

人の尊重



人の尊重

J-POWERグループ人権基本方針

J-POWERグループは事業活動が影響を及ぼし得る人々の人権を尊重する責任があることを強く認識しており、人権尊重に対する姿勢を明示し責任を果たすため、2022年6月に「J-POWERグループ人権基本方針」を制定しました。

本方針は、国際人権章典、ILO国際労働基準、OECD多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクトの人権に関する原則、および国連のビジネスと人権に関する指導原則などの国際規範を基に定めています。本方針に基づき、サプライチェーンを含むすべてのステークホルダーの人権尊重の取り組みを推進しています。

J-POWERグループ人権基本方針はホームページで公開しています
https://www.jpowers.co.jp/sustainability/contribution/human_rights/

人権尊重の取り組み概要

取り組み範囲：

J-POWERグループ人権基本方針は、当社グループ全ての従業員、役員に適用します。

また、ビジネスパートナー・サプライヤーに対しても本方針の支持を働きかけます。

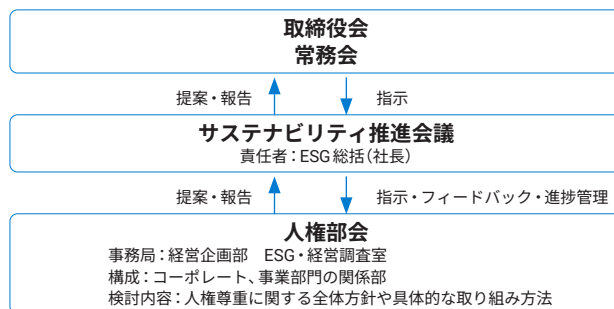
推進体制：

社長が決定したJ-POWERグループ人権基本方針に基づいて、具体的な取り組みは2022年度にサステナビリティ推進会議の下部に設置された人権部会を中心に進められます。人権部会での議論・取り組み内容は、ESG総括(社長)を責任者とするサステナビリティ推進会議を通じて、取締役会まで報告されます。

主な取り組み内容：

- 人権基本方針に基づき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響およびリスクの把握に努めます。負の影響等が生じた場合には、適切な手続きを通じて救済措置に取り組みます。
- 児童労働や強制労働の禁止のほか、あらゆる事由による差別の禁止を徹底しています。あらゆる事由とは、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、国籍、年齢、性的指向・性自認・性表現、障がいの有無、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位またはこれに類するものです。
- 結社の自由や団体交渉権の尊重、最低賃金の遵守などの従業員の基本的な権利を保護しています。会社と労働組合の間では労働協約を結び、給与・賞与をはじめ労働条件の重要な変更については労働組合と協議するほか、従業員の意見を経営方針に反映するため、年に一度労働組合と経営方針に関する協議を行っています。
- 独立した外部の専門知識を活用するとともに、取り組み状況の定期的な情報開示や、役員・従業員への研修・教育を実施していきます。

人権尊重の取り組み体制



人権デューデリジェンスの実施状況

2022年度は人権部会を立ち上げ、コーポレート部門、事業部門など関係各部の多様な視点に基づき、人権デューデリジェンスの進め方などを検討しました。今後、各部へのアンケート等を通じて、リスクの洗い出しや優先順位付けなどを行う予定です。

人権・コンプライアンスに関する研修・教育

人権の尊重はJ-POWERグループのコンプライアンス行動指針にも定められており、本指針は全社員に配布されています。また、グループ全従業員に「コンプライアンス・アンケート」を実施し、従業員の意識やコンプライアンスリスク、環境変化を定期的に把握し、施策の展開に活かしています。さらに、役員・従業員が人権尊重に係る理解を深め、コンプライアンス、ハラスメント、ダイバーシティに関する知識を得られるよう、さまざまな研修を実施しています。

主な研修実績(2022年度)

階層別研修 ・新入社員研修および管理職研修にて人権、コンプライアンス、各種ハラスメント防止に係る講義を実施(372名参加)
人権&コンプライアンス研修 ・対象機関勤務の従業員を対象に人権、コンプライアンス、各種ハラスメント防止に係る講義を実施(148名参加)
eラーニング ・グループ従業員を対象にハラスメント防止に係るeラーニングの実施(修了者延べ4,923名) ・コンプライアンス意識向上を目的としたeラーニングを実施(修了者延べ3,772名)
オンライン講演会 ・グループ役員を対象に人権幹部研修を実施(58名参加) ・グループ従業員を対象としてコンプライアンス違反防止に係る研修を実施(259名参加) ・グループ会社と共同でダイバーシティ講演会を実施(150名参加)

- p.69 多様な人財の確保・活用(D&I)
- p.74 多様な働き方の実現(相談窓口)
- p.90 コンプライアンス・リスクマネジメント