

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日

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

4. 「人権」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標及び目標

：サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

目次

○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

4. 「人権」の開示例

(番号)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント 4-1

好事例として採り上げた企業の主な取組み

不二製油グループ本社株式会社 4-2

開示例

ガバナンス 戦略 リスク管理 指標及び目標

双日株式会社 ● ● 4-3~4-4

不二製油グループ本社株式会社 ● 4-5

雪印メグミルク株式会社 ● ● ● ● 4-6

株式会社長谷工コーポレーション ● 4-7

●：「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

| 投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント | 参考になる主な開示例 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用 | <ul style="list-style-type: none">双日株式会社(4-3～4-4)不二製油グループ本社株式会社(4-5)雪印メグミルク株式会社(4-6)株式会社長谷工コーポレーション(4-7) |
| <ul style="list-style-type: none"><u>想定されるリスクを具体的に開示</u>することは有用各社が直面している人権リスクについて、<u>どのようにリスク回避するかの開示</u>は有用 | |
| <ul style="list-style-type: none">指標及び目標として、例えば、人権デュー・ディリジェンスで問題になった件数等の<u>定量情報を開示</u>することで、投資家の理解も進むと考えられ有用 | <ul style="list-style-type: none">双日株式会社(4-4) |

好事例として採り上げた企業の主な取組み（不二製油グループ本社株式会社）

経緯や
問題意識

- サステナビリティに関する開示の大半は、サステナビリティレポート等の別の媒体でも開示してきた内容であり、有価証券報告書への掲載のハードルは高くはなかった。
- ただし、有価証券報告書の全体像の中での位置づけは整理する必要があった。

プロセスの
工夫等

- サステナビリティ委員会がガバナンスの要になっている点、並びにサステナビリティ関連のリスク及び機会に対してESGマテリアリティを戦略のベースとして使っている点を中核に据えて記載内容を検討した。
- ESGマテリアリティがサステナビリティに関するリスクと機会を管理しているものであるという前提に加えて、包括的にバリューチェーン全体を評価するプロセスとして、人権、気候変動、生物多様性の3つのリスクと機会に対する具体的なプロセスを記載するページを挿入した。
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則で要請されている人権方針、デュー・デリジェンス、救済措置といったポイントを明確に伝えることを意識しながら作成した。

充実化の
メリット等

- 人的資本の項目やサステナビリティに関する活動の全体像について、経営陣を含めて改めて議論を行う契機となり、意義深い機会になった。

統合報告
書等との棲
み分け

- 有価証券報告書では端的に示すことを優先する一方で、サステナビリティレポートでは過去からの経緯やPDCAの詳細を記載する等、棲み分けの工夫を行った。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

② サプライチェーンを含む人権尊重

当社グループはグローバルに様々な事業を展開していますが、その事業に関わるサプライチェーン上のどの国・地域においても人権尊重に努めるべく、人権リスクの把握及び低減を図っています。その取り組みにあたっては、「国際人権章典」及び国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」フレームワークに沿って人権尊重への対応を行っています。

<国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が定める人権対応のフレームワーク>



戦略

方針の策定・共有

当社グループは、「国連グローバル・コンパクト」の10の原則などを踏まえて、「双日グループ人権方針」や「双日グループ サプライチェーンCSR行動指針」などの方針を策定しています。サプライヤーやグループ会社に対して、当社の方針を周知し、理解と実践を求めています。

また、サプライチェーン上の人権尊重においては、事業現場における認識と理解が重要であると考えています。そこで、当社グループ各社からの人権尊重への理解と事業現場への認識徹底を行う旨の確認書の取得や、グループ各社の経営陣とサステナビリティ推進部 (サステナビリティ委員会事務局) との間での対話を通じ、方針や取り組みの周知及び現場の対応状況の確認を行い、人権尊重意識の徹底と理解の浸透を図っています。

