safe, secure, and trustworthy, the Government launched the [Hiroshima AI Process](#) while serving as the G7 presidency. Japan led the development of the “[Hiroshima AI Process Comprehensive Policy Framework](#),”¹³⁴ which includes international guidelines and codes of conduct. Similarly, recognizing the need for international rules, the Government signed the “[Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law](#),”¹³⁵ which covers AI systems in general, in February 2025. In the design, development, and implementation of advanced AI systems, businesses should respect the rule of law, human rights, due process, diversity, fairness, non-discrimination, democracy, and human-centricity.¹³⁶ Current concerns include: (i) acts that threaten human rights and peace of mind, such as privacy infringement and the use of privacy for criminal purposes; (ii) security risks, such as leaks of confidential information and increasingly sophisticated cyberattacks; (iii) the problem of spreading misinformation, false information, and biased information; (iv) risks of infringement of intellectual property rights; (v) the need to ensure transparency; (vi) the responsibilities of AI users; and (vii) harmonization with international regulations and standards.^{137 138} These issues must be carefully considered and addressed by strengthening domestic governance.

Science & technology and innovation are driving forces behind Japan’s economic growth, and they are becoming increasingly important in addressing social challenges.¹³⁹ On the other hand, companies that develop and use these technologies face a wide range of human rights issues, as noted above, and must be increasingly aware of their responsibilities. From this perspective, in order to promote the development and use of AI technology while respecting human rights and enhancing international competitiveness, it is important to implement initiatives that address human rights risks alongside technological development.

B. Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Promote innovation of AI while mitigating risks.
 - Promote research on safe human-AI cooperation based on principles such as human-centricity, respect for human rights, and compliance with laws, and realize governance through the AI Act and related legislation.¹⁴⁰ [Cabinet Office, Relevant Ministries and Agencies] (1, 3)
 - Raise awareness and promote the adoption of the [AI Guidelines for Business](#). [Ministry of Internal Affairs and Communications, Ministry of Economy, Trade and Industry] (8, 10)
- (ii) Promote international cooperation in the field of AI.
 - Promote the Hiroshima AI Process. [Ministry of Internal Affairs and Communications] (8, 10)

¹³⁴ Hiroshima AI Process G7 Digital & Tech Ministers’ Statement (December 1, 2023) (https://www.soumu.go.jp/main_content/000915261.pdf)

¹³⁵ Ministry of Foreign Affairs, Press Releases, “Signing of the Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law.” (https://www.mofa.go.jp/press/release/pressite_000001_00983.html)

¹³⁶ Hiroshima Process International Code of Conduct for Organizations Developing Advanced AI Systems. (https://www.soumu.go.jp/hiroshimaaiprocess/pdf/document05_en.pdf)

¹³⁷ Cabinet Office, “Key Issues Concerning AI” (Material 2 from the AI Strategy Council, May 11, 2023), p. 4 “Issue 2: Concerns and Risks of AI” (https://www8.cao.go.jp/cstp/ai/ai_senryaku/1kai/shiryu2.pdf) (in Japanese).

¹³⁸ Furthermore, one of the current concerns associated with AI is its potential impact on employment. See: G20 “Artificial intelligence adoption and its impact on jobs.” (<https://www.ilo.org/publications/artificial-intelligence-adoption-and-its-impact-jobs>)

¹³⁹ Integrated Innovation Strategy 2025 (Cabinet Decision, June 6, 2025). (https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/togo2025_honbun_en.pdf)

¹⁴⁰ “Integrated Innovation Strategy 2025” pp. 1-2.

(2) Environment and Human Rights

A. Recognition of Issues and Measures Taken

Since the UNGPs began requiring the implementation of Human Rights DD to identify and prevent risks of human rights violations, there has been a movement, particularly in Europe, to establish legal regulations not only for Human Rights DD but also for environmental due diligence (Environmental DD). As seen with the EU's CSDDD and the EU Deforestation Regulation (EUDR), there is also a trend toward imposing Human Rights DD and Environmental DD obligations on entities throughout the entire international supply chain, including non-domestic companies. Consequently, Japanese companies are also required to address Human Rights DD and Environmental DD. Additionally, there have been calls to address the intersection of human rights and environmental issues,¹⁴¹ and many argue that environmental destruction has direct and indirect adverse impacts on human rights. In light of this, it is important to advance measures that take both human rights and environmental issues into account.

To date, the Government has acknowledged the connection between adverse environmental impacts and adverse impacts on human rights in the "[Handbook on Environmental Due Diligence](#)."¹⁴² Additionally, the "[Compilations of Case Studies on Environmental Due Diligence](#)"¹⁴³ has introduced examples that consider this connection. Moreover, at the [Consultative Meeting on Promoting Environmental Due Diligence by Japanese Companies](#)¹⁴⁴, discussions have been held on approaches to address adverse impacts on both the environment and human rights. Furthermore, the "[Guidance for the Development of Private-Sector JCM Projects](#),"¹⁴⁵ relating to the Joint Crediting Mechanism (JCM) for reducing carbon dioxide (CO₂) emissions internationally, also refers to the necessity of considering human rights when implementing JCM projects. In addition, the basic screening criteria for JCM equipment subsidy programs include items related to human rights compliance. Moreover, the Government is advancing efforts to legislate Environmental DD. For example, regarding wood and wood products, the "[Act on Promoting the Distribution and Use of Legally Harvested Wood and Wood Products](#)" (Act No. 48 of 2016) (the Clean Wood Act)¹⁴⁶, as amended, obligates business entities that first acquire wood and wood products on the domestic market to verify their legality, among other requirements. Based on these existing measures, it is important to continue promoting Japanese companies' efforts to address both environmental and human rights issues.

B. Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Promote Environmental DD that takes both human rights and environmental issues into account.¹⁴⁷
 - Support the implementation of Environmental DD in light of international regulatory trends and promote the sharing of good practices. [Ministry of the Environment] (3, 8, 10)
 - Incorporate criteria related to corporate efforts to respect human rights into the screening standards for subsidy programs and similar projects.¹⁴⁸ [Ministry of the Environment] (1, 3, 6)

¹⁴¹ Stakeholder Report, p. 35.

¹⁴² Ministry of the Environment's "Publication of Handbook on Environmental Due Diligence" (May 8, 2023) introduces the connection between environmental and human-rights issues on p. 17. (https://www.env.go.jp/press/press_01571.html) (in Japanese)

¹⁴³ Ministry of the Environment, "Update of Compilations of Case Studies on Environmental Due Diligence" (April 11, 2024). (https://www.env.go.jp/press/press_03065.html) (in Japanese)

¹⁴⁴ Ministry of the Environment, "Consultative Meeting on Promoting Environmental Due Diligence by Japanese Companies." (https://www.env.go.jp/policy/policy/j-hiroba/post_173_00003.html) (in Japanese)

¹⁴⁵ Ministry of the Environment, Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Foreign Affairs, and Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, "Guidance for the Development of Private-Sector JCM Projects (Revised)" (March 25, 2024). (<https://www.env.go.jp/content/000123179.pdf>) (in Japanese)

¹⁴⁶ Act on Promoting the Distribution and Use of Legally Harvested Wood and Wood Products (Act No. 48 of 2016) (Clean Wood Act). (<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4677>)

¹⁴⁷ Ministry of the Environment, "Introduction to Environmental Due Diligence in the Value Chain -With Reference to OECD Guidance-" (February 2020). (<https://www.env.go.jp/content/900497033.pdf>) (in Japanese); and "Introduction to Environmental Due Diligence in the Value Chain -Implementing Environmental Due Diligence through the Use of Environmental Management Systems (EMS)-" (May 2023), pp. 15 and 17. (<https://www.env.go.jp/content/000131115.pdf>) (in Japanese).

¹⁴⁸ Ministry of the Environment, Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Foreign Affairs, and Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, "Guidelines for Public Applications for FY2024 to FY2026 Subsidies for Measures to Control Carbon Dioxide Emissions (Equipment Subsidy Program under the Joint Crediting Mechanism Financial Support Project)" (April 5, 2024). (https://gic.jp/newtech/R6/newtech24_yoryo.pdf) (in Japanese)

- (ii) Consider human rights in climate change adaptation and mitigation policies.
 - Promote workforce development efforts, such as reskilling, and the facilitation of smooth labor mobility into growth sectors, including the green transformation (GX) field. [Ministry of Economy, Trade and Industry] (8)

4

Capacity Building for the Promotion of the Implementation of the UNGPs

(1) Recognition of Issues and Measures Taken

The capacity building systems required in line with the UNGPs to ensure respect for human rights by companies include information dissemination, seminars, and the provision of guidance by the government and other organizations to raise corporate awareness of business and human rights issues. In addition, responding to consultations and providing necessary support according to corporate needs are also important.¹⁴⁹ These efforts form the foundation for companies to steadily implement the requirements related to business and human rights.

