

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2024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

## 5. 「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

### 5. 「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

5-1

好事例として採り上げた企業の主な取組み

住友金属鉱山株式会社

5-2

開示例

ガバナンス 戦略 リスク管理 指標及び目標

オムロン株式会社

●

●

●

●

5-3～5-5

三井物産株式会社

●

●

5-6～5-7

住友金属鉱山株式会社

●

●

●

5-8

積水ハウス株式会社

●

●

5-9～5-10

●：「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：人権

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"><li>人権に関する取組みは、人権のプラットフォーム等に参加することが目的ではなく、企業価値の向上にどのように資するかが重要であるため、<u>人権に関する取組みがどのように企業価値の向上につながるかや、なぜ重要と考えているかを記載</u>することが有用</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>住友金属鉱山株式会社(5-8)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>人権デューデリジェンス等の取組みの結果、人権侵害等が生じていなかったことを開示することが重要なのではなく、<u>識別された課題等をどのように管理、解決していくかや、未然防止のために行っている取組みについて開示</u>することが有用</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>オムロン株式会社(5-4)</li><li>三井物産株式会社(5-6)</li><li>積水ハウス株式会社(5-9～5-10)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>サプライチェーン上の人権に関する取組みとして、現地訪問によりセルフチェックを行っている場合には、<u>訪問頻度や訪問先の選定基準、選定理由を開示</u>することが有用</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>オムロン株式会社(5-5)</li></ul>

## 経緯や 問題意識

- 鉱山業・製錬業を営む企業として「責任ある鉱物調達」「先住民の権利」を重要と捉え、2021年から社内教育も推進してきた。
- 重要課題ごとに設定した推進組織や戦略、指標・目標の進捗等は「サステナビリティ委員会」で経営層への報告、議論を経ており、その内容をサステナビリティレポート等で開示してきたため、有価証券報告書への掲載は社内では自明であった。

## プロセスの 工夫等

- 重要課題ごとの記載内容の粒度をそろえるため、フレームワークに沿った開示とすることを心掛けた。
- 特に「指標・目標」の記載において、実績も記載することで進捗状況を開示することとした。
- 特に「先住民の権利」についてはなぜ重要課題なのかという点が伝わるよう「戦略」においてその記載を心掛けた。

## 充実化した ことによる メリット等

- 前年度以上に、法定開示資料へのサステナビリティ情報を掲載するために一層の情報開示体制の充実が必要であるとの社内認識が深まった。

## 開示をする に当たって の工夫

- 詳細な情報をより網羅的に掲載しているサステナビリティレポートに対し、有価証券報告書における記載においては想定読者層や目的に鑑み記載内容を絞り込むこととした。

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 人権尊重に関する取組み

① ガバナンス

・人権方針  
「SF2030」のサステナビリティ重要課題のひとつである「バリューチェーンにおける人権の尊重」を実現するため、2022年3月1日にオムロン人権方針を制定しました。国際社会と協調した経営や行動に努め、バリューチェーン全体で人権侵害リスクの低減に取り組んでいます。

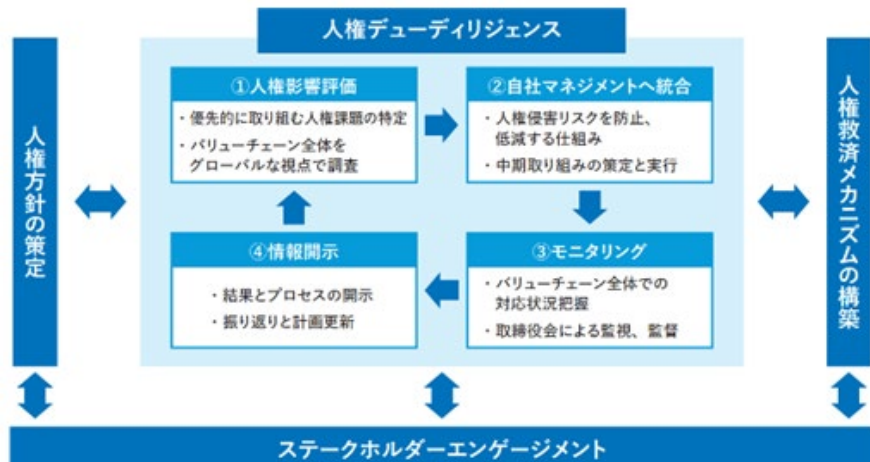
・人権推進体制

当社グループは、経営と現場が一体となってグローバルで人権尊重責任を遂行する体制の構築に取り組んでいます。具体的な執行体制としては、社長CEOから権限委譲されたサステナビリティ推進担当役員の責任のもと、グローバルコーポレートコミュニケーション&エンゲージメント本部が中心となって取組みを推進し、自社領域はグローバル人財総務本部長、サプライチェーン領域はグローバル購買・品質・物流本部長、事業戦略領域は各ビジネスカンパニー長、AIを含むテクノロジーの倫理的な活用については技術・知財本部長、救済メカニズムについてはグローバルリスクマネジメント・法務本部長がそれぞれ責任を持って対応しています。人権尊重へのコミットメントを果たす上で重要な事項については取締役会に報告し、取締役会が監視・監督します。2023年度からは、人権担当取締役を任命し、またサステナビリティ推進委員会の傘下に人権担当取締役や各執行部門長が参画する人権ステアリングコミティを立ち上げ、各責任部門の活動進捗のモニタリングや国際的なイニシアチブ加盟に向けた議論などを行っています。