リスク評価

当社グループはグローバルに事業を展開し、その事業の範囲は多岐に亘る上に、川上から川下までサプライチェーンに広く関わっています。そこで、リスクベースアプローチの観点より、英国NGO「ビジネスと人権リソースセンター」が保有する人権リスクの発生事例データベースをもとに、当社グループの事業の中でも特にリスクが高い事業分野を特定すると共に、サプライチェーン全体において一般的にどの位置で人権リスクが発生しやすいか、分析・確認をしています。

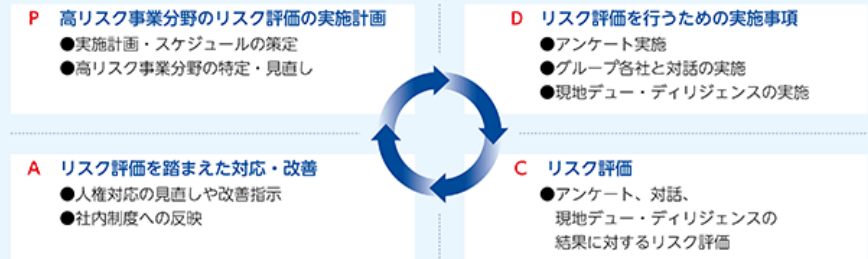
サプライチェーン上の環境・社会リスクに対する当社グループの該当状況

| 双日グループのリスクの高い事業分野 | 代表的なサプライチェーン | | | | |
|-------------------|--------------|------------|------------|---|--------------|
| | (川上) 権益・森林開発 | 権益探掘・原材料採掘 | 原料・部品製造・加工 | 卸 | (川下) 小売・サービス |
| 石油・天然ガス | 土地収用 | 環境汚染 | ○ | ○ | ○ |
| 鉱物 | 土地収用、森林破壊 | 環境汚染 | ○ | ○ | ○ |
| 木材 | 森林破壊 | 労働問題 | ○ | ○ | ○ |
| 砂礫 | 土地収用、森林破壊 | 労働問題 | ○ | ○ | ○ |
| 繊維 | ○ | 労働問題、排水汚染 | 労働問題、排水汚染 | ○ | ○ |
| 化学品 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 食品 | ○ | ○ | ○ | ○ | 労働問題 |
| 通信 | ○ | ○ | ○ | ○ | 情報漏洩 |

(2)

上記のとおり特定した高リスク事業分野に対し、当社では以下のPDCAによる確認を行う体制を構築しました。

● リスク評価のPDCA



● 現地デュー・ディリジェンス

当社は、人権リスクを調査・確認するために、個々の取引や事業において取引や事業が行われている現場でのデュー・ディリジェンスを必要に応じて行っています。例えば、当社グループは木材の調達 (輸入) について、合法性の確認、環境への配慮、社会への配慮の3本柱からなる木材調達方針を定めていますが、この方針の実践として、供給元を当社自身にて訪問し、その経営陣、現地NGO、行政機関、地域住民代表との面談を含む調査を行っています。

好事例として着目したポイント

- (1) リスクが高い事業分野を特定し、サプライチェーン全体のどの位置で環境・人権リスクが発生しやすいかについて分析した結果を図示しながら具体的に記載
- (2) 人権リスクが高い事業分野に対する対応方針について端的に記載

(1)

双日株式会社（2/2）有価証券報告書（2023年3月期） P28-30 指標及び目標

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

指標と目標

改善・救済／実績開示

策定した方針にしたがい、リスク評価を行い、サプライチェーンを含む人権尊重の取り組みを進め、「国際人権章典」や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が掲げる人権尊重の実現を目指します。

2023年3月期の高リスク事業分野に対するリスク評価においては、当社グループ会社のみならずサプライチェーンにおける対応について問題がないことを確認しました。今後も、外部専門家の意見も聴取しながら、これら高リスク事業分野において、PDCAを通じた継続的な改善を進めると共に、適時・適切な開示も行います。

● 木材調達における指標と目標

当社グループは、戦略のリスク評価の項にて説明のとおり、高リスク事業分野を特定しており、その中で木材分野については木材調達方針として指標と目標を定めています。具体的には、海外から調達（輸入）する木材について原産地までのトレーサビリティと、環境・社会（人権）へ配慮した森林管理の適切性に応じて以下の4つのレベルに分けて評価し調達を行うための目標を定めています。