In addition to holding seminars and formulating guidelines, the Government has also established and operates a [portal site](#)¹⁵⁰ that centralizes business and human rights information. Furthermore, the Government has made efforts to develop and disseminate certain practical reference materials to provide more specific and practical guidance on respecting human rights as outlined in the Guidelines. These materials include the “[Practical Reference Materials](#)” (April 2023), “[Handbook on Environmental Due Diligence](#)” (May 2023), “[Guidebook for Respecting Human Rights in Food Enterprises](#)” (December 2023), and the “[Business and Human Rights at Work Checklist](#)” (October 2024).¹⁵¹

Additionally, as part of its provision of information to companies and other stakeholders, the Government compiled and published “[A Compilation of Case Studies on Business and Human Rights](#)” in September 2021; [a collection of good practices](#) on Human Rights DD by Japanese companies operating in Asia, in cooperation with relevant organizations, in March 2024; and “[A Collection of Initiatives for SMEs](#)” in March 2025. Furthermore, in January 2024, JETRO prepared and released a “[Quick Guide to Business and Human Rights](#)” introducing key points for business and human rights measures, and launched a dedicated website on business and human rights, titled “[Supply Chains and Human Rights](#)”¹⁵² as a reference for Japanese companies. The website provides Japanese translations of national and regional laws related to supply chains and human rights, provisional translations of guidance alongside the original texts, and information on the initiatives undertaken by Japanese companies. Furthermore, the Government operates the “[Green Value Chain Platform](#),”¹⁵³ which compiles methods, case studies, and guides to support companies’ decarbonization efforts. Regarding corporate

¹⁴⁹ “Building capacity for the implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights.” (A/HRC/53/24) (<https://docs.un.org/en/A/HRC/53/24>)

¹⁵⁰ Ministry of Foreign Affairs, “Business and Human Rights.” (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>) (in Japanese)

¹⁵¹ In addition, regarding human rights education and awareness-raising in general, human rights education (including school education and social education) and awareness-raising activities are being carried out based on The Basic Plan on Human Rights Education and Human Rights Awareness Raising (Ministry of Justice, “The Basic Plan on Human Rights Education and Human Rights Awareness Raising (The Second Edition)” (<https://www.moj.go.jp/JINKEN/JINKEN83/jinken83.html>) (in Japanese)). The Government also raises awareness of business and human rights and conducts training on these topics for government officials, as well as runs various human rights training programs for judicial officials that cover human rights treaties and international human rights law. With regard to companies, under the Support for Human Resources Development in SMEs (Small and Medium Enterprise Agency, “Support for Human Resources Development in SMEs” (https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.html) (in Japanese)), the Government conducts human rights education and awareness-raising seminars mainly for SMEs. In addition, it disseminates the Guidelines and related materials to member businesses through corporations and industry associations under the jurisdiction of the relevant ministries and agencies (Ministry of Foreign Affairs, “List of Dissemination and Awareness-Raising Activities for the Guidelines for Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains” (as at the end of March 2025) (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100859890.pdf>) (in Japanese)). Furthermore, it publicizes the NAP and raises awareness of human rights due diligence to Japanese business enterprises operating overseas via Japanese embassies, consulates, and overseas offices of government-related entities.

¹⁵² JETRO, “Special Feature: Supply Chains and Human Rights.” (https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/) (in Japanese)

¹⁵³ Ministry of the Environment, “Green Value Chain Platform, “Supply-chain Emissions” Information Platform.”” (https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/en/)

information disclosure, the “[Cabinet Office Order on Disclosure of Corporate Affairs](#)” was revised in January 2023 to introduce a new sections for Sustainability-Related Policies and Initiatives in annual securities reports and similar documents. In response, a [reference casebook of good practices](#) was published as disclosure examples for sustainability in annual securities reports, including examples of human rights disclosures.

As a dedicated consultation service for companies, JETRO has been accepting inquiries regarding the Guidelines and consultations on respecting human rights in supply chains for overseas business.¹⁵⁴ Furthermore, schemes such as the “Health and Productivity Management,” the “Award for Leading Companies Where Women Shine,” and the “My Declaration of Human Rights” have been established to evaluate business enterprises who are tackling social issues.

Regarding the development of personnel specialized in business and human rights, nationwide training programs were conducted through contributions to the ILO and in collaboration with the Japan Federation of Labor and Social Security Attorney’s Associations. These programs aimed to develop Business and Human Rights (BHR)-promoting labor and social security attorneys who support human rights-respecting practices among SMEs. By the end of November 2025, a total of 646 such attorneys had completed the training. In addition, contributions to the ILO provided opportunities to learn from case studies on identifying and addressing human rights and labor issues faced by companies. This contributed to the development of business-and-human-rights specialists within companies.

While capacity-building for companies is being advanced by numerous institutions, including the Government, companies advancing efforts to respect human rights report practical difficulties, such as “it is difficult to determine the extent of risks that should be addressed” and “we cannot secure sufficient personnel or budget.”¹⁵⁵ Even companies that are undertaking such efforts express concerns about effectiveness, stating that “the structure of supply chains is complex and vast, making it difficult to identify issues” (73%) and “there are complex problems that cannot be solved by a single company alone” (72%). In addition, there are also calls to expand tools that promote companies’ voluntary efforts, as well as to enhance and expand consultation services that support these efforts.¹⁵⁶ Furthermore, the need to empower rights holders has also been noted.¹⁵⁷

In response to this, measures such as building networks between Japanese companies operating overseas and local firms, as well as establishing cooperative frameworks for respecting human rights can be considered.¹⁵⁸ It is also necessary to continue providing support, such as raising awareness among local governments, promoting consumer-oriented management, educating consumers,¹⁵⁹ and providing assistance that includes school education and development cooperation, to underpin corporate human-rights efforts. Companies have also called for continuous and systematic support; with this perspective in mind, specific capacity-building measures are required to address the above existing issues and to meet companies’ needs.

(2) Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Provide information, advice, and support to businesses, including SMEs.
 - Disseminate and raise awareness of the New Action Plan and the Guidelines to companies in cooperation with industry groups and other relevant bodies. [All Ministries] (2, 3)

¹⁵⁴ JETRO: Trade and Investment Consultation Desk for Economic Security and Business and Human Rights. (<https://www.jetro.go.jp/services/advice/>) (in Japanese)

¹⁵⁵ According to the Third Keidanren Survey (p. 33), among companies that are advancing efforts, 69% responded for the former and 46% for the latter; among companies that have not yet started, the former was highest at 72%, followed by the latter at 57%.

¹⁵⁶ In the Third Keidanren Survey (p. 34), the most frequent request to the government and public institutions was for “expanding tools that promote companies’ voluntary efforts” (67%), followed by “promoting the provision of information on human-rights risks overseas” (65%) and “establishing consultation services that support companies’ specific efforts” (56%).

¹⁵⁷ Stakeholder Report, p. 51.

¹⁵⁸ As an example, the Platform for Sustainable Cocoa in Developing Countries, established in January 2020 by JICA together with a diverse range of stakeholders including private companies, NPOs, and lawyers facilitates the sharing of knowledge and experiences and promotes collaborative initiatives to address issues such as child labor, farmer poverty, and deforestation in cocoa-producing countries.

¹⁵⁹ Consumer behavior has a significant impact on the economy and society. Therefore, consumer education initiatives should not only develop individuals who can take independent and informed action to support and promote their own interests, but also, with the awareness that consumption itself is an investment in the future, promote ethical consumption, which is consumer behavior that is considerate of people, society, and the environment. It is also important to foster in individuals a sense of responsibility as participants in a fair and sound market, as well as to promote ways for them to express opinions that encourage businesses to improve their goods and services.

- Develop and promote the sharing of guidance and good practices that take into account the characteristics of industries and SMEs. [All Ministries] (2, 3)
 - Support for SMEs, including assistance with piloting human rights initiatives, conducting workshops, and enabling access to expert advice. [Ministry of Economy, Trade and Industry] (2, 3)
 - Receive and respond to consultations from companies on business and human rights, provide information, and disseminate these measures. [Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Defense] (3)
 - Follow up on companies' progress in respecting human rights and consider revising capacity-building policies, guidelines, and guidance based on the follow-up results. [Cabinet Secretariat, Ministry of Foreign Affairs of Japan, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism, Ministry of the Environment, Relevant Ministries and Agencies] (2, 3)
 - Implement various initiatives for overseas supply chains, such as capacity-building support in regions where Japanese companies expand abroad, as well as contributions to international organizations.¹⁶⁰ [Ministry of Foreign Affairs of Japan, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Economy, Trade and Industry] (1, 2, 10)
 - Provide information on business and human rights to Japanese companies at Japanese embassies and consulates, and respond to inquiries regarding local conditions. [Ministry of Foreign Affairs of Japan] (1, 2, 3, 8)
- (ii) Promote awareness-raising through the provision of education and training
- Continuously develop and utilize experts, conduct training sessions, and share the latest international trends through government and relevant agencies. [Ministry of Foreign Affairs of Japan, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism, Ministry of Health, Labour and Welfare, Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, Ministry of Economy, Trade and Industry, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism] (3)
 - Strengthen capacity-building for government officials and local government employees through human rights education and training that incorporate perspectives of the UNGPs' framework of protection, respect, and remedy. [Ministry of Justice, All Ministries] (3, 8)
 - Develop and implement human rights education and awareness-raising activities based on human rights education in schools, incorporating the UNGPs' framework of protection, respect, and remedy. These activities particularly aim to enable rights holders to access mechanisms for raising concerns about adverse human rights impacts. This includes promoting consumer and worker education, disseminating the New Action Plan at the local level, and other related efforts. [Consumer Affairs Agency, Ministry of Justice, Ministry of Foreign Affairs of Japan, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology] (3, 8)

¹⁶⁰ Ministry of Foreign Affairs conducts overseas seminars and training through international organizations to promote the dissemination of human rights due diligence to Japanese companies and their business partners (e.g., UNDP, "B+HR Project" (<https://www.undp.org/rolhr/projects/bhr-jsb>)). Ministry of Economy, Trade and Industry provides, primarily in Asian countries, advice and support to local companies, including business partners of Japanese companies, to improve human rights and labor conditions, and implements measures such as developing expert personnel knowledgeable in international labor standards and supporting skills development (e.g., ILO, "Building Responsible Value Chains in Asia through the Promotion of Decent Work in Business Operations (Phase II)" (April 1, 2024 to March 31, 2026) (<https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/building-responsible-value-chains-asia-through-promotion-decent-work-0>)). Ministry of Health, Labour and Welfare is promoting initiatives to build the capacity of workers and labor unions across globally expanding supply chains. These initiatives leverage the government's policy experience and expertise accumulated through domestic practice (Study Group on Addressing International Challenges Using Domestic Labor Policy Measures (Business and Human Rights Study Group), "Report: Toward Respect for Human Rights in Global Supply Chains" (December 13, 2023) (<https://www.mhlw.go.jp/content/10501000/001181137.pdf>) (in Japanese)).