・人権尊重の取組みの全体像

「オムロン人権方針」をグローバル社員に周知・浸透させるとともに、UNGPに沿って、人権への負の影響を特定・防止・軽減・是正する人権デューデリジェンスの実行と人権救済メカニズムの構築をすることで、グローバルにおける人権ガバナンスを構築しています。またステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、各取組みの実効性を高めています。

＜人権尊重の取組みの全体像＞



(2)

② 戦略

・「SF2030」のサステナビリティ重要課題「バリューチェーンにおける人権の尊重」に沿ってSF2030目標と2024年度までの目標を設定し、取組みを進めています。

2030年目標	UNGPに沿って自社のみならずバリューチェーンで働く人々の人権の尊重に対して影響力を発揮し、人権侵害を許さない、発生させない風土と仕組みが形成されている状態を目指します。
2024年度までの目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>UNGPに沿った人権デューデリジェンスの実施</li> <li>バリューチェーン全体を俯瞰した人権影響評価を実施することにより、「優先的に取り組む人権課題」を特定し、人権デューデリジェンスのサイクルを回せる状態を作り込んでいきます。</li> <li>各国・地域に適した人権救済メカニズムの構築</li> </ul> オムロンが人権に対して悪影響を引き起こしたり、または助長を確認した場合、正当な手続きを通じた救済を実行できるよう、各国・地域に適した人権救済メカニズムを構築していきます。

(3)

具体的な取組みを進めるにあたっては、4つの領域（自社領域、サプライチェーン領域、製品・サービス領域、バリューチェーン全体）における、19の人権課題を抽出しました。これらの人権課題のうち、「リスクの重要度」と「事業への関連性」の2軸からマッピング・優先順位付けを行い、優先的に取り組む7つの課題を中心に対応を進めています。これらの課題の特定にあたって実施した人権影響評価については③リスク管理にて記載しています。

	優先的に取り組む課題（顕著な人権課題）
自社領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働環境</li> <li>労働安全衛生</li> </ul>
サプライチェーン領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準</li> <li>強制、奴隷、債務労働</li> <li>児童労働</li> </ul>
製品・サービス領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>テクノロジーの倫理的な活用</li> </ul>
バリューチェーン全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>苦情処理メカニズムと救済へのアクセス</li> </ul>

好事例として着目したポイント

- (1) 人権推進体制と人権尊重の取組みの全体像を端的に記載
- (2) 時間軸別で人権に関する目標を端的に記載
- (3) 優先的に取り組む課題を人権に関する取組みを進める領域別で端的に記載