レベルA：認証材（※）

レベルB：トレーサビリティに加え、認証以外で環境・社会（人権）に配慮した森林管理の適切性を検証済みの木材

レベルC：トレーサビリティが確保されている木材

レベルD：トレーサビリティの確保が不十分な木材

※ FSC(R)、PEFCなどによる認証木材

| | |
|----------|-----------------------------------|
| 2025年度目標 | 2025年度までに、レベルAとレベルBの取扱いを100%にします。 |
|----------|-----------------------------------|

< 定量推移と目標 >

| レベル | 2016年度 調査結果 | 2017年度 調査結果 | 2018年度 調査結果 | 2019年度 調査結果 | 2020年度 調査結果 | 2021年度 調査結果 | 2022年度 調査結果 | 2025年度 目標 | |
|-----|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|------|
| 輸入材 | A+B | 50% | 59% | 70% | 78% | 92% | 95% | 94%* | 100% |
| | C | 26% | 35% | 30% | 22% | 8% | 5% | 6% | 0% |
| | D | 24% | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

*毎年、評価基準を厳格化しており、2020年度以降はレベルAを認証材のみとしております。2022年度のレベルA比率は22%。レベルA+Bは2021年度94.5%→2022年度94.4%（▲0.1ポイント）となっています。

※上表における調達木材の取扱いに関する比率は、WWFジャパンの「林産物調達チェックリスト」を用いて当社が実施した評価に基づいて当社が決定したレベル毎の木材（輸入材）の[調達金額]÷[調査対象とした木材（輸入材）総調達金額]で算定しています。また各年度の調査結果は、対象先の選定・分析作業に時間を要するため2年度前のデータを使って算定しています。したがって、2022年度の調査結果は2020年度における木材調達金額をもとに算出しています。なお、2020年度より第三者保証を取得しています。

なお、当社グループの木材調達方針とその目標・実績の詳細については当社ウェブサイトをご覧ください（ただし、適宜内容を更新することがあります）。

< 参考リンク >

木材分野における『サプライチェーンCSR行動指針』の実践 ～木材調達方針～

<https://www.sojitz.com/jp/csr/supply/lumber/>

好事例として着目したポイント

- 人権リスクの高い事業である木材分野について、人権に配慮した木材調達の中期的な目標を定めるとともに、過年度の実績も含め定量的に記載

不二製油グループ本社株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P24-25 リスク管理

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(4) リスク管理

「(2) ガバナンス ② ESGマテリアリティ」で記載したESGマテリアリティに加え、サステナビリティ関連リスク及び機会を当社バリューチェーン全体で包括的に評価し対応するプロセスとして、以下を実施しています。

① 人権リスクへの対応

(人権デュー・ディリジェンス)

当社グループは「不二製油グループ人権方針」を掲げ、事業活動が影響を及ぼし得る当社グループ内及びサプライチェーン上の人々の人権尊重責任の実行方針を示し、当方針に基づき人権デュー・ディリジェンスを実施しています。また、人権デュー・ディリジェンスの取組において、事業活動が及ぼし得る人権への負の影響を特定・評価し、優先的に対処すべき重要な課題を特定するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で提唱されるプロセスに則り、外部の有識者の助言を得て、人権インパクトアセスメントを実施しています。

