

人権の尊重

オカムラグループは、事業活動が人権課題に与える影響を十分に考慮し、人権侵害等につながる事案の発生防止に努めます。また、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別やハラスメントを排除し、安全で働きやすい職場を確保します。

オカムラグループ人権方針

オカムラグループは、事業活動から影響を受ける全ての人々における人権尊重の責任を果たすことを目的として、2022年5月に取締役会の承認を得て、「オカムラグループ人権方針」を制定しました。

方針の策定にあたっては、人事部門や購買部門をはじめとする各部門の担当者が参加し、経済人コーポラ卓会議日本委員会（以下、CRT）より有識者を招き、ワークショップを実施しました。ワークショップでは有識者から方針に含まれるべき内容についてレクチャーいただき、オカムラグループと人権についての理解を深め、方針の内容に反映させました。

こうして策定された人権方針は、サステナビリティ委員会での経営層による審議と取締役会の承認を経て制定しました。

 **オカムラグループ人権方針**
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/human_rights_policy.pdf

【関連】

- サステナビリティ方針 [▶ P.10](#)
- 行動規範 [▶ P.119](#)
- ダイバーシティ & インクルージョン方針 [▶ P.78](#)
- サステナブル調達ガイドライン [▶ P.126](#)

人権尊重の推進体制

人権尊重の取り組み推進にあたっては、年2回開催されるサステナビリティ委員会において取り組み内容・実績のモニタリングと以後の方向性について討議し、計画の立案と実行のサイクルを推進しています。

従業員への周知・浸透に向けた取り組み

オカムラグループ人権方針の制定、各種方針の改定・制定に合わせて、2022年10月に「行動規範」（詳細 [▶ P.119](#)）を改定し、改定内容についてe-ラーニングを実施しました。この中で人権に関する社会背景や、各ステークホルダーからのオカムラグループへの期待について説明し、従業員一人ひとりが取るべき行動について周知・浸透を図りました。

国連グローバル・コンパクト（UNGC）への参加

オカムラは、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に署名し、2020年2月26日に参加企業として登録されました。グローバル・コンパクトの人権に関する2つの原則である「人権擁護の支持と尊重」「人権侵害への非加担」の考え方を踏まえ、企業活動全体において人権を重視した取り組みを進めています。

また、UNGCの署名企業・団体のネットワーク組織であるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの各種分科会に参加し知見を広げるとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に基づく取り組みの浸透を図っています。（関連 [▶ P.20](#)）

人権デュー・ディリジェンスの実施

オカムラグループ人権方針に基づき、第三者機関としてCRTの支援を受け、2022年6月3日、UNGPsに基づくマネジメント体制構築に向けた人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

社内関連部門（19名）によるワークショップおよび外部有識者によるデスクトップ調査により、オカムラグループが及ぼす人権への負の影響の特定、分析、評価を実施しました。この結果、優先的に取り組む事項として、オカムラグループの生産事業所の外国人労働者対応、サプライチェーンにおける人権課題が特定されました。また外部有識者によるインパクトアセスメント調査を実施し中長期視点での課題についても把握・検討しています。（詳細 ▶ [P.125](#)）

第三者機関による外国人技能実習生の雇用・労働環境の確認

オカムラでは外国人技能実習生を受け入れている生産事業所において、雇用状況などを確認するための内部監査を2020年度より実施しています。2022年12月にはインパクトアセスメントとして御殿場事業所の外国人技能実習生10名に対してCRTの有識者2名によるインタビューを行いました。全般に受け入れ態勢が確立しており、特段懸念すべき人権課題は見られなかったものの、多言語対応等の課題も検出されました。2023年度は短期的課題への対応と、中長期的課題の対応策を検討していきます。



御殿場事業所の外国人技能実習生へのインタビューの様子

サステナブル調達ガイドラインに基づく調査の実施

オカムラグループはサステナビリティを重視した調達活動を推進・実施するため、コンプライアンスの徹底、人権の尊重、安全衛生に配慮した職場環境の確保、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインに基づきお取引先に協力を要請するとともに、取り組み状況の調査を行っており、この中で人権・労働に関する項目についても確認し、必要に応じて個別ヒアリングや実地監査を行い改善を促しています。（詳細 ▶ [P.127](#)）

英国現代奴隷法への対応

オカムラグループでは、英国現代奴隷法（The UK Modern Slavery Act 2015）に基づき、奴隷労働および人身取引の防止に係る取り組みについてステートメントを公表しています。

UK Modern Slavery Act
https://www.okamura.com/en_eu/msa2015/pdf/msa2015_statement.pdf

苦情処理メカニズム

オカムラグループでは、人権への負の影響を含む事業活動に関する懸念について、お客さま、お取引先等が利用できる相談・通報窓口、当社グループの役員および従業員が利用できるコンプライアンス・ヘルプラインを設けています。

- お客さま：お客様相談室（詳細 ▶ [P.19](#)）
- お取引先：取引先相談・通報窓口（詳細 ▶ [P.126](#)）
- 従業員：コンプライアンス・ヘルプライン（詳細 ▶ [P.121](#)）

ステークホルダーエンゲージメント

オカムラは、CRTのステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しています。プログラムではNPO/NGOや有識者からの問題提起を受け、業界別での重要な人権課題の特定作業を行っています。

CRT ステークホルダーエンゲージメントプログラム
<https://crt-japan.jp/portfolio/she-program/>

2022年度報告書
https://crt-japan.jp/files2022/2022%20SHE%20final%20report_jp.pdf

TOPICS



人権リスクの特定・評価に向けた社内ワークショップを開催

オカムラグループが及ぼす人権への負の影響の特定・評価にあたり2022年6月、ワークショップを開催。コーポレート、各事業部の関連部門から19名が参加しました。

前半は勉強会形式で、CRTによるビジネスと人権に関するグローバル動向の解説により知識をアップデート。後半は社会からの要請の変化を考察した形で、オカムラの事業に関する人権テーマをディスカッションにより提起し、バリューチェーン全体に係る潜在的な人権テーマを抽出・整理しました。

このワークショップで得られた結果を踏まえ、オカムラグループが優先的に取り組む人権テーマを決定しました。



ワークショップの様子