

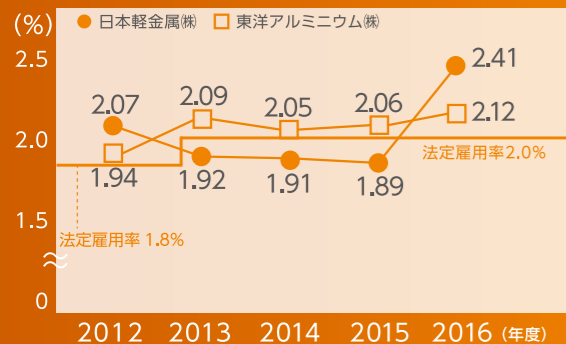
人権

人権を尊重し、方針の共有を図っていきます。

日軽金グループは、人権を尊重し、いかなる理由をもってしても、差別・ハラスメント・誹謗・中傷をしません。また、グローバル企業としての自覚のもと、事業の影響が及ぶ範囲において人権をおびやかす事態や状況を招かないよう、最大限の配慮をするとともに、多様な人材の登用を行っていきます。



FOCUS 障がい者雇用率



※各年 6月1日時点

人権方針

1. 各国法令の遵守および国際規範の尊重

日軽金グループは、人権に関する各国法令を遵守するとともに国際規範を尊重します。

2. 差別の禁止

日軽金グループは、あらゆる企業活動において、いかなる理由(性別、人種、信条、宗教、国籍、民族、障がいの有無、LGBT等)をもってしても差別・ハラスメント(いやがらせ)・誹謗・中傷を直接的にも間接的にもしません。また、見過ごすこともしません。

3. 企業風土の醸成

日軽金グループは、人権に関する実際または潜在的な課題の解決に向け、継続的かつ網羅的な教育の場を通じ従業員個々の正しい知識と理解を深め、人材育成を通じ人権を尊重する企業風土の醸成に努めます。

4. 働き甲斐のある職場づくり

日軽金グループは、児童労働、強制労働、過重労働を排除し、職業選択の自由、適正な労働時間と賃金の確保、および安全かつ衛生的で快適な職場環境を整備します。また、従業員とのコミュニケーションを深め、互いに尊重しあう働き甲斐のある職場を作ります。

5. 救済と是正

日軽金グループは、モニタリングを通じて人権に関する負の影響を与える可能性が認識された場合、すみやかに救済し、解決を図ります。また、通報者保護を徹底した内部通報制度を整備・運用します。

6. 紛争鉱物問題への対応

日軽金グループは、コンゴ民主共和国やその周辺諸国で採掘されるスズ、タンタル、タングステン、金の4鉱物(3TG)およびそれらを使用した製品を使用しません。お取引先のご協力のもと、調達材料、製品に含まれる3TGの原産国を確認し、必要に応じて開示します。

7. 方針の共有

日軽金グループは、組織が影響を及ぼすことができる範囲で、これら方針の採用と実施を求めます。

ダイバーシティ

女性活躍推進

日軽金グループは、管理職に占める女性の割合が4.3%(前年3.5%)と低く、女性の登用が課題となっています。このため、女性特有のM字カーブ^{*}を解消するための制度の充実を図り、また女性従業員の意識改革のための施策を実施しています。その一環として、女性従業員を対象とした「フォルトゥナ研修」を実施しています。この研修では、本人だけでなく研修生の上司に対しても、意識改革や指導方法などの研修を行っています。

^{*}M字カーブ: 女性の労働力率が結婚・出産期に当たる年代において一旦低下し、育児が落ち着いた時期に上昇する現象。

フォルトゥナ研修参加者の声



日軽松尾(株) 営業部
内堀 良恵(2015年度研修生)

日軽松尾(株)は、金型を使ってアルミ製の自動車部品などを製造しています。私は営業部に所属し、お客さまとの窓口を担当しています。

今回、金型を整理したい工場と、できるだけ残しておきたい営業の橋渡しをして、金型の適正な管理ができるよう改善に取り組みました。お客さまへ廃棄許可のお願いをしたり、グループ会社の管理方法を調査したりしながら改善を進め、約50万円の成果をあげることができました。

今回の活動を通し、「会社とお客さまのために活動すること」や「自らが情熱をもって行動すること」の大切さを学びました。

上司コメント 営業部長(当時) 宮島 敦司

お客さまと他部門を巻き込む必要がある困難な課題でしたが、見事に成果をあげることができました。内堀さんにとっては大きな自信となり、今後さらに仕事の領域を上げていくことにつながると期待しています。

障がい者雇用

日本軽金属(株)は、安定的かつ長期的に障がい者を雇用することを目的に、日軽金オーリス(株)を設立しました。これにより、一体感のあるチームで仕事に取り組むことができ、担える業務が広がります。日軽金オーリス(株)は、現在静岡県と東京都に拠点を置き、施設・設備の清掃、食堂業務の補助、および事務補助などを中心に業務を行っています。委託先からは、丁寧で正確な仕事が高く評価されています。

日軽金オーリス(株)は、今後も障がい者の職域を上げ、その雇用を拡大していきます。

なお、2016年1月26日には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社の認定を取得しました。



日軽金オーリス(株)蒲原事業所の従業員

サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス

日軽金グループは、人権方針をサプライヤーと共有するため、購買担当者が実際に現地のサプライヤーを訪問し、人権に関する現地確認や意見交換を行っています。2015年度は、中国の金属珪素メーカーを訪問しました。現地では、本社で人権状況についてマネジメントへのヒアリングを行い、さらに約300km離れた工場を訪問し、児童労働の有無、労働安全管理の状況、職場環境管理の状況などを確認することができました。

今回の訪問先は、「ユーザーから人権に関する調査を受けたのは初めて」とのことでしたが、日軽金グループの人権方針を理解していただくことができました。今後もサプライヤーを訪問し、人権方針の共有に取り組んでいきます。



訪問先の担当者へのヒアリングの様子



壁に貼付された安全ステッカー

環境負荷の測定の様子

今後に向けて CSR推進計画(2016年度推進項目抜粋)

推進テーマ	主要行動計画	KPI
人権保護	人権方針の策定	
人権方針の共有	国内外サプライヤーへのヒアリング実施	ヒアリング実施会社数
ダイバーシティ推進	特例子会社による障がい者の積極的雇用と職域拡大	障がい者雇用率2.0%超