

人権への取り組み

当社グループは、経営理念の実現やグローバルにおいて事業を展開するうえで、人権、労働への配慮が重要な課題と認識しており、社会におけるすべての人権を尊重し、事業活動を行うよう努めています。

詳細はウェブサイトをご覧ください。

人権への取り組み <https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/index.html>

人権の尊重を重要課題として

倫理綱領・行動規範では「人権および環境の尊重」を掲げ、行動規範の「人権の尊重」において、「人間性の尊重という基本精神に立ち、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や人権侵害を行いません。」と宣言しています。

コンプライアンス・マニュアルにおいても、「人権の尊重・差別の禁止」として、「基本的人権を尊重し、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどを理由とした差別や人権侵害は行ってはなりません。」と宣言、そのなかでは、「ハラスメントの排除

として、「一人ひとりがお互いをパートナーとして尊重し合い、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどを職場から排除しなければなりません。」と明記しています。

2022年9月には、国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「人権方針」を制定しました。

当社は、人権が尊重される社会の実現に向けて、グローバル企業に期待される人権尊重の責任を果たすため、国際的に認められている人権に関連する基準などに配慮した事業活動に自主的、継続的に取り組んでいきます。

人権方針(冒頭部分)

私たち三菱HCキャピタルグループは、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。

私たちは、関係するステークホルダーとの対話・協働により、現代奴隷、強制労働、人身売買、児童労働など、あらゆる形態の搾取的労働慣行を三菱HCキャピタルグループの事業およびサプライチェーンから排除します。

私たちは、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、グローバル企業に期待される人権尊重の責任を果たします。

私たちは、柔軟な働き方の実現や多様な価値観を尊重し、個々の能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の構築を図ります。

詳細はウェブサイトをご覧ください。

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/sustainability/variou_policies/human_rights_policy.pdf

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するとともに、必要に応じて、業務に応じた研修も実施し、確実な人権対応を図っています。具体的には、当社およびグループ会社の従業員を対象とした人権啓発に関するeラーニング(年2回)のほか、新入社員研修、階層別研修などの専門別研修実施時に人権に関する研修を行っています。2022年度のeラーニングでは、「女性や外国人、障がい者の人権問題」や「職場におけるハラスメント」などのテーマを取り上げ、日本国内の従業員5,647名が受講しました。

英国現代奴隷法への対応

当社の英国のグループ会社であるMitsubishi HC Capital UK PLCは、2015年に英国で施行された現代奴隷法に基づき、奴隷労働や人身売買等を防止すべく取り組んでいる内容についてのステートメントを、ホームページで公表しています。

詳細はウェブサイトをご覧ください。(英文のみ)

<https://www.mitsubishihccapital.co.uk/media/mfddmxxa/2023-mhcuk-anti-slavery-statement.pdf>

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

近年、各国で企業に人権尊重への取り組み義務を課す人権法制の整備が急速に進んでいます。2022年9月に経済産業省が発表した「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」では、人権対応の柱として、①人権方針を策定すること、②人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DD)の実施、③救済・苦情処理メカニズムを構築することが求められています。

当社グループは、この3つの人権対応に関して、①の「人権方針」を前述のとおり、策定・公表しました。これに続き、②人権DDについて、「人権対応プロジェクト」で制度設計を行い、2023年11月より運用を開始しました。

人権DDに取り組むにあたり、前提となる以下の重大リスク分野*を特定したうえで、制度設計においては、右記2点の要素を取り込んでいます。

*重大リスク分野の特定

人権課題にはさまざまな類型があり、有効な対応のためには当社のリスクを特定することが重要なため、国連より実施が求められている「Global Compact」の原則に照らして、当社グループの重大リスク分野を以下のとおり決定しました。



人権対応プロジェクト担当者からのメッセージ

「人権対応プロジェクト」では人権DDの制度設計にあたり、制度の運用に関わる各部のメンバーと定期的に議論を重ねており、対応の高度化に努めています。当社グループ全体で人権尊重に取り組むため、国内外のグループ各社の人権対応についても実態調査を行うなど、改善と強化に向けた準備を進めています。また、従業員が人権への理解を深められるよう、人権教育・啓発や社内向けの広報などにおいても工夫をしています。



人権対応プロジェクトのメンバーで当社グループの人権対応について議論しています。