オムロン株式会社 (2/3) 有価証券報告書 (2024年3月期) P34-37,45

戦略 リスク管理

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

自社領域・サプライチェーン領域においては、RBAの求める基準を軸に取組みを進めています。

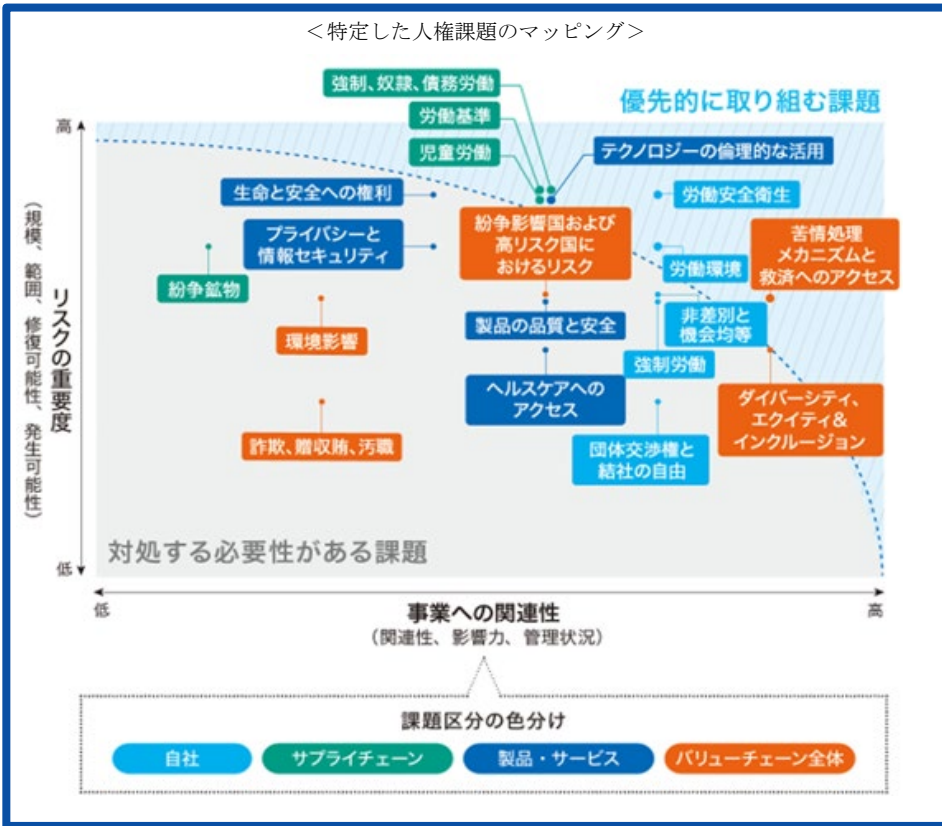
・ 自社領域  
 全従業員に対してオムロン人権方針と国際基準に基づく人権課題に関する研修を実施するほか、RBAのSAQ（自己評価質問書）を活用した自社生産拠点の人権侵害リスクの評価と是正措置を行っています。これらに加え、人権影響評価で特定された強制労働を含む労働環境や、労働安全衛生の課題の発生リスクが高い拠点に絞ったリスク低減の取組みを進めています。この条件に該当する中国・マレーシアの生産拠点においては、段階的に第三者による監査を進めるとともに、構内委託先で外国人技能実習生が働いている日本の生産拠点については、雇用状況に関する確認を進めています。

・ サプライチェーン領域  
 すべての仕入先に対して、「オムロングループサステナブル調達ガイドライン」で定めるRBAに準拠した「サプライヤ行動規範」の遵守と、当社グループの定めるミニマム要件達成を依頼しています。重要仕入先に対しては、RBAより求められる要件のクリアを両社の共通目標に設定し、継続的に現状調査と評価、改善を実施しています。これらに加えて、人権影響評価で特定された課題の発生リスクが高いと考えられる中国・マレーシアに生産拠点を持つ仕入先を2024年度までの取組み対象と定めて深掘りした調査と改善を進めています。

・ 製品・サービス領域  
 テクノロジーが人権に与える影響の中でも、特にAI倫理に注力して取組みを進めています。AIガバナンス体制の構築に向けて、2024年度より当社グループのAI倫理に対する姿勢や取組みを示す「AI方針」と、既存のリスクマネジメント体制と連携したAIガバナンス委員会を運用します。

・ バリューチェーン全体  
 バリューチェーン全体における苦情処理メカニズムと救済へのアクセスについては、当社グループの従業員（派遣社員を含む）および仕入先が利用できる内部通報制度をグローバルに運用しています。内部通報窓口へ寄せられた情報については秘密保持を厳守し、通報者が通報したことにより不利益を受けないことを保証しています。通報内容については中立公正に事実確認を行い、適正な措置を行っています。また、当社はJaCER（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構）に正会員として加盟しており、JaCERの提供する「対話救済プラットフォーム」を活用することで、地域社会や顧客、直接取引関係のない2次以降の仕入先も含めたあらゆるステークホルダーに対する人権救済・是正の取組みを進めています。

(3)



(2) ③リスク管理

・ リスクを評価・識別・管理するプロセス  
 2022年度にUNGPに基づいた当社グループ全体での人権影響評価を米国NPO団体のBSR (Business for Social Responsibility) と共同で実施しました。この人権影響評価の実施にあたっては、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体において、当社グループが自らの事業活動を通じて引き起こす、または加担する可能性のある人権侵害リスクの評価・特定を行いました。具体的なステップとしては、はじめに国際規範や業界・ステークホルダーの動向調査と、海外地域統括本社を含む全社15部門に対する社内インタビュー調査を行いました。次に、国際人権基準を踏まえ人権課題を網羅的に抽出した後、それらの中から電機電子業界特有の課題を絞り込みました。さらに当社グループのバリューチェーンにおいて権利保有者に影響を及ぼす可能性のある課題を19個特定しました。最後に「リスクの重要度」と「事業への関連性」の2軸からマッピング・優先順位付けを行い、優先的に取り組む7つの課題（顕著な人権課題）を特定しました。これら7つの課題に対して、各責任部門が実行計画を策定し取組みを進めています。

- 好事例として着目したポイント
- (1) 人権に関する取組みを進める領域ごとに、人権に関する取組みを端的に記載
  - (2) 人権課題特定のプロセスを端的に記載
  - (3) 特定した人権課題を「リスクの重要度」と「事業への関連性」の2軸で整理するとともに、課題区分ごとに色分けをしたマッピング表を図示