(1) Recognition of Issues and Measures Taken

Regarding developments surrounding corporate information disclosure, related initiatives are being implemented domestically, taking international trends into account. The 2021 revision of Japan's Corporate Governance Code recognized that companies' initiatives on sustainability constitute important management issues from the perspective of increasing mid- to long-term corporate value and strengthening international competitiveness. Moreover, the Code urged companies to further consider addressing positively and proactively sustainability issues, such as respect for human rights, caring for working environments, and fair and reasonable transactions with suppliers, alongside taking care of climate change and other global environmental issues.¹⁶¹

In addition, as outlined in Chapter 1 Section 1, efforts have been made to enhance the disclosure of sustainability-related information in annual securities reports and similar documents,¹⁶² and reference casebook of good practices on the disclosure of narrative information includes [examples of human rights disclosures](#) as reference examples of Sustainability-Related Policies and Initiatives in annual securities reports. Furthermore, Japanese companies have been proactive in disclosing information through the [Task Force on Climate-related Financial Disclosures](#) (TCFD)¹⁶³ and the [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures](#) (TNFD)¹⁶⁴. At present, listed companies and others are required to disclose sustainability information envisioned to be reported under a TCFD-based framework.

In Europe, while regulatory developments such as the CSRD and CSDDD, which include the disclosure of information on human rights, are underway, there have also been signs of a swing-back following the Omnibus package. At the same time, the [Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures](#) (TISFD)¹⁶⁵ is advancing efforts to develop a voluntary disclosure framework that includes human rights.

Disclosure by companies of matters related to human rights is part of the Human Rights DD cycle.¹⁶⁶ Companies must be able to explain to stakeholders, including shareholders, employees (job applicants included), customers (consumers), investors, and local communities, that they are fulfilling their responsibility to respect human rights. If a company faces allegations of human rights abuses, it is essential, particularly when concerned stakeholders who may be adversely impacted raise issues, that the company explain the measures it has taken to respect human rights. Dialogue with stakeholders enables an understanding of the scope and root causes of adverse impacts, facilitates improvements in how those impacts are addressed, and helps build trust with stakeholders. Such information can be an important factor in investors' assessment of a company's long-term sustainability, competitiveness, and corporate value. The increasing demand for such disclosures is driven by the diversification of investment and financing policies and approaches, as well as the growing importance of nonfinancial information for investors and financial institutions. This information, including that related to human rights, has become a basis for investment decisions. In addition, it should be noted that there is a growing international trend of companies considering their social and environmental impacts as part of their accountability for medium- to long-term risks and opportunities.¹⁶⁷

Furthermore, in the private sector, initiatives such as the Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) evaluate a company's responsibility to respect human rights based primarily on publicly

¹⁶¹ Tokyo Stock Exchange, Inc., "Publication of Revised Japan's Corporate Governance Code" (June 2021). (<https://www.jpx.co.jp/english/news/1020/20210611-01.html>) (The Code's General Principles 2, Supplementary Principles 2.3.1).

¹⁶² Financial Services Agency, "Special Feature Page on Disclosure of Sustainability Information." (<https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/sustainability-kaiji.html>) (in Japanese)

¹⁶³ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). (<https://www.fsb-tcfid.org/>)

¹⁶⁴ Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD). (<https://tnfd.global/>)

¹⁶⁵ Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures (TISFD). (<https://www.tisfd.org/>)

¹⁶⁶ UNGPs 17.

¹⁶⁷ Stakeholder Report, p. 61; Financial System Council, "Disclosure Working Group Report: Toward Building Capital Markets That Contribute to the Enhancement of Medium- to Long-Term Corporate Value." (https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613/01.pdf) (in Japanese); Keidanren, "Chapter 3: Fair disclosure of information and constructive dialogue with stakeholders" in "Implementation Guidance on Charter of Corporate Behavior" (9th Edition), p. 33. (<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki9.html>) (in Japanese), p. 33.

available information. Consequently, even if companies have implemented adequate measures to respect human rights, those efforts will not be reflected in the evaluation if they are not disclosed¹⁶⁸ and insufficient disclosure could result in lower scores for Japanese companies.

For Japanese companies to maintain international competitiveness and achieve sustainable development going forward, they are expected to strategically disclose information, enhance management transparency, and deepen mutual understanding with stakeholders. This will contribute to resolving shared social challenges.¹⁶⁹ To this end, it is important to discuss measures that promote information disclosure and consider harmonization with international standards.

(2) Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Conduct discussions on corporate human rights disclosure as necessary, taking into account developments in international standards. [Financial Services Agency, Ministry of Economy, Trade and Industry] (1, 3, 8)
- (ii) Promote enhanced corporate disclosure through dissemination of the reference casebook of good practices on the disclosure. [Financial Services Agency, Ministry of Economy, Trade and Industry] (1, 3)

6

Public Contracts Including Public Procurement and Subsidized Projects, etc.

(1) Recognition of Issues and Measures Taken

Under the UNGPs, the government supervision of counterparties in public contracts, mainly public procurement, is a state duty.¹⁷⁰ To date, Japan has also used public procurement to promote corporate efforts to respect human rights. For example, Japan has promoted the procurement of goods from disability employment facilities based on the Act on Priority Procurement for Persons with Disabilities,¹⁷¹ incorporated a positive point evaluation system for business enterprises that promote work-life balance, etc. in the comprehensive evaluation bidding system based on Article 24 of the Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life,¹⁷² and implemented initiatives to exclude organized crime groups from public procurement projects.¹⁷³ In particular, as described in Chapter 1 Section 1, the Government decided on a policy on human rights considerations in public procurement in April 2023, and all relevant ministries and agencies have indicated in their bidding explanations and contracts, etc. that the business enterprises are expected to make efforts to respect human rights. In addition, at international mega-events such as the Tokyo Olympic and Paralympic Games and the Expo 2025 Osaka, Kansai, Japan, the Government has established a "Code of Sustainable Procurement,"¹⁷⁴ which includes approaches to supply chains, and has set up a contact point for receiving reports to present specific compliance items to business enterprises and provide an exclusive grievance mechanism.

On the other hand, as the sufficiency of corporate efforts to respect human rights is not

¹⁶⁸ Keidanren, "Hearing on the Corporate Human Rights Benchmark: Planning Subcommittee of the Committee on Corporate Behavior and SDGs, Task Force on the Charter of Corporate Behavior" (December 2, 2021). (https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2021/1202_05.html) (in Japanese)

¹⁶⁹ Keidanren, "Chapter 3: Fair disclosure of information and constructive dialogue with stakeholders" in "Implementation Guidance on Charter of Corporate Behavior" (9th Edition), p. 36; ILO and PRI, "A Guide to 'Business and Human Rights' for Institutional Investors: What, Why and How to Address Human Rights through Investment Practices," p. 28 (<https://www.ilo.org/publications/guide-business-and-human-rights-institutional-investors>).

¹⁷⁰ UNGPs 5 and 6.

¹⁷¹ Ministry of Health, Labour and Welfare, "Act on Priority Procurement for Persons with Disabilities was enforced." (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000052423.html>) (in Japanese)

¹⁷² Gender Equality Bureau of the Cabinet Office, "Guidelines for Utilization of Public Procurement and Subsidies Towards the Promotion of Women's Advancement (decided by the Headquarters for Creating a Society in which All Women Shine on March 22, 2016)." (https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html) (in Japanese)

¹⁷³ Working Team on Comprehensive Measures against Organized Crime Group Funding Sources, "Measures to Eliminate Organized Crime Groups from Public Projects, etc." (<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hanzai/kettei/091222/haijo1.pdf>) (in Japanese)

¹⁷⁴ Bureau of Tokyo 2020 Olympic and Paralympic Games Preparation, "Sustainable Procurement Code" (<https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/watching/tokyo2020/games/sustainability/sus-code/>) (in Japanese); Japan Association for the 2025 World Exposition, "Code of Sustainable Procurement(Third Edition)" (https://www.expo2025.or.jp/wp/wp-content/themes/expo2025orjp_2022/assets/pdf/sustainability/202307_sus_code_en.pdf).

suitable for quantitative judgment, there are practical difficulties as to how the Government can objectively evaluate them. Furthermore, as described in Chapter 1 Section 2, there are concerns that SMEs may be excluded from public procurement if business and human rights efforts are included in the requirements for participation in public procurement in cases where business and human rights efforts are preceded by large enterprises.¹⁷⁵ While taking these issues into consideration, it is necessary to consider concrete measures to enhance the effectiveness.

