

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、人権侵害など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」を策定しました。

方針の策定にあたっては、特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT）より有識者を招き、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、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を受け、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策定されました。

 **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.11](#)
- 行動規範 [▶ P.138](#)
- ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン方針 [▶ P.84](#)
- サステナブル調達ガイドライン [▶ P.144](#)
- 責任ある鉱物調達方針 [▶ P.146](#)

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」の策定、各種方針の改定・策定に合わせて、2022年10月に「行動規範」を改定し、改定内容についてオカムラの役員・従業員を対象に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。

2024年度はオカムラグループの役員・従業員を対象に、強制労働、児童労働についてのe-ラーニングを実施しました。また、2024年5月と12月には社内購買担当者へサステナブル調達に関する教育を実施。サプライチェーン上の人権課題と留意点について理解・浸透を図りました。（詳細 [▶ P.146](#)）

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.26](#)）

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、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。

2022年度は、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、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を特定しました。2023年度からはこの2つの優先取り組み事項について、対応を進めました。

オカムラグループ人権リスクの洗い出し

リスク特定方法

- 特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）にてデスクトップ調査
- 人事、購買など10部門19名にてワークショップ形式で課題出し
- バリューチェーンに沿って整理

洗い出し結果

- 調達、製造、物流、工事
 - 外国人労働者（技能実習生含む）
- バリューチェーン全体
 - 労働安全衛生
 - 長時間労働
 - 各種ハラスメント、差別

優先取り組み課題の設定

- 外国人技能実習生における人権課題
 - サプライチェーンにおける人権課題
- 優先取り組み課題以外については、関連部門で継続的に取り組みを実施

外国人技能実習生に関連する取り組み

国内生産事業所、グループ会社で働く外国人技能実習生・特定技能外国人の人権に関する状況を確認するため、2023年

8月にアンケート調査を実施しました。アンケートは外国人技能実習生・特定技能外国人全員を対象とし、CRTの支援を得て、ダッカ原則*に則った内容を匿名で確認しました。2024年度は、2025年2月に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・特定技能外国人20名にCRTの有識者2名によるインタビューを行いました。また2025年3月には、これまでに実施したアンケートとインパクトアセスメントで得られた結果から外国人技能実習生・特定技能外国人の雇用全般に関わる課題を抽出し、受け入れから日常管理の各場面での拠り所となる「雇用ガイドライン」を作成しました。生産事業所において実践し、外国人技能実習生・特定技能外国人が生き生きと健康で安全に働ける環境を提供するための取り組みを強化してまいります。

* ダッカ原則：イギリスの「人権とビジネスに関する研究所（IHRB）」が2011年に策定した「尊厳ある移民のためのダッカ原則」



御殿場事業所の外国人技能実習生・特定技能外国人へのインタビュー



外国人技能実習生・特定技能外国人雇用ガイドライン

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.145](#)）

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（UK Modern Slavery Act）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://okamura.ent.box.com/s/dfj7q0fuxcqdf8ceh5sjssd41lolr564>

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、お取引先などが利用できる相談・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.24](#)）
- お取引先：取引先相談・通報窓口（詳細 ▶ [P.144](#)）
- 従業員：コンプライアンス・ヘルプライン（詳細 ▶ [P.140](#)）

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/>

2024年度報告書
https://crt-japan.jp/files2024/2024%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20Workshop_jp.pdf