## オムロン株式会社 (3/3) 有価証券報告書 (2024年3月期) P34-37,45

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

・全社リスクマネジメントへの統合状況

当社グループは、リスクを全社的に管理する体制を構築することが重要であることを踏まえ、グループ共通のフレームワークで統合リスクマネジメントの取組みを行っています。人権リスクをグループ重要リスクと識別・評価し、人権影響評価で抽出された課題を踏まえて、定期的にモニタリングを行っています。

(1) 詳細は、「第2 事業の状況 3 事業等のリスク⑧人権」に記載しています。

## ④指標と目標

・②戦略に記した定性目標に従って、各テーマにおける年度ごとの取組み内容を定めています。なお2023年度の主な実績は以下の通りです。

	2023年度の主な実績
自社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本、中国、アジア・パシフィック、欧州、米州の主要な自社生産拠点に対するRBAのSAQの実施：25拠点</li> <li>・RBA基準による第三者監査の実施：3拠点（中国、ベトナム、マレーシア）</li> </ul>
サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・重要仕入先向けのセルフチェック：60社</li> <li>・全仕入先向けのセルフチェック：575社</li> <li>・中国に生産拠点を持つ仕入先<sup>(注1)</sup>への人権に関する詳細なセルフチェック：69社</li> <li>・マレーシアに生産拠点を持つ仕入先<sup>(注2)</sup>への人権に関する詳細なセルフチェック：51社</li> </ul>
製品・サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「AI方針」策定（公表予定）</li> <li>・AIガバナンス委員会の設立</li> </ul>
救済メカニズム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本以外の仕入先に対しても、2023年度より全エリアで通報を受け付ける体制を構築</li> <li>・JaCERの提供する「対話救済プラットフォーム」の運用を開始</li> </ul>

(注) 1. 人権侵害リスクが高いと考えられる労働集約型業種の仕入先を選定  
2. 人権侵害リスクが高いと考えられるマレーシア近隣国から外国人労働者を雇用している仕入先を選定

(2)

## 【参考】【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

## ⑧ 人権

**リスクシナリオ**

**環境認識** 持続可能な社会の実現に向け、人権課題に対して、自社だけでなくバリューチェーン全体を通じて、企業が責任を果たすことが求められています。一方で、強制労働、児童労働、低賃金や未払い、長時間労働、安全や衛生が不十分な労働環境、ハラメント等の是正は社会課題となっており、デューデリジエンスによるサプライチェーンの可視化や人権侵害懸念国・地域からの輸入禁止等により、人権の尊重を法規制で担保する取組みが進んでいます。また、AIの活用等技術革新による新たな人権課題も生じています。これらの環境変化は、以下を含む当社グループの長期ビジョン・事業環境に対して大きな影響があります。

- ・中国・アジアを含めグローバルの事業拠点とサプライチェーン
- ・AIを活用した製品・サービスの研究開発・提供

**影響** 人権に配慮したバリューチェーンの構築やAIの活用は、新たな社会価値の創出、事業機会となります。一方、バリューチェーン上の人権課題に適切な対応を行わなかった場合やAIに対する法規制等に準拠せず製品やサービスを通じて差別などの人権問題を発生させた場合には、社会的信用が失われ、その結果、取引停止・製品の開発中止や戦略の見直し、ブランド価値の棄損につながる可能性があります。

**対応**

**体制** 人権課題への対応については、取締役会決議により制定されたオムロン人権方針に基づいた活動を行っています。具体的な執行体制としては、社長CEOから権限委譲されたサステナビリティ推進担当役員の責任のもと、グローバルコーポレートコミュニケーション&エンゲージメント本部が中心となって取組みを推進し、自社領域はグローバル人財総務本部長、サプライチェーン領域はグローバル購買・品質・物流本部長、事業戦略領域は各ビジネスカンパニー長、AIを含むテクノロジーの倫理的な活用については技術・知財本部長、救済メカニズムについてはグローバルリスクマネジメント・法務本部長がそれぞれ責任を持って対応しています。

- ・関連OGR：HRMルール、労働安全衛生管理ルール、購買ルール

**取組** 具体的には、企業の人権尊重責任を果たすために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」に沿って、以下を含む対策を推進しています。

- ・RBA<sup>(注1)</sup> アセスメントツールを活用したリスク評価
- ・仕入先に対するサステナブル調達ガイドラインの提示・遵守状況確認
- ・AIに関する情報収集およびAIを事業で活用するための社内ルールの整備
- ・グローバルでの人権救済メカニズムの運用

(注1) RBA：Responsible Business Allianceの略。電子業界を中心とするグローバルなCSRアライアンス。

※人権リスクへの対応の詳細は「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (1)オムロンのサステナビリティの考え方及び取組み、(4)人権尊重に関する取組み」をご参照ください。