(2) Directions and Examples of Specific Initiatives

- (i) Promote respect for human rights in public procurement by business enterprises, etc.
 - Continue efforts on human rights considerations in public procurement based on the government policy decided in April 2023 [All Ministries] (1, 3, 6)
 - Consider examining the status of corporate efforts to respect human rights [All Ministries] (3, 6)
 - Conduct training for public procurement officers. [All Ministries] (3, 6, 8)
- (ii) Consider incorporating corporate human rights initiatives into the assessment criteria for publicly subsidized projects,, consistent with international agreements and current laws and regulations. [All Ministries] (1, 3, 6, 8)

7

Access to Remedy

(1) Recognition of Issues and Measures Taken

Access to remedy constitutes one of the three pillars of the UNGPs. In Japan, IT is increasingly used not only for judicial proceedings but also for alternative dispute resolution (ADR), and efforts are being made to improve access and convenience to dispute resolution procedures.¹⁷⁶ In addition, Ministry of Justice and other competent ministries and agencies have established counseling contacts accessible to workers including foreign nationals, persons with disabilities, and victims of human rights violations, etc. in accordance with the specific content of each dispute.¹⁷⁷ In terms of the Japanese NCP, it engages in activities to raise awareness of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, reviews case-handling, and discloses the results of its response to specific instances.¹⁷⁸ Furthermore, the Japanese NCP is working to strengthen its functions through exchanging opinions at the Japanese NCP Committee, which is composed of the Japanese NCP, Keidanren and the Japanese Trade Union Confederation. The Japanese NCP conducts peer learning/reviews based on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and shares experiences with other countries' NCPs to satisfy the core effectiveness criteria prescribed in the OECD Guidelines for Multinational Enterprises such as ensuring visibility, accessibility, and transparency. It could be observed from the above that the Japanese NCP is reinforcing its function and is pursuing deeper dialogue and enhanced engagement with stakeholders. Under the Whistleblower Protection Act, business operators with more than 300 employees are required to establish a system to respond appropriately to whistleblowing.¹⁷⁹ In the field of development cooperation and development finance, JICA, JBIC, and NEXI have established objection systems to ensure compliance with their respective guidelines for environmental and social considerations.¹⁸⁰

In addition, an increasing number of organizations are responding to requests for consultation on specific business enterprises from various stakeholders, both internal and external. These

¹⁷⁵ Stakeholder Report p. 67

¹⁷⁶ Ministry of Justice "Concerning the promotion of ODR (Online ADR)." (https://www.moj.go.jp/housei/adr/housei10_00187.html) (in Japanese)

¹⁷⁷ See Appendix III.

¹⁷⁸ Ministry of Foreign Affairs, "OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, 5. Specific instances handled and closed by the Japanese NCP." (https://www.mofa.go.jp/ecm/oecd/page22e_000946.html)

¹⁷⁹ Business operators with more than regular employees are required to establish a system to respond appropriately to internal whistleblowing. (Obligation to make efforts for business operators with 300 or fewer regular employees) (Article 11 of the Whistleblower Protection Act (Act No. 122 of 2004)).

¹⁸⁰ See Appendix III for each entity's objection procedures.

consultation contact points are primarily established by private enterprises, civil society, and non-profit organizations. Therefore, further efforts are expected from business enterprises to establish their own grievance mechanisms.

As can be understood from the above, although various systems have already been developed and efforts are being made in Japan, there remains a challenge to deepen understanding of the grievance mechanism required by the UNGPs and to raise awareness and increase utilization rates and effectiveness of these various systems. For example, only 20.9% of the individuals who were surveyed responded that they are aware of the name or procedures of ADR, and online dispute resolution (ODR) is less well known (15.5%).¹⁸¹ The Stakeholder Report also indicates the proactive use of NCP.¹⁸² Furthermore, less than 45% of Japanese companies accept reports and consultations from employees of overseas business partners.¹⁸³ In addition, it is necessary for various remedial systems to be linked to the actual remedy of human rights violations. From this perspective, it is conceivable to continue to examine the nature of human rights remedy systems while taking into account the circumstances of human rights remedy under individual laws.

In view of the above challenges and the current situation, Japan's multi-layered establishment of remedy mechanisms is expected not only to lead to the actual remedy of human rights violations, but also to raise awareness of human rights among Japanese companies which would enhance international trust and reputation towards them.

(2) Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Establish opportunities for dialogue and engagement with stakeholders to strengthen the NCP function. [Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare, and Ministry of Economy, Trade and Industry] (1, 3, 8, 10, 25, 27, 31)
- (ii) Continue to review a framework for human rights remedy system while taking into account the circumstances of human rights remedies based on individual laws. [Ministry of Justice] (1, 3, 8, 25, 26, 27, 31)
- (iii) Promote corporate activities conducted from human rights perspectives including the establishment and operation of a grievance mechanism that complies with the UNGPs through lectures based on educational materials to promote awareness of human rights.¹⁸⁴ [Ministry of Justice] (3, 8, 31)
- (iv) Continue and strengthen measures based on individual laws and regulations
 - Promote the establishment of internal whistleblowing systems in business operators. [Consumer Affairs Agency] (1, 3, 8, 25, 27, 28, 31)
- (v) Appropriately operate and review as necessary the grievance mechanisms operated by independent administrative agencies and other entities.
 - In the field of development cooperation and development finance, effectively administer, and review as necessary, objection procedures to ensure compliance with the guidelines for environmental and social considerations set by JICA, JBIC, and NEXI. [Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Finance, and Ministry of Economy, Trade and Industry] (4, 8, 28, 31)

¹⁸¹ Ministry of Justice, "Results of Survey on Recognition of Alternative Dispute Resolution Procedures" (FY 2023). (<https://www.moj.go.jp/content/001415310.pdf>)(in Japanese)

¹⁸² Stakeholder Report, p. 75.

¹⁸³ The Third Keidanren Survey, p. 32.

¹⁸⁴ Ministry of Justice, "Human rights awareness education - To corporate personnels in charge of raising awareness of human rights" (https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html) (in Japanese) gives actual examples of grievance mechanisms introduced by business enterprises.

(1) Recognition of Issues and Measures Taken

Under the Former Action Plan, each ministry and agency implemented relevant measures. They have also annually been reviewing the status of implementing the NAP at the Committee level, discussing pending issues and fostering inter-ministerial cooperation. The Roundtable and the Working Group meetings have also been regularly held, allowing for opportunities for dialogue with various stakeholders.

For monitoring, each ministry and agency has conducted administrative program reviews for each initiative in relation to its respective measures under the Former Action Plan. In these reviews, the progress and effects of the measures have been checked against indicators of outputs (i.e., indicators measuring the quantity of goods and services provided by the measures and the results of their use) and indicators of outcomes (i.e., indicators concerning changes in the target audience of the project (behavioral changes) that have been actually brought about as a result of the measures). In addition, under the Former Action Plan, evaluation indicators concerning the implementation status of the NAP have been examined,¹⁸⁵ “[Indicators in Five Priority Areas](#)”¹⁸⁶ have been set, and important measures have been intensively monitored based on objective indicators.

As explained in the overview in Chapter 1, 1, the “future measures planned” in each area as defined by the Former Action Plan have progressed as shown in the “List of Implementation Status of Action Plan Measures” in the [annual review](#), and steady progress has been made toward the achievement of the goals under the Former Action Plan. According to the Third Keidanren Survey conducted in 2023, 76% of the business enterprises responded that they were promoting initiatives based on the UNGPs, which is a significant leap from 36% in the Second Keidanren Survey conducted in 2020. This can be evaluated as a change brought about to society by initiatives under the Former Action Plan.

On the other hand, some point out that new evaluation methods should be established for the objective and quantitative indicators and performance indicators (Key Performance Indicators, KPIs) to measure the degree of achievement of the NAP itself, and impact evaluation to evaluate the changes that the business has brought to society. It is very important that the various measures are implemented effectively and efficiently, and that they are accompanied by modification of targets as necessary, in order to achieve the desired results. Under the existing monitoring system, while each ministry and agency conduct administrative program reviews and works to set objective and quantitative indicators and KPIs, they will each continue to examine what kind of indicators are feasible and useful as a new evaluation method to measure the overall progress of the NAP, and also examine how to implement them through discussions with stakeholders.

(2) Directions of Measures and Examples of Specific Initiatives

- (i) Regularly identify priority areas to be addressed by Japan, and consider implementing a system to evaluate the relevant measures from the perspectives of the “output,” “outcome,” and “impact,” etc. [All Ministries] (3)
- (ii) Consider establishing an effective review system to conduct periodical assessments. [All Ministries] (3)
- (iii) Consider implementing a system to make clearer disclosures to stakeholders regarding the progress of measures and achievement of targets. [All Ministries] (3)

¹⁸⁵ The Former Action Plan, Chapter 4, 4(1) and Inter-Ministerial Committee “Method of Evaluating the National Action Plan on ‘Business and Human Rights’” (June 2022). (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100363447.pdf>) (in Japanese)

¹⁸⁶ Inter-Ministerial Committee “Indicators in Five Priority Areas (Reference)” (March 2023). (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100520260.pdf>) (in Japanese)

1 Under the Former Action Plan, the Government expressed its expectations to business enterprises regarding their business and human rights initiatives.¹⁸⁷ As described in Chapter 1, during this period, the concept of business and human rights has become well recognized, especially by large enterprises, and many companies have made progress in their initiatives, mainly through the formulation of human rights policies. At the same time, various issues also surfaced, such as challenges in implementing practical Human Rights DD for building responsible supply chains and realizing respect for human rights, issues related to access to remedy, and the need to extend these efforts to SMEs and rural areas.