人権デュー・ディリジェンスの全体像



2020年度 第2回人権インパクトアセスメントで特定した人権リスク

| 特定した人権リスク | 特に確認・留意する事項 (専門家の独立事項) | 対策の方向性 |
|--|--|--|
| 労働安全衛生 関係するステークホルダー :従業員 | ・コロナ禍での感染対策 ・第三者の活用によるマネジメントシステム強化 | ・職場での感染症対策の徹底の継続 ・第三者視点を入れた労働安全衛生マネジメントシステムの継続的レベルアップ |
| サプライチェーン上の労働者の人権 (農園における労働環境、労働安全衛生、非差別・機会均等、強制労働・児童労働、土地の権利に焦点) 関係するステークホルダー :サプライチェーン上の労働者 | ・全般:主要原料に限定しないサプライヤー行動規範の確立、グリーンパス(苦情処理)メカニズムの拡大 ・パーム・カカオ:調達方針、中長期目標に基づく取組みの推進 ・大豆:調達方針の策定とモニタリングシステムの確立 | ・サプライヤー行動規範の周知徹底 ・パーム油改定グリーンパス(苦情処理)メカニズムの実効性評価 ・欧州人権デュー・ディリジェンス動向の適時把握とサプライチェーン上での迅速な対応 ・西アフリカの児童労働について、トレーサビリティマッピング、CLMRS(児童労働監視改善システム)の推進、および教育支援への参画 ・大豆および大豆製品の責任ある調達方針とKPIの設定と開示 ・西アフリカのシアカーネルの責任ある調達方針とKPIの設定(特に女性のエンパワーメント)と開示 |
| ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権 (ハラスメント・強制労働) 関係するステークホルダー :従業員 | ・ダイバーシティ&インクルージョンをグローバルで展開する体制強化 ・ハラスメント防止策強化 ・強制労働リスクの確認と低減 | ・グローバルにダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進 ・職場の人権などについて確認・対応するための仕組みと体制の検討 |

第2回インパクトアセスメントで特定した人権リスクへの対策の進捗については、サステナビリティレポートをご参照ください。

https://www.fujioilholdings.com/sustainability/human_rights/

(救済の実施)

・グループ従業員を対象とした内部通報制度

国内グループ会社では、「不二製油グループ社内通報窓口」を運用しています。また、通報者の秘密・匿名性を確保することにより、通報しやすい環境を整備すべく、社外の法律事務所にも通報窓口を委託しています。特定分野の協力会社を対象とした通報窓口としては、2018年度から「公正取引ヘルプライン」を運用し、適正な取引継続に努めています。

海外グループ会社においては、グループ会社役職員(当社又は当社グループの業務に従事する者を総称して役職員という)向けの内部通報制度「不二製油グループコンプライアンス・ヘルプライン」を運用しています。

内部通報制度の詳細は以下のURLよりご参照ください。

<https://www.fujioilholdings.com/about/governance/compliance/>

・サプライチェーン上の人権・環境リスクに対応する苦情処理メカニズム

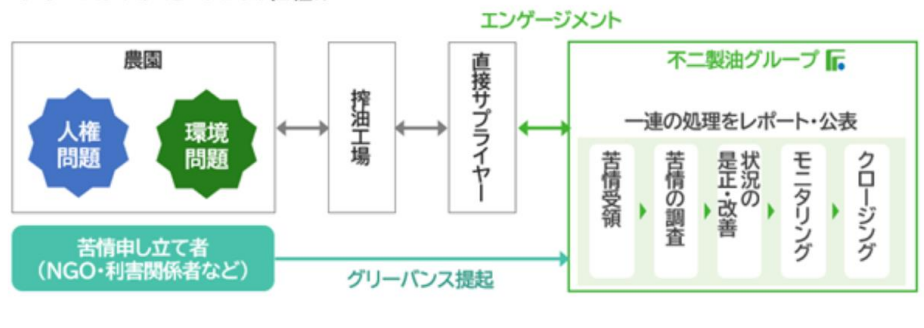
「責任あるパーム油調達方針」を実現する目的で、2018年5月にグリーンパス(苦情処理)メカニズムを構築・公表しました。グリーンパスメカニズムは、ステークホルダーから当社グループに提起されたサプライチェーン上の環境・人権問題について、「責任あるパーム油調達方針」に基づいてパートナーとともにサプライヤーへエンゲージし、問題を改善する仕組みです。

当社ウェブサイトでは、苦情処理手順書を掲載し、エンゲージ対象企業の定義や、グリーンパス対応プロセスを公開しています。また、四半期に一度、受け付けたグリーンパスへの対応状況を更新し、ステークホルダーへ情報を開示しています。