## 好事例として着目したポイント

- (1) 人権に関する取組みを進める領域ごとに当年度の主な実績を定量情報も含めながら端的に記載
- (2) 人権リスクに関する環境認識や影響、リスクへの対応体制、取組み事例を端的に記載

## 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

## (5) サプライチェーンと人権

当社は、世界中の国や地域でグローバルに事業を展開していることから、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権の尊重への取組みが求められていることを認識しています。このため、国際基準に則った人権に対する配慮はサステナビリティ経営の基盤であると考え、これまでも三井物産グループ行動指針や三井物産役職員行動規範に人権の尊重を謳い、取組みを推進してきました。

企業の人権尊重への取組みの重要性は年々増しており、当社の人権に関する考え方をより明確にした上で取組みを推進すべく、2020年8月に人権方針を策定しました（2022年2月改定）。本方針策定にあたっては、経営会議に付議・承認され、取締役会でも報告されています。

サプライチェーンと人権の対応に係る具体的な、①ガバナンス、②戦略、③リスク管理、④指標及び目標は以下のとおりです。

(中略)

## ③リスク管理

- 当社は、上記の通り各種国際規範を踏まえて、2020年3月期に外部専門家を起用し、当社及び海外現地法人の取扱商品、連結子会社の主要事業を対象にサプライチェーン上の人権について、人権リスク評価を行いました。その結果、当社のサプライチェーン上において、主に食料・衣服・建材・鉱物の商品で、東南アジア、アフリカ、南米等の新興国を中心とした原産地が一般的に強制労働や児童労働等の人権問題が生じる可能性が高い分野と評価し（「高リスク分野」）、人権DDを開始しました。
- 具体的には以下の図のとおり「周知」「特定」「調査」「開示・改善」の取組みを行うことで、サプライチェーンにおける課題の把握と解決を目指しています。

## サプライチェーンにおけるデューデリジェンスの実施



- 2020年3月期に特定した高リスク分野におけるすべての主要サプライヤーについて、2023年3月期までにサプライヤーアンケートを実施しました。実施したアンケート結果や現地訪問においては重大な人権問題は確認されませんが、人権方針を策定していないサプライヤーや法令等の理解が不十分なサプライヤーに対してあらためて当社取組みの説明を行う等、サプライヤーとともに、サプライチェーン全体での人権尊重の理解促進と実践を進めることで、人権問題リスクの低減に努めています。

- 2024年3月期も引き続き新規取引先に持続可能なサプライチェーン取組方針を送付し内容を理解いただくとともに、人権課題に精通する弁護士を講師として取引先向けに研修を実施しました。当社及び子会社のサプライヤーにアンケートを送付し回答を得ました。また、当社子会社の三井農林株式会社が、販売先である食品製造会社と共にスリランカ紅茶農園のフォローアップ監査に同行し、農園、紅茶葉製造工場と対話を実施しました。食品製造会社起用の外部専門家による事前の現地訪問調査時には、マネジメント、HSE、応急処置等において良い取組みが実施されていることが確認出来た一方、就業規則・労働契約、賃金等の項目の一部において改善すべき事項を発見。食品製造会社と共に農園経営者との対話を重ね対応を行いました。結果、現地に改善されていることを確認しました。
- 苦情処理メカニズムも当社ウェブサイトに掲載しています。2024年3月期は人権に関する苦情はありませんでした。また、苦情受領後の対応期間の見直し等、記載内容の改善を行いました。



- なお、人権DDの対象とする高リスク分野につきましても、実効性の向上を目指し、2024年3月期に社外アドバイザーのアドバイスを得つつ見直しを行い、2025年3月期から従来の食品原料・食料品・建材等の商品に加え、鉱業・金属・石油・ガス・化学品といった業種も対象とし、東南アジア・アフリカ・南米等の新興国を中心とした原産地対象取引が高リスク分野に該当すると判断し人権DDの対象とすることとしました。
- また、アンケート項目の改善、サプライヤーの回答率向上を狙った調査回答プロセスのウェブシステム導入、調査結果の評価のプロセス化等、取組強化と効率化に努めています。
- また、2024年3月期は、事業本部による関係会社自主監査や内部監査における人権要素の監査の仕組みの導入や、商品の売買契約において人権条項を追加することを原則とするなど、サプライチェーンも含む人権リスクの低減に資する施策に取り組みました。また、意識浸透策としてキャリア段階別研修（新人/ラインマネージャー）にビジネスと人権の内容を追加しました。