Outside Japan, international trends in business and human rights continue to change. In light of such international trends, Japanese companies are recommended to take measures to ensure respect for human rights in supply chains that extend not only within Japan but also overseas, from both perspectives of “protecting and promoting human rights in society as a whole, including the international community,” and “securing and enhancing the international competitiveness and sustainability of Japanese companies.”

All business enterprises have a responsibility to respect human rights as entities that engage in business activities, and their efforts aim to prevent, mitigate, and remedy adverse human rights impacts from business activities. In recent years, the impact of corporate activities on human rights has been attracting more attention, and in some cases, the response of enterprises could have resulted in boycott and loss of reputation as business partners. Therefore, on the premise that every enterprise is exposed to human rights risks, its actual implementation of efforts to respect human rights may mitigate these managerial risks. The enterprise’s actual implementation of initiatives to respect human rights and to implement appropriate disclosure of such initiatives will enhance its corporate image, enhance its reputation as an investable entity, enhance relationships with its business partners, enable it to acquire and retain talented human resources and, consequently, enhance its corporate value.

2 Based on the above, the New Action Plan expects all Japanese companies, regardless of their size or industry, etc., to continue to respect internationally recognized human rights,¹⁸⁸ and to make utmost efforts to respect human rights, by taking into account the gap between international standards and domestic laws and regulations established by the countries in which Japanese companies operate (i.e., governance gap), on the premises that human rights risks exist everywhere.

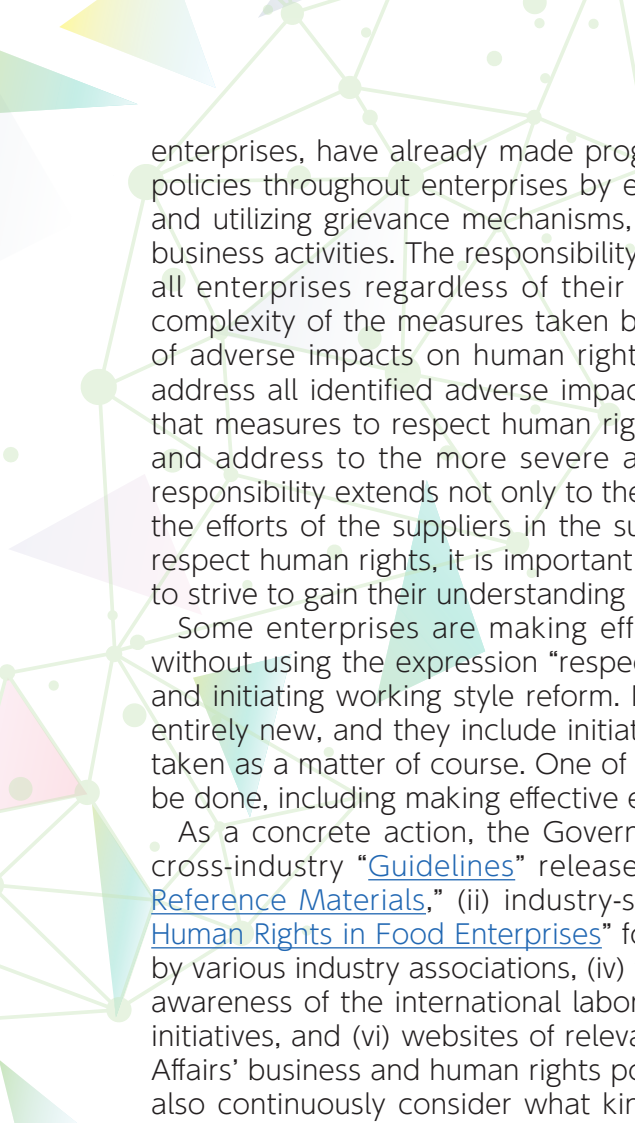
Specifically, in order to fulfill their responsibility to respect human rights in line with UNGPs, business enterprises are required to: (1) formulate and publish their human rights policies; (2) carry on Human Rights DD; and (3) implement measures to prevent and mitigate, and provide remedy in cases where they cause or contribute to adverse human rights impacts. When the business enterprise’s operations are directly linked to adverse human rights impacts, they should strive to prevent or mitigate the adverse impacts by using its leverage over the concerned entities or strengthening leverage or providing support.¹⁸⁹

In regard to introduction of human rights policies, many business enterprises, mainly large

¹⁸⁷ Under the Former Action Plan, the Government expected business enterprises to: (i) respect internationally recognized human rights and fundamental rights principles set out in the ILO Declaration; (ii) introduce the process of human rights due diligence; (iii) engage in dialogue with stakeholders; and (iv) resolve issues through effective grievance mechanisms.

¹⁸⁸ “Internationally recognized human rights” for which enterprises are responsible to respect at least include the International Bill of Human Rights (as enunciated in the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) and the principles relating to fundamental rights set out in the ILO Declaration (freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; elimination of all forms of forced and compulsory labor; effective abolition of child labor; elimination of discrimination in respect of employment and occupation; and creation of a safe and healthy working environment) (UNGPs 12 Commentary, Guidelines 2.1.2.1).
· Universal Declaration of Human Rights (https://www.mofa.go.jp/policy/human/univers_dec.html) ;
· International Covenant on Civil and Political Rights (https://www.mofa.go.jp/policy/human/cove_civil/cove_civil.html); and
· International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (https://www.mofa.go.jp/policy/human/cove_econo/cove_econo.html).

¹⁸⁹ UNGPs 11-24.



enterprises, have already made progress.¹⁹⁰ In addition, it is important to embed human rights policies throughout enterprises by effectively implementing Human Rights DD and establishing and utilizing grievance mechanisms, and to operationalize those human rights policies in their business activities. The responsibility of business enterprises to respect human rights applies to all enterprises regardless of their size or industry. Provided, however, that the scale and complexity of the measures taken by enterprises may vary with these factors and the severity of adverse impacts on human rights. In addition, it may be difficult for many enterprises to address all identified adverse impacts immediately. Therefore, while recognizing the direction that measures to respect human rights should take, it is important for enterprises to prioritize and address to the more severe adverse impacts on human rights. In addition, corporate responsibility extends not only to the efforts of a company and its group companies, but also to the efforts of the suppliers in the supply chain. When requesting suppliers to make efforts to respect human rights, it is important to exchange sufficient information and opinions with them, to strive to gain their understanding and cooperation, and to work together with them.

Some enterprises are making efforts to respect human rights as required by the UNGPs without using the expression “respect for human rights,” such as by creating a company creed and initiating working style reform. Not all of what the UNGPs are asking enterprises to do is entirely new, and they include initiatives to respect human rights that enterprises have already taken as a matter of course. One of the first steps in these initiatives is to improve on what can be done, including making effective external explanations and promoting “visualization.”

As a concrete action, the Government encourages business enterprises to refer to (i) the cross-industry “[Guidelines](#)” released in September 2022, more specifically, the “[Practical Reference Materials](#),” (ii) industry-specific guidance such as the “[Guidebook for Respecting Human Rights in Food Enterprises](#)” for the food and beverage industry, (iii) guidelines prepared by various industry associations, (iv) the “[Business and Human Rights at Work Checklist](#)” to raise awareness of the international labor standards, (v) collections of good practices on corporate initiatives, and (vi) websites of relevant ministries and agencies, such as the Ministry of Foreign Affairs’ business and human rights portal site.¹⁹¹ As described in Chapter 2, the Government will also continuously consider what kinds of support measures are efficient and meaningful, and implement such measures in order to encourage enterprises to advance their own voluntary efforts.

¹⁹⁰ According to the Third Keidanren Survey (p.24), enterprises that have formulated a human rights policy (including those that have formulated a policy independently and those that have adopted a common policy for the entire group) comprised 91% of the total number of companies operating in Japan, which is an improvement from the previous survey (2020, 65%).

¹⁹¹ See Appendix II.

Three Steps to Respect Human Rights [UNGPs 15]

1. Formulation and Publication of Human Rights Policy [UNGPs 16]

- Enterprises should express their commitment to fulfilling their human rights responsibilities both internally and externally through a human rights policy that meets the following five requirements:
 - (i) it is approved at the most senior level of the business enterprises;
 - (ii) it is informed by relevant internal and/or external expertise;
 - (iii) it stipulates the business enterprises' human rights expectations of personnel, business partners and others partners directly linked to its operations, products or services;
 - (iv) it is publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties; and
 - (v) it is reflected in the operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise.