グリーンパスメカニズムの詳細は以下のURLよりご参照ください。

https://www.fujioilholdings.com/en/sustainability/grievance_mechanism/

グリーンパスメカニズムの仕組み



好事例として着目したポイント

- (1) 人権リスクへの対応として、人権デュー・ディリジェンスの概要と特定した人権リスク、対策の方向性について端的に記載
- (2) 人権リスクの救済策として、グループ従業員向けの内部通報制度、サプライチェーン上の人権・環境リスクに対応する苦情処理メカニズムの概要について端的に記載するとともに、詳細情報のURLを記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

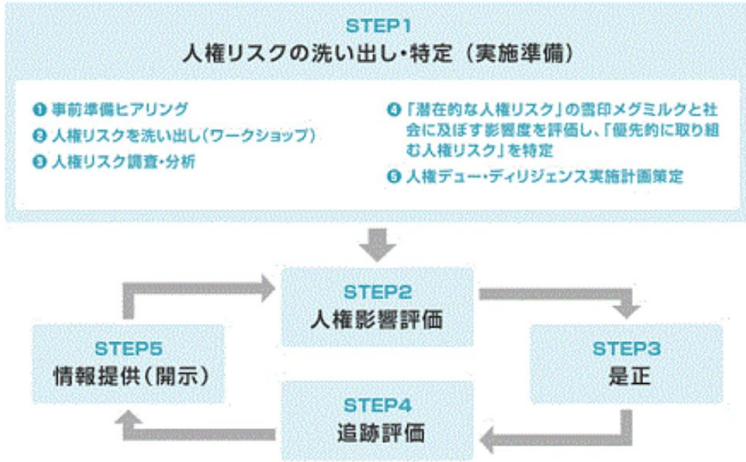
(3) 人権尊重の取組み

「ビジネスと人権」に関する企業の対応への要請はますます強まっており、当社グループの事業活動およびサプライチェーン上において、適切な対応が求められています。私たちは、事業活動を進めていく上で直接または間接的に影響を与える、あらゆる人々の人権を尊重しなければなりません。

2021年6月、事業活動における人権尊重の責任を果たすため、「雪印メグミルクグループ 企業行動憲章」に基づき、指針として「雪印メグミルクグループ 人権方針」を定めました。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、現在、その実践に向け取り組んでいます。

※人権尊重の取組み <https://www.meg-snow.com/csr/human-rights/duediligence/>

人権デュー・ディリジェンスの実施ステップ



(ガバナンス)

「(1) サステナビリティ共通」に記載しておりますので、参照願います。

(戦略)

2021～2022年度は、まず当社のサプライチェーンから人権デュー・ディリジェンスを開始しました。関係部署参画のもと特定した「優先的に取り組む人権リスク」に対して、人権影響評価を順次実施しています。今後、ロードマップを元に、段階的に国内グループ会社、海外現地法人へ取組みを拡大します。

優先的に取り組む人権リスク

- 工場の外国人労働者
- 酪農生産現場における外国人労働者
- パームの小規模農家

(リスク管理)

人権への負の影響を防止・軽減するための対応（人権デュー・ディリジェンス）が不十分な場合は、調達や生産、取引関係におけるマイナス影響や、当社グループのブランド価値毀損にもつながります。そのため、「優先的に取り組む人権リスク」に対して、人権分科会およびサステナビリティ推進部会で対応結果の確認と今後の方向性の協議を行っています。また、グループサステナビリティ委員会を通じてグループ全体に共有しています。当社内で定期的に開催しているリスク連絡会では、グループ全体の人権に関するリスクとトラブルの管理を行い、情報の迅速な共有化を図り、対応をチェックしています。

(指標と目標)