## 好事例として着目したポイント

- サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの概要や取組み内容について具体的に記載



## 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

## ④指標及び目標

- ・中期経営計画2026では、事業活動における人権尊重取組をさらに強化することを掲げ、人権デューデリジェンスの範囲拡大、サプライヤーとの協働、社内プロセスの拡充を図ります。
- ・当社は特に森林破壊や環境負荷、人権リスク等の高い分野の以下4種の原材料・商品については、NGO等ステークホルダーとも協議し、各方針に加えて個別に調達方針を策定し、トレーサビリティや認証品調達率の目標と実績を開示すると共に、取引先に方針を送付・周知し、持続可能な原材料・商品の調達に努めています。本方針は定期的に見直し、必要に応じて改定していきます。
- ・2024年3月期には連結子会社の三井物産シーフーズにおいて水産物の個別調達方針を策定しました。環境負荷の範囲は、気候変動、水資源、生物多様性など多岐にわたるため、今後も個別調達方針対象商品の拡充を図るとともに、サプライヤーと協働しサプライチェーン上の環境、人権リスク評価を進めていきます。

商品	内容	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2030年 目標
天然ゴム	原産地までのトレーサビリティ	100%	100%	100%	100%	100%
パーム油	ミルレベルまでのトレーサビリティ	99.1%	100%	100%	100%	100%
	RSPOを始めとする持続可能認証品取扱比率	6.9%	11.2%	12.2%	18.6%	100%
木材	国際的に認められた認証材・または準じる材の取扱比率 [製材]	100%	100%	77%	0%*	100%
	同上 [製紙用ウッドチップ]	100%	100%	100%	100%	100%
紙製品	違法性のない原料で製造された製品であることのトレーサビリティ	91%	93%	100%	100%	100%

\* 認証団体のFSCが特定産地国材に対する認証付与を取りやめたことによるもの。認証付与が取りやめになった当該製材については2024年4月時点で新規受注を終了しており、2024年6月に履行完了見込み。

## 好事例として着目したポイント

- ・ 人権リスク等の高い分野の原材料や商品について、トレーサビリティや認証品調達率の目標と実績を定量的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③リスク管理  
当社グループは、以下の重要課題特定プロセスで示す、サステナビリティに関するリスク及び機会を識別し、評価しました。この特定された重要課題は、先の②「サステナビリティ個別課題の検討組織」に従って管理しています。

(中略)

	重要課題	検討組織
①	非鉄金属資源の有効活用	資源有効活用部会
②	気候変動	カーボンニュートラル推進委員会
(中略)		
⑩	先住民の権利	人権部会
⑪	サプライチェーンにおける人権	人権部会

(2) (3) 戦略

特定された重要課題ごとの「2030年のありたい姿」実現にむけ、以下の方針及び考え方で取り組みを進めています。

(中略)

⑩先住民の権利

- a) 2030年のありたい姿  
先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業
- b) 方針・考え方

鉱山開発や製錬事業においては、環境や地域社会へ及ぼす影響が大きいことから、一般に弱い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあります。そのため先住民の理解と信頼を得ながら事業を進めることが大前提であると考えます。「先住民の権利に関する国際連合宣言 (UNDRIP)」などの国際規範を尊重し、地元行政などの関係するステークホルダーとも協力しながら、先住民の伝統と文化を理解したうえで対話を続けていきます。

⑪サプライチェーンにおける人権

- a) 2030年のありたい姿  
サプライチェーン全体でサステナビリティ調達に取り組んでいる企業
- b) 方針・考え方

当社グループはステークホルダーと連携し持続可能なサプライチェーン構築を目指しています。国際規範に基づく当社グループの「サステナビリティ調達方針」に則り、サプライチェーンにおける「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に関するリスクを把握し問題があれば是正します。特に鉱物調達においては、児童労働などの人権侵害や環境汚染といった負の影響を及ぼすおそれのある鉱物の調達を行わないよう、当社グループの「責任ある鉱物調達に関する方針」に則り経済協力開発機構 (OECD) のガイダンスを尊重し取り組みます。

好事例として着目したポイント

- (1) 特定した重要課題ごとに検討組織を記載
- (2) 先住民の権利、サプライチェーンにおける人権を重要課題として特定し、重要課題ごとに2030年のありたい姿、方針・考え方を端的に記載
- (3) 特定した重要課題に関する指標と2030年度の目標、実績を表形式で端的に記載

(3) (4) 指標と目標、及び実績

下表の実績は、当社ウェブサイトで公開している「サステナビリティレポート2023」の実績であります。

(中略)

⑩先住民の権利

指標	目標 (2030年度)	2022年度実績
先住民や先住民の伝統と文化の理解	・社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合: 2023年度末までに100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2022年6月1日付で改正した住友金属鉱山グループ人権方針について、社内教育動画を制作し社内研修として展開</li> <li>・2021年度に展開した社内教育動画の視聴実績: 5,902人、視聴した当社グループ拠点の割合: 100%</li> </ul>
先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援	・先住民を対象とする奨学金の実施 (既存の取り組みの継続実施)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存の取り組みを実施 &lt;フィリピン&gt; 地域住民及び行政などのステークホルダーと協議のうえ、地域での奨学金などを継続実施</li> <li>&lt;北米・南米JV鉱山&gt; JVパートナーの取り組みを協働して実施</li> </ul>
	・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みへの支援: 年1件以上の支援	・対話を継続している専門家が所属しているNPOでの講演会に参加、「責任ある鉱物調達」をテーマに意見交換を実施