2. Human Rights DD [UNGPs 17~21, 23, 24]

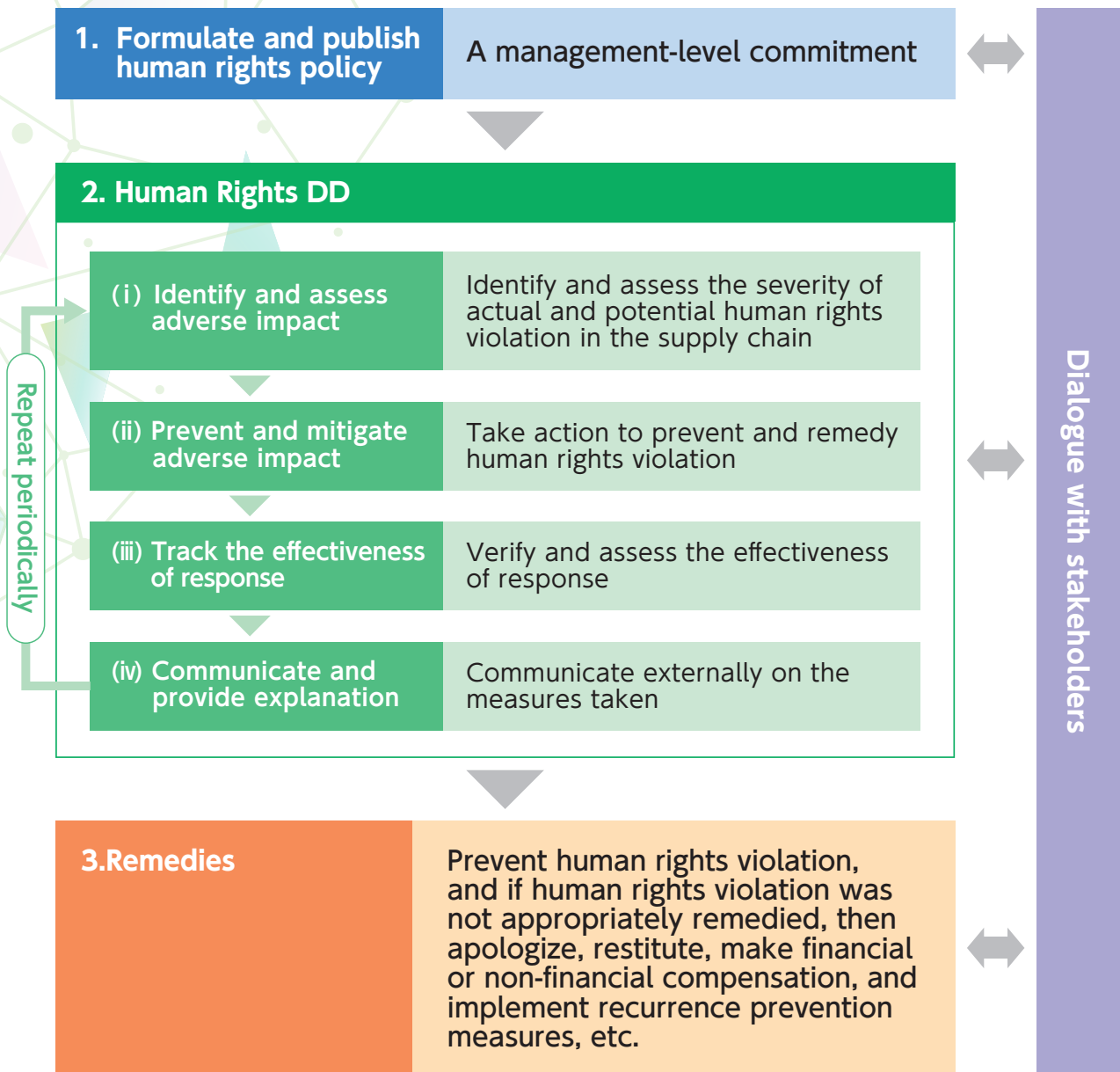
- Human Rights DD is a series of acts undertaken by a business enterprise to (i) identify, assess, prevent, and mitigate adverse human rights impacts in its business enterprise, group companies, and suppliers, etc., (ii) track the effectiveness of its responses, and (iii) account for and disclose information on how it addresses the adverse impacts.
- This is an ongoing process to prevent and mitigate adverse human rights impacts through continuous dialogue with stakeholders.

3. Remedies [UNGPs 22, 29~31]

- When it has become clear that a business enterprise caused or contributed to adverse human rights impacts, the business enterprise should implement a remedy or cooperate in the implementation of a remedy. (Specific examples of remedies: apologies, restitution, financial or non-financial compensation, and recurrence prevention measures, etc.)
- When a business enterprise's operations, etc. are directly linked to adverse human rights impacts, it should strive to prevent or mitigate the adverse impacts by using its leverage on the entities that cause or contribute to the adverse impacts or strengthening leverage or providing support.
- A business enterprise should be able to provide remedy either by establishing a grievance mechanism or by participating in a grievance mechanism established by an industry association and others.
- To ensure the effectiveness of a grievance mechanism, this mechanism must be: legitimate, accessible, predictable, equitable, transparent, rights-compatible, a source of continuous learning, and based on engagement and dialogue with stakeholders.



Overall picture of respect for human rights in a responsible supply chain



*1 The Guidelines require that **all business enterprises conducting business in Japan** to 1. formulate and publish its human rights policy, 2. perform Human Rights DD, and 3. implement remedies.

*2 **Dialogue with stakeholders** is important in all of these efforts.

1

Framework for Implementing the NAP

Under the leadership of the Committee, relevant policies will be implemented in coordination among ministries and agencies as appropriate. In addition, the Roundtable and the Working Group will be continued as a place for dialogue based on trust between relevant ministries and agencies and stakeholders.

2

Process for Implementing the NAP

The implementation status of the New Action Plan will be confirmed every year by the Committee. In confirming the implementation status, efforts will be made to use objective indicators as much as possible, including the use of existing evaluation indicators at relevant ministries and agencies. In addition to the measures described in the New Action Plan, any new measures conceived will also be included. In confirming the implementation status, opinions will be collected from stakeholders.

3

Launch and Revision of the NAP

The New Action Plan will commence from FY 2026. The Committee will appropriately assess the necessity of revisions to the New Plan approximately five years after its publication, taking into account changes in domestic and international situations surrounding business and human rights, and hearing opinions from stakeholders.



1

Members of the “Inter-Ministerial Committee on Policy Promotion for the Implementation of the NAP”

(Director-Generals)

Cabinet Secretariat	Assistant Chief Cabinet Secretary
Cabinet Office	Councilor, Minister’s Secretariat, Policy Planning
National Police Agency	Director General for International Affairs
Financial Services Agency	Director-General, Strategy Development and Management Bureau
Consumer Affairs Agency	Deputy Director General
Children and Families Agency	Commissioner-General’s Secretariat, Deputy Director
Digital Agency	Director-General for Policy Coordination
Reconstruction Agency	Deputy Director-General
Ministry of Internal Affairs and Communications	Director General
Ministry of Justice	Assistant Vice-Minister
Ministry of Foreign Affairs	Director-General, Foreign Policy Bureau
Ministry of Finance	Deputy-Director, Minister’s Secretariat
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology	Director-General for International Affairs
Ministry of Health, Labour and Welfare	Senior Assistant Minister for International Affairs, Minister’s, Secretariat
Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries	Director-General for New Business and Food Industry, Minister’s Secretariat
Ministry of Economy, Trade and Industry	Director, Trade Policy Bureau, and Director-General for Business and Human Rights Policy
Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism	Director, International Affairs
Ministry of Environment	Director, Global Environment Bureau
Ministry of Defense	Deputy Commissioner, Secretariat, Acquisition, Technology & Logistics Agency

(Section Chiefs)

Cabinet Secretariat	Assistant Chief Cabinet Secretary, Counsellor, Cabinet Secretariat
Cabinet Office	Director, Policy Coordination Division, Ministers’ Secretariat
National Police Agency	Director for International Affairs
Financial Services Agency	Director, Planning and Management Division, Strategy Development and Management Bureau
Consumer Affairs Agency	Counselor, Office of the Counselor for Consumer Research and International Affairs
Children and Families Agency	Commissioner’s Secretariat, Director (Policy Research)
Digital Agency	Director (Strategy and Organization Group)
Reconstruction Agency	Director
Ministry of Internal Affairs and Communications	Counselor, General Affairs Division, Minister’s Secretariat
Ministry of Justice	Director, International Affairs Division, Minister’s Secretariat

Ministry of Foreign Affairs	Director, Human Rights and Humanitarian Affairs Division, Foreign Policy Bureau
Ministry of Finance	Director, Policy Promotion Office, Policy Planning and Research Division, Minister's Secretariat
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology	Director, International Affairs Division, Minister's Secretariat
Ministry of Health, Labour and Welfare	Deputy Assistant Minister for International Policy Planning, International Affairs Division, Minister's Secretariat
Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries	Director (Counsellor), International Strategy Division, Export and International Affairs Bureau
Ministry of Economy, Trade and Industry	Director, Business and Human Rights Policy Office, Trade Policy Bureau
Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism	Counsellor for Global Strategy, Policy Bureau
Ministry of Environment	Director, International Strategy Division, Global Environment Bureau
Ministry of Defense	Director, Procurement Planning Division, Department of Procurement Management, Acquisition, Technology & Logistics Agency

2

Members of the “Roundtable for Promoting the NAP”