重要課題（マテリアリティ）の重点取組みテーマ「人権の尊重」に定めたKPI（重要管理指標）に沿って、計画的に人権デュー・ディリジェンスや啓発活動を進めていきます。

2022年度までの進捗状況

| 時期 | 内容 | 詳細 |
|-----------------|--------------------------------------|--|
| 2021. 6 | 「雪印メグミルクグループ 人権方針」制定 | |
| 2021. 10 | 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）支援によるワークショップ開催 | サステナビリティ担当役員、関係部署参加のもと、社内およびサプライチェーン上における「潜在的な人権リスク」を抽出 |
| 2022. 1 | CRTによる社内講演「ビジネスと人権の理解」 | 全役員、全従業員が視聴 |
| 2022. 3 | 「優先的に取り組む人権リスク」を特定 | ・ 工場の外国人労働者 ・ 酪農生産現場における外国人労働者 ・ パームの小規模農家 |
| 2022. 6 | 人権影響評価（酪農生産現場における外国人労働者） | 当社が生乳の供給を受けている地域にある酪農生産者が雇用している外国籍労働者（在留資格「技能実習」「特定技能」）へのインタビュー |
| 2022. 7 | 人権影響評価（工場の外国人労働者） | 当社阿見工場に在籍する外国籍労働者（在留資格「特定技能」）へのインタビュー |
| 2022. 8～2023. 3 | 人権影響評価（パームの小規模農家） | ①ミル（搾油所）リストを当社Webサイトに開示（2022. 8） ②ミルの先にあるインドネシアの独立小規模農家へ事前アンケート（2022. 10） ③現地を訪問し、農家とのダイアログ実施（2023. 3） |
| 2022. 10 | サプライヤー向け調査「CSR調達 セルフ・アセスメント質問表（SAQ）」 | 隔年で実施。前回（2020. 10）は全サプライヤー（245社）から回答を受領し、分析シートを各社へフィードバック |
| 2022. 12 | 海外有識者とのダイアログ | 雪印メグミルクグループの人権尊重の取組みに関する対話を実施 |

好事例として着目したポイント

- 「人権尊重」をマテリアリティ項目と定め、その取組みを、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の項目ごとに端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③ 人権の尊重

当社グループでは、「長谷工グループ行動規範」の中で「人権の尊重」を明文化しております。また、人権尊重を図る取組を深化させるため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、2022年1月に「長谷工グループ人権方針」を策定いたしました。グループの社員一人ひとりが人権に対して理解を深め、常に高い意識を持って業務にあたることできるようグループ内での浸透を図るとともに、協力会社等のサプライチェーンに対しても、人権を尊重した事業活動を要請いたします。また、人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）の取組み等を通じて、人権に配慮した経営に努めてまいります。

「長谷工グループ行動規範」に関する詳細な情報は、当社ウェブサイト（URL：https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/code_of_conduct_2.pdf）、「長谷工グループ人権方針」に関する詳細な情報は、当社ウェブサイト（URL：https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/human_rights.pdf）をご参照ください。

(I) ガバナンス

人権に関するガバナンスは、当社グループのサステナビリティマネジメント体制に含まれております。詳しくは「(2) サステナビリティ全般に関するガバナンス及びリスク管理」をご参照ください。

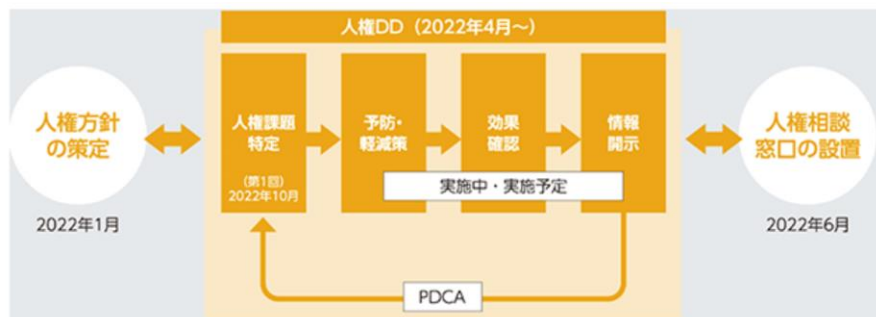
(II) リスク管理

人権に関するリスクは、人権DDによって把握・特定の上、予防・軽減策を講じてまいります。その状況は、リスク統括委員会に報告されるとともに、サステナビリティ委員会、経営会議、取締役会にも適宜報告されます。当社グループの人権におけるリスク管理に関する詳細な情報は当社ウェブサイト