⑪サプライチェーンにおける人権

指標	目標 (2030年度)	2022年度実績
サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達の推進	責任ある鉱物調達 ・国際基準に合致した責任ある鉱物調達マネジメントシステムの確立: 2021年度末まで ・サプライチェーン上での、児童労働等人権侵害に担する鉱山及び製錬所ゼロの維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニッケルの精錬所での第三者監査を受審。金、銀及びコバルトの製錬所での監査受審を継続。銅の製錬所での監査受審を計画</li> <li>・当社製錬所における鉱物調達及び顧客からの原料調査票の調査において、人権侵害に担する取引先はゼロ</li> </ul>
	サステナビリティ調達 ・「住友金属鉱山 グループサステナビリティ調達方針」を受領し同意した取引先企業: 2030年度末までに100% ・国際基準に合致したサステナビリティ調達マネジメントシステムの確立: 2024年度末まで ・デュー・ディリジェンスの継続実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主要取引先に対し、当社グループのサステナビリティ調達を説明する動画 (15分程) を配信</li> <li>・主要取引先の中から事業部門及び資材部から1社ずつ計5社を選定し、各社を訪問のうえサステナビリティ (特にビジネスと人権) についての意見交換を実施</li> <li>・苦情処理 (救済) メカニズムとして、プラットフォームを提供する「JaCER」 (一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構) に参画 (当社グループに関する苦情件数: 0件)</li> </ul>

積水ハウス株式会社 (1/2) 有価証券報告書 (2024年1月期) P34-36

戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 人権尊重に関する取組み

①ガバナンス

当社グループの企業理念の根本哲学は「人間愛」であり、人を大切にする考え方は企業経営の基盤にあります。

その考え方に基づき、人権デュー・ディリジェンス (以下、「人権DD」) 推進体制を整えています。当社の取締役会は、人権方針の遵守及びその取組みについて、諮問機関である「リスク管理委員会」(委員長:代表取締役副社長執行役員 田中 聡) から定期的に報告を受けて、監督しています。

当社グループの人権課題については、ESG経営推進体制における社会性向上部会で、重点課題と方針を決定しています。社会性向上部会に「人権DDミーティング」を設置し、複数の関係部署間で情報共有と連携を進めています。

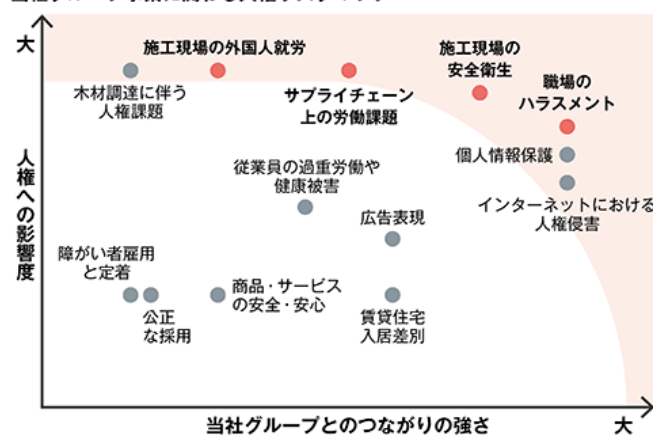
②戦略

当社グループは、2020年4月に「積水ハウスグループ人権方針」(以下、「人権方針」)を策定し、公表しました。ヒューマンリレーション研修等を通じて国際規範に基づく人権に対する考え方及び取組みについて発信し、全従業員に繰り返し周知しています。また、人権方針に基づき、人権DDのプロセスを事業活動に組み込み、PDCAサイクルにより、取組みを推進しています。