(Stakeholders) *Japanese-alphabetical order

ARIMA Toshio	Board Member, Global Compact Network Japan
IWATSUKI Yuka	Chair, Business and Human Rights Civil Society Platform; President, Action against Child Exploitation (ACE)
OZEKI Hiroshi	Chair, Japan Sustainable Investment Forum (JSIF); President & CEO, Nissay Asset Management Corporation
OMURA Emi	Former Chair, Committee on International Human Rights, Japan Federation of Bar Associations
KONO Yasuko	Director, Japan Consumer's Association
SUGAWARA Emi	Professor, Osaka University of Economics and Law
TOMITA Nozomi	Director, International Labour Organization (ILO) Office for Japan
NISHIZAWA Keiji	Vice Chair of the Board of Councillors, Japan Business Federation (Keidanren); Chair, Committee on Responsible Business Conduct & SDGs Promotion, Keidanren; Executive Advisor, Sompo Japan Insurance Inc.
HIROHAMA Yasuhisa	Chairperson, The National Conference of Association of Small Business Entrepreneurs
YASUKOCHI Katahiro	Vice President, Japanese Trade Union Confederation, RENGO

(Relevant Ministries and Agencies)

Cabinet Office	Director, Policy Coordination Division, Minister's Secretariat
National Police Agency	Director for International Affairs
Financial Services Agency	Director, Planning and Management Division, Strategy Development and Management Bureau
Consumer Affairs Agency	Counselor, Office of the Counselor for Consumer Research and International Affairs
Children and Families Agency	Commissioner-General's Deputy Director, (Policy Planning)

Digital Agency
 Reconstruction Agency
 Ministry of Internal Affairs and Communications
 Ministry of Justice
 Ministry of Foreign Affairs
 Ministry of Foreign Affairs
 Ministry of Finance
 Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology
 Ministry of Health, Labour and Welfare
 Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries
 Ministry of Economy, Trade and Industry
 Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism
 Ministry of Environment
 Ministry of Defense

Director
 Director
 Counselor, General Affairs Division, Minister's Secretariat
 Director, International Affairs Division, Minister's Secretariat
 Deputy Director-General, Foreign Policy Bureau
 Director, Human Rights and Humanitarian Affairs Division, Foreign Policy Bureau
 Director, Policy Promotion Office, Policy Planning and Research Division, Minister's Secretariat
 Director, International Affairs Division, Minister's Secretariat
 Deputy Assistant Minister for International Policy Planning, International Affairs Division, Minister's Secretariat
 Director (Counsellor), International Strategy Division, Export and International Affairs Bureau
 Director, Business and Human Rights Policy Office, Trade Policy Bureau
 Counsellor for Global Strategy, Policy Bureau
 Director, International Strategy Division, Global Environment Bureau
 Director, Procurement Planning Division, Department of Procurement Management, Acquisition, Technology & Logistics Agency

3

Members of the "Working Group for Promoting the NAP"

(Stakeholders) *Japanese-alphabetical order

UJIE Keiichi	BHR Specialist, Global Compact Network Japan
KIMURA Hitomi	Associate Professor, Otsuma Women's University Faculty of Social Information Studies
SAITO Kazutaka	Director of Policy, National Conference of Association of Small Business Entrepreneurs
SAITO Toshikazu	Director, International Policy Division, Japanese Trade Union Confederation, RENGO
ZENIYA Miyuki	National Partner Board Member, GSG Impact Japan; Executive board member, JSIF
TAKAHASHI Daisuke	Chair, Project Team on Corporate Social Responsibility and Internal Control, Committee on Legal Practice Reform, Japan Federation of Bar Associations
TANAKA Ryusuke	Project Coordinator, ILO Office for Japan
DOI Yoko	Vice Chair, Business and Human Rights Civil Society Platform; Co-Founder, Social Connection for Human Rights (SCHR)
HASEGAWA Tomoko	Managing Director, Keidanren
FURUYA Yukiko	Advisor, CSO Network Japan, President, Consumer Conference for Sustainability

(Relevant Ministries and Agencies) The relevant ministries and agencies participating in the Roundtable (depending on the content of the discussion).

1

International Instruments

- “Guiding Principles on Business and Human Rights for implementing the UN ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework” (2011)
<https://www.mofa.go.jp/files/000055037.pdf>
- “OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct”
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100514804.pdf>
- “OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct” (2018)
https://www.oecd.org/en/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_15f5f4b3-en.html
- “The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work” (1998)
<https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work/about-declaration/text-declaration-and-its-follow>
- “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (6th edition)” (2022)
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40multi/documents/publication/wcms_094386.pdf
- “The 2030 Agenda for Sustainable Development” (2015)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101401.pdf>
- “United Nations Global Compact” (2000)
<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- “Children’s Rights and Business Principles” (2012)
<https://www.unicef.org/media/96136/file/Childrens-Rights-Business-Principles-2012.pdf>

2

National Policy Documents and Others

(Guidelines and Handbook, etc.)

- “Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains” (2022)
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/guidelines/provisionalenglishtranslation.pdf>
- “Reference Material on Practical Approaches for Business Enterprises to Respect Human Rights in Responsible Supply Chains” (2023)
https://www.meti.go.jp/english/press/2023/pdf/0404_002a.pdf
- “On Human Rights Consideration in Public Procurement” (2023)
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryoushou4.pdf (in Japanese)
- “Guidebook for Respecting Human Rights in Food Enterprises” (2023)
<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/attach/pdf/jinkentebiki-13.pdf>
- “Business and Human Rights at Work Checklist” (2024)
<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511269.pdf>
- “Quick Guide to ‘Business and Human Rights’: How to Respect Human Rights in Domestic and Foreign Businesses and Supply Chains” (2024)
https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf (in Japanese)
- “‘Business and Human Rights’ Initiatives Required of Companies now: A report on the ‘Survey on Business and Human Rights’ (full version)” (published in March 2021, revised in March 2024)
<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf> (in Japanese)

(Collections of Good Practices)

- “A Compilation of Case Studies on ‘Business and Human Rights’” (2021)
<https://www.mofa.go.jp/files/100348374.pdf>
- “Responsible Business Conduct and Human Rights Due Diligence: Good Practices of Japa-

nese Companies” (2024)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/JETRO_RBC_HRDD2024en.pdf

- “Business and Human Rights”: First Steps - A Compilation of Initiatives for Small and Medium-sized Enterprises” (2025)

<https://www.moj.go.jp/content/001437123.pdf> (in Japanese)

- “FY 2024 Reference Casebook of Good Practices on the Disclosure of Narrative Information”

<https://www.fsa.go.jp/news/r6/singi/20250324-2.html> (in Japanese)

(Relevant websites of relevant ministries and agencies and others)

- Ministry of Foreign Affairs: Business and human rights information portal site (Access to the NAP, etc.)

https://www.mofa.go.jp/fp/hr_ha/page23e_000551.html

- Ministry of Justice: Business and Human Rights

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html (in Japanese)

- Ministry of Justice: Human Rights Training at Companies, For Corporate Human Rights Training Personnel (Access to educational materials, etc.)

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html (in Japanese)

- Ministry of Health, Labour and Welfare: Business and Human Rights: Toward a Responsible Global Supply Chain

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37874.html (in Japanese)

- Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries: Business and Human Rights

https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/business_and_human_rights.html (in Japanese)

- Ministry of Economy, Trade and Industry: “Business and Human Rights”: Towards a Responsible Value Chain

https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/biz_human_rights/index.html

- Ministry of Environment: Environment Due Diligence

https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/post_38.html (in Japanese)

- Japan External Trade Organization (JETRO): “Special Feature: Supply Chain and Human Rights”

https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/ (in Japanese)

- Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO): Business and Human Rights: The Roles of Governments, Companies, and Citizens

<https://www.ide.go.jp/Japanese/New/Special/BHR.html> (in Japanese)

(Note) For the latest information, please refer to “Access to Remedies” on the Business and Human Rights Portal (Ministry of Foreign Affairs).

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/salvation_access.html (in Japanese)

■ Japanese NCP (Japan Contact Point under the “OECD Guidelines for Multinational Enterprises”) (Ministry of Foreign Affairs)

A contact point has been established in each country in order to promote awareness of the “OECD Guidelines for Multinational Enterprises,” to respond to inquiries about these guidelines, and to support the resolution of specific instances. In Japan, this contact point is composed of Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare, and Ministry of Economy, Trade and Industry.

https://www.mofa.go.jp/ecm/oezd/page22e_000946.html

■ Japan Legal Support Center (The JLSC)

A “General Information Center” established by the Government to provide guidance for solving various legal problems.

<https://www.houterasu.or.jp/site/english/>

■ Human Rights Counseling (Ministry of Justice)

Legal Affairs Bureaus and District Legal Affairs Bureaus across Japan provide human rights counseling by face-to-face contact, letters (Children’s Rights SOS Mini-Letters), exclusive telephone counseling (Children’s Human Rights Hotline, Human Rights Hotline), the internet, and chat. These contacts also provide human rights counseling to foreigners (face -to-face in 80 languages, telephone counseling in 10 languages). In addition, at the request of the person seeking counseling, human rights counseling is provided to persons with disabilities via written communication or arranging for a sign-language interpreter.

https://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html

■ Comprehensive Contact Point for Goods and Services (Ministry of Defense)

This contact point has been established to enable anyone to raise their concerns on human rights violations and Human Rights DD by business enterprises in relation to the Ministry of Defense’s public procurement. This contact point also provides counseling on human rights issues in the supply chains of SMEs.

https://www.mod.go.jp/j/form/procurement/chotatsu_20200819.html (in Japanese)

■ Workplace Troubles

- Individual Labor Dispute Resolution System (labor counseling, advice/guidance, and mediation) (Ministry of Health, Labour and Welfare)

A system that responds to requests for consultations on all labor issues from workers and employers, and promotes voluntary dispute resolution through consultations between relevant parties through the provision of advice and guidance from the Director of the Prefectural Labour Bureaus and mediation by the Dispute Coordinating Committee, depending on the requestor’s preferences.

