

人権への取り組み

当社グループは、人権の尊重を経営における重要課題と認識し、事業活動のすべてにおいてその責任を果たします。人権、労働、環境、腐敗防止などに関する国際的規範を尊重、支持し、これらの考え方のもと、すべてのステークホルダーの人権尊重に努めます。また、人権が尊重される社会の実現に向けて、自社の事業と関係する人権リスクに真摯かつ適切に対応することで、グローバル企業への期待に応えます。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

当社グループは、2022年度に全社横断的な「人権対応プロジェクト」を立ち上げ、2023年度に人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）の運用を開始しました。その後、2024年度にも対象とする取引種類を追加し、取り組み範囲を拡大しています。

人権DDの運用を通じて以下2点を実施しています。

- 1 人権侵害懸念の情報に基づく取引先のスクリーニング
- 2 人権侵害リスク解消のための取引先との対話（エンゲージメント）

今後もスクリーニングや取引先との対話（エンゲージメント）を通じた人権意識の向上・改善により、企業活動における人権リスクの防止・低減施策を継続的に行っていきます。

重大リスク分野の特定

人権課題に有効に対応するには、当社のリスクを特定することが重要となります。この観点から、国連グローバル・コンパクトの原則に照らして、当社グループの重大リスク分野を労働安全衛生／強制労働・人身売買／児童労働／差別とジェンダー／周辺地域への影響の5つに決定しました。取引先の人権DDに関する実施状況（2023年11月～2025年3月）は、下記のとおりです。

取引先の人権デュー・ディリジェンスに関する実施状況

| 重大リスク分野 | (件) | | 課題への対応状況 | (件) | |
|-----------|--------|--------|-----------------------|--------|--------|
| | 2023年度 | 2024年度 | | 2023年度 | 2024年度 |
| 労働安全衛生 | 1 | 0 | 適切な対応や再発防止策を 確認 | 1 | 0 |
| 強制労働・人身売買 | 0 | 0 | 取引を見送り | 0 | 0 |
| 児童労働 | 0 | 0 | 発生事象や取引先の対応 状況を確認中 | 0 | 0 |
| 差別とジェンダー | 0 | 0 | 合計 | 1 | 0 |
| 周辺地域への影響 | 0 | 0 | | | |
| 合計 | 1 | 0 | | | |

苦情処理メカニズムの実効性向上

当社は、グループ会社を含む社員の人権に関する相談を、内部通報制度である「コンプライアンス・ホットライン」や「セクハラ・マタハラ・SOGI^{※1}ハラ等ホットライン」にて受け付けています。社外からの相談は、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する複数言語対応の人権通報窓口を設置して、すべてのステークホルダーからの人権に関するご相談やお問い合わせ等を受け付けています。本窓口では通報者の保護に十分配慮し、匿名での申告も受け付けています。

2024年度は、開設した人権通報窓口を通じて申し立てを1件受け付けました。関連部署と連携の上事実関係の調査を行い、対応の協議や当事者とのコミュニケーションを実施しました。

JaCERの通報フォーム^{※2} <https://jacer-bhr.org/application/form.html>

^{※1} SOGI: Sexual Orientation (性的指向) and Gender Identity (性自認) の頭文字をとった言葉

^{※2} 本窓口では通報者の保護に十分配慮し、匿名での申告も受け付けます。

人権に関する教育・啓発

当社グループでは、人権に関する教育・啓発を従業員に実施し、確実な人権対応を図っています。毎年「人権基礎講座（確認テスト有）」をeラーニングにて実施し、2024年度は日本国内の約4,800人に及ぶ従業員全員が受講しました。人権テーマ別やキャリア採用者向けのeラーニングは、計6講座延べ約25,200人、集合研修は、計17回約440人が受講しています。

啓発施策の一環として「人権啓発標語」に取り組んでおり、2024年度は国内グループ会社15社を含む従業員や家族から計288作品の応募がありました。また、社員がいつでも自ら学習できる教材の提供として「人権通信」を、障がい者の就業援助に役立つ情報提供として「Natural Support News」を発行しています。