（URL：https://www.haseko.co.jp/hc/csr/governance/human_rights.html）をご参照ください。

(人権デュー・ディリジェンスの取組み状況)

「長谷工グループ人権方針」の策定に伴い、現在、人権DDの取組を進めております。人権DDは、事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、評価、特定したうえで、予防・軽減措置を講じ、その効果を確認してPDCAを回すことにより、人権尊重の取組みの実効性を高めていく継続的なプロセスであります。このプロセスについては、単年度のみならず、毎年度継続してPDCAサイクルを回してまいります。



●対応すべき人権課題の特定

当社の経営管理部門及び協力会社との窓口である建設部門にて「人権WG」を組成し、グループの事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、深刻度と発生可能性の観点から評価を行うとともに、関連する部門やグループ会社の対応状況等につき確認し、対応が必要な人権課題を特定いたしました。

■特定した人権課題

| 人権課題 | 主なリスク |
|-----------------|---|
| サプライチェーン上流の人権課題 | ◆木材伐採現場等、建設資材生産の上流における労働問題や地域住民の生活環境への影響 |
| 強制労働・児童労働 | ◆建設現場やサービス提供現場における協力会社の外国人技能実習生や若年労働者に関する労働問題 |
| 労働安全衛生 | ◆建設現場やサービス提供現場における従業員（自社及び協力会社）の生命や健康に関する事故 |
| 雇用・労働条件 | ◆長時間労働 ◆協力会社の雇用・労働条件 |
| ハラスメント・差別 | ◆自社内または自社・協力会社間で発生するハラスメント ◆サービス提供現場における、お客様へのお客様からのハラスメント |
| 地域コミュニティへの影響 | ◆建設現場の近隣にお住いの方の生活環境への影響 |
| お客様の安全安心 | ◆介護現場やお客様の居住空間におけるサービス提供時の事故 ◆お客様の個人情報・プライバシー |

(2)

●予防・軽減策の検討・実施

特定した人権課題の多くは、従来から展開している「リスク予防活動」の中で、「全社共通リスク」あるいは「部門固有リスク」として認識し、対策を講じてきているものとなります。今後のリスク予防活動では、これらのリスクについて、人権課題としての認識の浸透を図り、対策の継続・強化を進めていく方針であります。

一方、特定した人権課題の一部には、従来はグループの課題としての認識が薄く、実態が十分に把握できていないものがございます。このため、こうした人権課題への対応としては、まず、実態の把握に向けた検討・取組みを進めていく方針であります。

この一環として、協力会社が雇用している外国人技能実習生については、以下のアンケートを実施いたしました。

■協力会社に対する外国人技能実習生に関するアンケートの概要

| | |
|--------|--|
| 対象 | 「建栄会」（長谷工コーポレーションの協力会社組織）、「建翔会」（不二建設の協力会社組織）及び「住優会」（長谷工リフォームの協力会社組織）の会員企業 |
| 実施時期 | 2022年7～8月（建栄会の場合） |
| 内容 | 外国人技能実習生の雇用状況、労働環境（処遇、労働時間、安全衛生等）及び生活環境（住居提供等）につき確認するもの（各協力会社が契約している協力会社（二次協力会社）が雇用している外国人技能実習生の状況に係る把握状況の確認を含む） |
| 結果及び対応 | 外国人技能実習生の処遇等について、協力会社において概ね適切な対応が行われていることを確認。併せて、外国人技能実習生の処遇等に関する留意事項等について周知を図った。 |

好事例として着目したポイント

- (1) 人権課題への取組みとして実施している、人権デュー・ディリジェンスの概要と特定した主な人権課題及びリスクについて端的に記載
- (2) 人権課題への対応の一環として実施した、協力会社への外国人技能実習生に関するアンケートの概要と結果及び対応について端的に記載

！ 開示の好事例としての公表をもって、開示例の記載内容に誤りが含まれていないことを保証するものではありません。