当社グループの事業に関わる人権リスクの評価の見直しは、人権DDミーティングで行っています。

下記のマップの中で赤いポイントが特定した重点課題です。

当社グループ事業に関わる人権リスクマップ

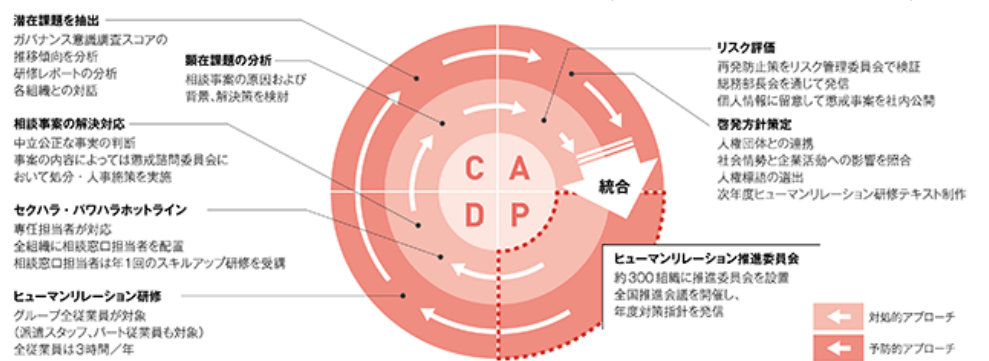


- 特定した重点課題:
1. 職場のハラスメント
  2. 施工現場の安全衛生
  3. サプライチェーン上の労働課題
  4. 施工現場の外国人就労

特定した重点課題に対応するため、当社グループは以下の取組みを推進しています。

1. 職場のハラスメント

職場のハラスメント防止対策については、ヒューマンリレーション推進委員会が中心となって、予防的アプローチと対症的アプローチの2側面から行っています。年間のPDCAは下図の通りです。



2. 施工現場の安全衛生

当社グループは施工現場の災害減少に向けた取組みを推進しています。毎年重点テーマを設け、安全活動の基本事項の徹底と実践を継続し、実効性のある対策を定着させることにより安全・安心な施工現場を実現させます。

3. サプライチェーン上の労働課題

当社は2018年に国連グローバル・コンパクトの掲げる、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持・署名したことを機に、日本のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)」のサプライチェーン分科会に参加しています。そして、サプライチェーンにおける調達の取組みとして「CSR調達ガイドライン」を制定し、取引先に発信しています。「CSR調達ガイドライン」には人権や労働の権利の尊重がうたわれており、CSR調達ガイドラインの発信に際しては、併せて「積水ハウスグループ人権方針」の周知も行っています。

取引先には、当ガイドラインの趣旨と内容を理解して遵守すること、及びその取組みに関して、当社による定期的な確認または監査に協力することに同意していただいたうえで、「同意確認書」の提出を要請しています。新規取引先の採用においては、「同意確認書」を提出いただいたから取引を開始しています。

4. 施工現場の外国人就労

建設現場においては、国籍・性別に関係なく施工技能者が働いていますが、中でも異なる背景(文化・言語など)を持つ外国人就労者(技能実習生を含む)の就労環境を当社は重視しています。グループ会社とその施工協力会社の主要3職種(外国人就労者)を対象に毎年、就労環境に関するアンケート調査を行い、その回答から、現在の就労環境に概ね不満は少ないと考えていますが、今後も継続して技能実習生との対話の機会を多く設け、得た意見などを活かし、さらなる労働環境の整備に努めます。

好事例として着目したポイント

- 人権に関して特定した重点課題への取組みを具体的に記載

## 積水ハウス株式会社（2/2）有価証券報告書（2024年1月期） P34-36

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

## ③リスク管理

人権課題の内容ごとに関係する部署、事業所、グループ会社など（以下、「関係部署など」）が人権DDを担当し、ステークホルダーとの対話、及び専門家や人権団体からの情報提供・助言を通して収集した情報をもとに、リスクを洗い出し、啓発や対策を実施しています。人権DDに関する情報は、関係部署などから事業部門ごとに共有・集約し、または人権DDミーティングなどで内容の検証を行うことで、全社的な課題の抽出、啓発、改善の取組みに統合・展開していきます。

こうした取組みについては、社会性向上部会が、取締役会の諮問機関である「リスク管理委員会」に定期的に報告しています。

## ④指標及び目標

当社グループは、リスクマップで特定した重点課題に対応する指標として、以下のKPIを掲げています。

## &lt;公開ウェブサイト 人権に関する問い合わせ件数&gt;

	2021年度	2022年度	2023年度
お問い合わせ件数	32	21	32

2020年4月の「積水ハウスグループ人権方針」策定時より、公開ウェブサイトで、人権に関する問い合わせを外部からも受け付けています。これまで全ての問い合わせに対して、状況確認と対応を完了していますが、問い合わせの中に当社の事業に与える重大な人権侵害は確認されていません。

## &lt;セクハラ・パワハラホットライン 取り扱い件数&gt;

	2021年度	2022年度	2023年度
相談受付件数	169	213	253
相談受付件数のうち、ハラスメントに関する申し出の件数	97	125	131
ハラスメントに関する申し出のうち、解決是正に向けて対応した件数（注）	61	66	76

（注） 相談内容と相談者の意向をヒアリングし、組織として対応すべき問題と判断して対応した件数。それ以外にも、内容に応じて相談者への助言などの支援を行っています。

## 好事例として着目したポイント

- 人権に関する指標と実績を定量的に記載
- セクハラ・パワハラホットラインへの相談受付件数の内訳として、ハラスメントに関する申し出の件数、ハラスメントに関する申し出のうち、解決是正に向けて対応した件数について定量的に記載

！ 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。