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html> (in Japanese)

- Comprehensive Labour Consultation Corner (Ministry of Health, Labour and Welfare)

Specialized counselors provide advice to workers, job seekers, and employers on all labor issues, including dismissal and termination.

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

- Equal Employment Office, Prefectural Labour Bureaus

The Prefectural Labour Bureau provides counseling to employees and employers on matters related to the Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment, including measures against sexual harassment in the workplace.

<https://www.mhlw.go.jp/content/001438299.pdf> (in Japanese)

- Freelancer Troubles Consultation Hotline (Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan Fair Trade Commission, The Small and Medium Enterprise Agency)

A contact point for freelancers to access lawyers to consult on difficulties encountered in the conducting of business between freelancers and their clients.

<https://freelance110.mhlw.go.jp/> (in Japanese)

■ Whistleblower Protection System Consultation Hotline (Consumer Affairs Agency)

This hotline answers questions on the interpretation of the Whistleblower Protection Act and the Whistleblowing System (reporting method, requirements for whistleblower protection, and various guidelines, etc.), and accepts consultation concerning inquiries from administrative agencies that are anticipated when making a report or inappropriate responses to the report.

https://www.caa.go.jp/en/policy/consumer_partnerships/

■ Persons with disabilities

- Disability Consultation Desk (Cabinet Office)

This site provides information on various consultation services tailored to the nature of your inquiry and the type of disability.

https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r06hakusho/zenbun/furoku_12.html (in Japanese)

- Consultation Desk for Disability Discrimination (Cabinet Office)

Consultation point project “Intermediary Desk” that performs the role of explaining laws and connecting inquirers to appropriate consultation points in order to address consultations about discrimination against persons with disabilities from persons with disabilities, companies, and prefectural and municipal governments, etc.

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_tsunagu.html (in Japanese)

- Measures for employment of persons with disabilities (Ministry of Health, Labour and Welfare)

Introduction of consultation desks and support institutions for employment of persons with disabilities.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/shougaisha/index.html (in Japanese)

■ Foreign Workers

- Consultation Desk and Information Reception (Immigration Services Agency)

Consultation services are provided mainly at the “Foreign Residents General Information Center,” which provides consultation services for immigration procedures, and at the “Foreign Residents Support Center,” which provides consultation services by four ministries and eight organizations relating to support to foreigners regarding their residence status.

<https://www.moj.go.jp/isa/support/consultation/index.html> (in Japanese)

- Consultation Service for Foreign Workers, Telephone Consultation Service for Foreign Workers, and Working Conditions Consultation Hotline (Ministry of Health, Labour and Welfare)

This consultation service for foreign workers is available in 14 languages (including Japanese), including the “Guide to Labour Bureaus with Foreign Workers Consultation Service” set up at Prefectural Labour Bureaus and Labour Standards Inspection Offices, the “Telephone Consultation Service for Foreign Workers” for those who cannot visit the consultation service, and the “Labour Standards Advice Hotline” for those who cannot visit the service when the Labour Standards Inspection Office is open.

https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner_eng.html

- Provision of information and consultation services to foreign technical intern trainees in their native languages (Organization for Technical Intern Training)

This organization has consultants who can respond to requests for consultations from technical intern trainees in their native languages. In addition to consultations, a system is in place to respond to reports and declarations from technical intern trainees in the event of violations of laws and regulations by the implementing organizations or supervising organizations.

<https://www.support.otit.go.jp/soudan/en/>

- JP-MIRAI Assist (Japan Platform for Foreign Workers towards Responsible and Inclusive Society (JP-MIRAI))

Daily life and labor consultations are available in 23 languages from foreigners and supporters via phone, app chat, and email. Complex consultations are supported through accompaniment support, specialist consultations, and ADR (Alternative Dispute Resolution).

<https://portal.jp-mirai.org/en/consult>

■ Consumer Relations

- Consumer Hotline (Consumer Affairs Agency)

This three-digit telephone number, which is common nationwide, provides the contact details of local consumer affairs consultation centers to consumers who do not know the

existence or contact information of such centers.

https://www.caa.go.jp/policies/policy/local_cooperation/local_consumer_administration/hotline/ (in Japanese)

- Consultation, Dispute Resolution and Information Reception (National Consumer Affairs Center of Japan, an incorporated administrative agency)

This agency collects information from consumer affairs centers nationwide regarding consumer affair matters on which people have sought consultation, to help prevent the occurrence and spread of damage to consumers. In addition, this agency supports consumer affairs centers by providing consultation services for consumer disputes and conducts alternative dispute resolution (ADR) procedures.

<https://www.kokusen.go.jp/category/consult.html> (in Japanese)

- **Minister of Justice’s Certification System for Alternative Dispute Resolution, “Kaiketsu Support” (Ministry of Justice)**

“Kaiketsu Support” is a service certified by Minister of Justice in which a private business operator enters into a dispute as a fair and neutral third party to endeavor to resolve the dispute flexibly through discussion.

<https://www.adr.go.jp/> (in Japanese)

- **Consultation Desk for Development Cooperation and Development Finance**

- Objection Procedures based on JICA’s “Guidelines for Environmental and Social Considerations” (Japan International Cooperation Agency (JICA)):

Residents of the country who have suffered or are likely to suffer damage due to JICA’s non-compliance with JICA Guidelines for Environmental and Social Considerations may request a third-party Examiner to review JICA’s compliance and facilitate dialogue between the parties to resolve the dispute.

<https://www.jica.go.jp/english/about/policy/environment/objection/index.html>

- Objection Procedures Based on JBIC’s “Guidelines for Confirmation of Environmental and Social Considerations” and its “Guidelines for Confirmation of Information Disclosure Considerations for Nuclear Sector Projects” (Japan Bank for International Cooperation (JBIC)):

JBIC has introduced objection procedures to ensure its compliance with its “JBIC Guidelines for Confirmation of Environmental and Social Considerations.”

<https://www.jbic.go.jp/en/business-areas/environment/disagree/procedure.html>

- Objection Procedures based on “Guidelines on Environmental and Social Considerations in Trade Insurance” and “Guidelines for Information Disclosure Considerations for Nuclear Energy Projects in Trade Insurance” (Nippon Export and Investment Insurance (NEXI)):

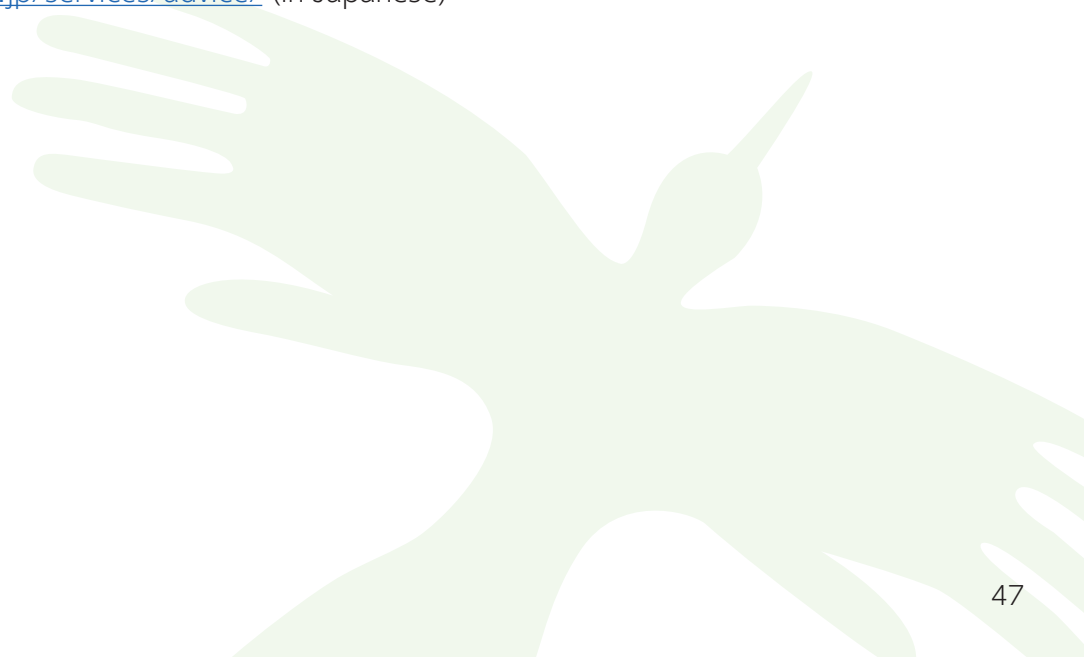
NEXI has established objection procedures to ensure compliance with these guidelines.

<https://www.nexi.go.jp/en/environment/objection.html>

- Trade and Investment Consultation on Business and Human Rights (Japan External Trade Organization (JETRO)):

JETRO provides advice on supply chain and human rights in addition to advice on overseas businesses. JETRO also provides advice on the Government’s “Guidelines for Respecting Human Rights in the Responsible Supply Chain” and related practical reference materials.

<https://www.jetro.go.jp/services/advice/> (in Japanese)





Notes

