

人権・労働に関するアセスメント結果

大項目	中項目		小項目	お取引先の回答結果					
	評価項目	概要		国内グループ会社			海外グループ会社		
				平均	リスク評価	平均	リスク評価		
人権	1. 人権に関する基本姿勢	国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、自らが人権侵害に加担（助長）しないよう確保する。 人権に関する主な国際的枠組み及び規範： 世界人権宣言(7)、国連グローバル・コンパクトの10原則(8)、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(9)、OECD多国籍企業行動指針(10)、英国現代奴隷法(11)等	法令等の認識		4.3	Excellent		4.6	Outstanding
			方針・考え方		3.5	Low Risk		4.3	Excellent
			体制・責任の明確化		3.6	Low Risk		4.2	Excellent
	2. 人権の尊重と差別の禁止	人権を尊重し、人種、国籍、性別、性的指向(14)、年齢、家系、宗教、民族、移民、等により、また、児童、高齢者、障がい者、先住民族、貧困者、HIV/エイズ感染者、等を差別することなく、自社の意思決定や事業活動を行う責任がある。	取り組み・結果の確認		3.9	Low Risk		4.3	Excellent
			是正の仕組み、状況		3.6	Low Risk		4.3	Excellent
	3. 人権侵害の加担（助長）の回避	自社の意思決定、事業活動、ならびに製品・サービスが、消費者や地域社会の人々の人権侵害の加担（助長）に繋がることのないよう十分に配慮する。	取り組み・結果の確認		3.7	Low Risk		4.1	Excellent
			是正の仕組み、状況		3.4	Low Risk		4.1	Excellent
	4. 先住民の生活および地域社会の尊重	先住民や少数民族が居住する地域で事業を行う企業にとって、固有の文化や歴史を尊重し、現地の法令だけでなく国際基準を守り先住民の権利に配慮することが重要な課題となっている。また、先住民問題に限らず、影響を受ける地域社会に配慮して責任ある事業運営を行うことは操業権の維持や許認可取得のためにも不可欠となっている。	取り組み・結果の確認		3.1	Low Risk		3.8	Low Risk
			是正の仕組み、状況		2.9	Mid Risk		3.7	Low Risk
	労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢	国際規範等で示される労働原則を認識し、普遍的な価値観として、職場の基本的原則に適用することが求められる。 労働に関する主な国際的枠組み及び規範： 世界人権宣言、ILO中核的労働基準(15)、国連グローバル・コンパクトの10原則(8)、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(9)、OECD多国籍企業行動指針(10)、英国現代奴隷法(11)等	法令等の認識		4.3	Excellent		4.5
方針・考え方					3.8	Low Risk		4.4	Excellent
体制・責任の明確化					3.8	Low Risk		4.3	Excellent
2. 雇用における差別の禁止		採用時において、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無等、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、差別をしてはならない。	取り組み・結果の確認		4.3	Excellent		4.4	Excellent
			是正の仕組み、状況		4.0	Excellent		4.6	Outstanding
3. 人材育成やキャリアアップ(16)に関する従業員への平等な機会提供		昇進や研修受講などの機会を、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無、配偶者の有無、健康状態等、を理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。	取り組み・結果の確認		4.5	Outstanding		4.6	Outstanding
			是正の仕組み、状況		4.3	Excellent		4.6	Outstanding
4. 非人道的な扱いの禁止		従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメント（嫌がらせ）などの非人道的な扱いを禁止する。	取り組み・結果の確認		4.6	Outstanding		4.4	Excellent
			是正の仕組み、状況		4.4	Excellent		4.5	Outstanding
5. 適正な賃金の支払い		操業する国や地域の法定最低賃金を順守し、時間外労働等に関する適切な労働協約(17)を締結し、割増賃金、支払方法等を公正に適用する。	取り組み・結果の確認		4.8	Outstanding		4.7	Outstanding
			是正の仕組み、状況		4.8	Outstanding		4.7	Outstanding
6. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用		法定または、予め合意された労働時間を順守しなければならない。従業員の労働時間を適切に管理し、有給休暇取得の権利を与える。1週間に最低1日の休日を与える。	取り組み・結果の確認		4.9	Outstanding		4.8	Outstanding
			是正の仕組み、状況		4.8	Outstanding		4.7	Outstanding
7. 強制労働の禁止		本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働を行わせない。不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制等を行わない。　また、身分証明書等の不当預かり(18)や、預託金(19)の不当徴収をおこなわない。	取り組み・結果の確認		4.7	Outstanding		4.7	Outstanding
			是正の仕組み、状況		4.4	Excellent		4.6	Outstanding
8. 児童労働の禁止		その国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。	取り組み・結果の確認		4.5	Outstanding		4.8	Outstanding
			是正の仕組み、状況		4.3	Excellent		4.8	Outstanding
9. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重		操業する国や地域の伝統や慣習、及び、従業員の宗教的な伝統や慣習を尊重し、一律的就労規則等によりそれを妨げることのないよう配慮する。	取り組み・結果の確認		3.9	Low Risk		4.2	Excellent
			是正の仕組み、状況		3.7	Low Risk		4.0	Excellent
10. 結社の自由(20)と団体交渉の権利の認識と尊重		従業員が報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由を尊重し、労使の対話機会を設ける。	取り組み・結果の確認		4.0	Excellent		4.1	Excellent
			是正の仕組み、状況		3.8	Low Risk		4.1	Excellent
11. 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理		就業中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、適切な安全対策などを講じる（法定点検、保護措置(21)、危険表示(22)、化学物質取扱管理、危険作業への対策、保護具の指定等への対応も含む）。また、従業員のメンタルヘルスにも配慮した対策を講じる。	取り組み・結果の確認		4.8	Outstanding		4.7	Outstanding
			是正の仕組み、状況		4.7	Outstanding		4.8	Outstanding