

# 人権の保護、尊重

## 方針

当社は、経営方針において「人権を尊重し、倫理を重んじて、誠実で公正な事業を行う」ことを定め、「人権の保護、尊重」を重要課題の一つにしています。

事業活動が人権への負の影響を引き起こすまたは助長する可能性があること、および当社グループの事業・商品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じる可能性があることを認

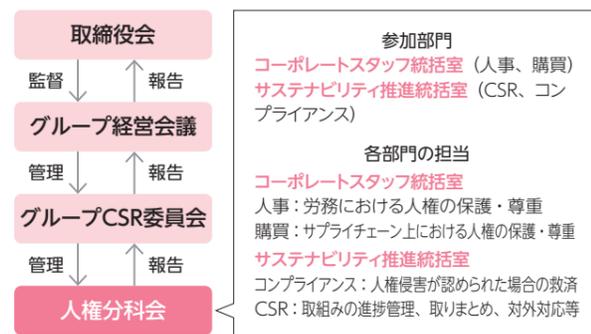
識し、事業活動に関わる人々の人権を保護、尊重するために、2016年に「日本軽金属グループ人権方針」を定め、2023年には大幅な改定を行い人権の保護、尊重の取組みを推進しています。

●日軽金グループの人権方針  
<https://www.nikkeikinholdings.co.jp/csr/human-rights/0402.html>

## 体制

当社は2022年11月に人権の保護、尊重の取組みをより一層推進するために、人権に関わりの強いコーポレートスタッフ統括室より人事と購買担当、サステナビリティ推進統括室よりCSRとコンプライアンス担当による「人権分科会」を発足させました。

人権分科会は必要に応じて適時開催され、活動計画の進捗状況報告や、人権の保護、尊重に関わる動向の情報共有が行われます。また活動結果についてはグループCSR委員会、グループ経営会議、取締役会へ報告されます。



## 計画

当社は2022年度から2024年度までの人権の保護、尊重の取組み計画を策定しています。取組み項目については法務省人権擁護局が発行した「ビジネスと人権への対応（概要版）」に記載されている3つの取組みと8つの施策分類をもとに当社対応計

画を策定しました。2023年度においては当初の予定に対して、実施の先送り、代替施策での対応を行った計画がありました。次年度での確実な実施に向け、取組みを強化していきます。

分類	当社対応	2023年度計画				実績評価
		1Q	2Q	3Q	4Q	
方針によるコミットメント	人権方針の策定	[進捗]				2023年度より統合報告書への記載を開始 ○
人権デュー・ディリジェンスの実施	人権への影響評価	[進捗]				CSRアンケートの実施 ○ 2024年度に実施予定 ×
	教育・研修の実施	[進捗]				LMS掲載コンテンツの検討継続 ×
	社内環境/制度の実施	[進捗]				制度変更の検討を実施、バリアフリー化も適時推進 ○
	サプライチェーンの管理	[進捗]				CSRアンケート実施による要求要件の啓発 × CSR調達を継続展開 ○
	モニタリング(追跡調査)の実施	[進捗]				定期的な労使協議を開催 ○
	外部への情報公開	[進捗]				リスクの特定、評価実施の遅れにより2023年度中の開示に至らず ×
	救済措置 (実際に引き起こされた負の影響に対応するための苦情処理メカニズムの整備)	人権対応窓口の設置検討	[進捗]			
サプライヤーホットライン設置検討		[進捗]				JaCER加入 ○
お客様相談窓口		[進捗]				継続 ○

※一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 ○:計画通り進捗 ×:実施延期、代替施策へ切替

## 2023年度の取組み

### 1. 人権リスクの特定と評価

2023年度において当社グループにおける人権リスクの特定と評価の試行を実施しました。

代表的な人権侵害のケースを当社グループにおける影響度と発生頻度で評価しリスクマップ上にプロットしました。

影響の範囲	発生頻度		
	低:発生していない或いは、数年に1回程度発生	中:年に1回	高:数カ月に1回
社外へ影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>強制労働や児童労働</li> <li>不平等な機会提供や差別</li> <li>緊急時の対応計画の未整備</li> <li>コミュニティの権利侵害</li> <li>強制的な土地収用や使用</li> <li>コミュニティとの対話や協力を拒否</li> <li>サプライチェーンにおける人権侵害</li> <li>サプライヤーの人権への取組み不全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティとインクルージョンへの対応不全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法定労働時間の超過と労働条件の不遵守</li> </ul>
社内/グループ内に影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報の漏えいとプライバシーの侵害</li> <li>機密情報の漏えい</li> <li>デジタル技術を用いた不適切な監視</li> <li>従業員や関係者の言論統制</li> <li>労働組合の権利と結社の自由を拒否</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>差別的な取り扱いやハラスメント</li> <li>サプライヤーの契約不履行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不安全、不衛生な作業環境</li> </ul>
事業所・職場に影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業員への適切な訓練の不実施</li> <li>情報へのアクセス権の必要以上の制限</li> </ul>		

総じて人権侵害の発生頻度は低いと評価されましたが、ひとたび人権侵害が発生した場合の影響は非常に大きいため、2024年度はリスクの特定範囲を拡げ、影響を多角的に測るため、115の人権侵害ケースを「影響の範囲」「影響を受ける人数」「是正

の難易度」「傷病・健康被害の有無」で構成される「深刻度」と「発生頻度」で評価を実施し、より詳細な人権リスクの評価を実施する予定です。

発生頻度	深刻度			
	影響の範囲	影響を受ける人数	是正の難易度	傷病、健康被害
高:数カ月に1回発生している 中:年に1回程度発生している 低:発生していない或いは、過去に1度発生している	大:社外へ影響 中:社内に影響 小:事業所・職場に影響	多:不特定多数 中:従業員全体 少:個人レベル	高:是正に複数年を要する 中:年度内には是正可能 低:即時是正可能	健康被害を誘発する 精神衛生に影響する 怪我、負傷を誘発する なし

### 2. 苦情処理メカニズムの整備

当社は2023年度において、人権方針の「8.苦情処理メカニズムの整備」の一環として、当社が関わるサプライチェーンにおける人権侵害に対する苦情処理支援並びに苦情受付窓口機能の提供を受けるため、JaCERに加入いたしました。

同機構への加盟により「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠する非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」の提供を受け、専門的な立場からの苦

情処理の支援を受けることが可能になりました。また、苦情処理メカニズムの正当性の担保と苦情処理の実効性・効率性の向上が図られることで、当社による対話・救済が促進されます。

当社は人権に関する問題に真摯に向き合い、持続可能なビジネスを推進するためにJaCERと協力し、取組みを進めていきます。

●一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構ホームページ 苦情通報フォーム  
<https://jacer-bhr.org/application/form.html>