

人権尊重の取り組み

基本的な考え方

ビジネスにおける人権尊重の重要度が世界的に高まっていることに加え、価値観の多様化、サプライチェーンのグローバル化進展などを背景に、企業に対して人権に配慮した事業活動が強く期待されています。持続可能な社会の実現に向け、当社グループが社会に価値を提供し、広く社会から信頼され、選ばれ続けるために、ステークホルダーの皆様一人ひとりと真摯に向き合い、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重する取り組みを推進しています。

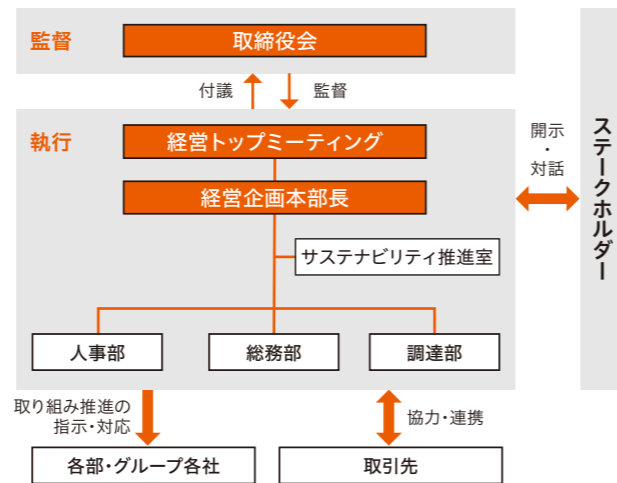
人権方針

愛知製鋼グループ人権方針は、当社共通の価値観である「Aichi Way」などをはじめとした、人を大切にする経営を明確化し、社内外への理解促進と意識向上を目的に、2023年3月に制定されました。本方針は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」に基づいており、当社グループ全ての役員・従業員が遵守すべき人権に関する最上位方針として位置付けるとともに、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーにも理解、支持するよう表明しています。

推進体制

経営企画本部長を統括責任者に、サステナビリティ推進室を事務局として、人事部・総務部・調達部など関連部門が連携し、活動計画の策定、各部門での取り組みの共有、人権に対する社会動向の共有・議論などを行い、その内容を適宜、経営トップミーティングに報告しています。取締役会は報告を受けることで、監視・監督しています。

◆ 推進体制図



◆ 会議体の役割

会議体	構成	人権尊重における役割
取締役会	議長:取締役会長 社外取締役2名 社内取締役4名	・人権方針の制定/改定の決議 ・人権尊重の取り組み状況等について執行からの報告を受け監督
経営トップミーティング	議長:社長 会長・副社長 カンパニープレジデント、本部長	・人権尊重に関する方針や活動計画の審議 -企業行動指針、調達方針など -人権課題の評価・特定、予防・軽減措置など

◆ 各部の役割

部門	役割
人事部	・人権啓発、教育等 ・多様な人材の活躍支援等
総務部	・苦情処理メカニズムの整備・運用
調達部	・人権デューデリジェンス(取引先) ・取引先との協働・連携活動
サステナビリティ推進室	・人権デューデリジェンス(社内・グループ各社) ・人権尊重の取り組み企画・運営 ・情報開示

当社の「人権方針」の詳細についてはこちらをご覧ください



https://www.aichi-steel.co.jp/sustainability/policy_humanrights.pdf

従業員への啓発・浸透

当社では、人権方針に基づいた行動の実践に向け、啓発・浸透活動を積極的に推進しています。階層別教育(新入社員・キャリア採用者、中堅社員、昇格者など)のなかで人権教育を実施しているほか、当社グループの役員・従業員全てが取るべき行動を具体的に定めた「愛知製鋼グループ企業行動指針ガイドブック」を改定し、周知徹底を図っています。2024年度は「コンプライアンス意識調査」を通じて、従業員の理解度・浸透度を確認するとともに、引き続き啓発活動を実施していきます。海外グループ会社においては、現地語に翻訳した人権方針を展開・周知するなどの取り組みを開始しました。

人権デューデリジェンス

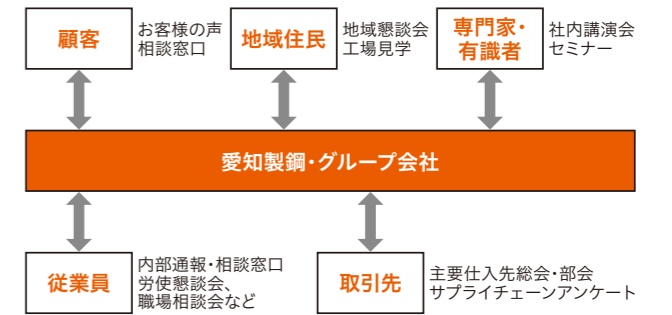
事業活動に伴い発生する人権リスクに対応するため、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。2023年度には第1ステップとして、国内グループ会社への自己調査票を通じたセルフチェックを実施しました。また、当社を含めた国内グループの主要なサプライチェーンにおける人権リスクを特定・評価するため、二次取引先以降の情報収集と人権リスクの机上調査を実施しました。2024年度は、当社や国内グループ会社における負の影響の特定や、その防止・軽減への

取り組みを推進するほか、主要な調達品の一次取引先約100社に対して、自己評価アンケートなどを実施しサプライチェーンにおいて優先的に取り組むべき重要課題の特定を進めます。

相談窓口の設置

国内グループやサプライヤーも利用できる内部通報制度の導入や、社内におけるハラスメント、育児・介護、メンタルヘルスなどに関する相談窓口を設置しています。2023年度には新たに、社内外を問わず幅広いステークホルダーが利用可能な人権に関する相談窓口を設置するなど、苦情処理メカニズムの整備を進めています。

◆ ステークホルダー等との主な対話機会



◆ 人権取り組みのロードマップ

人権デューデリジェンスの実施項目	2023年度	2024年度	2025年度以降
1. 実施体制の構築と運用・改善	全社会議体および取締役会への報告		
	社内推進体制の運用・改善		
2. 人権方針の周知・浸透と教育・研修	社内	方針展開・説明会、階層別教育への反映	必要に応じた内容の改訂
	グループ内	企業行動指針ガイドブックの改定	ガイドブック周知・浸透活動
	取引先	取引先ガイドライン策定	取引先との対話などを通じた連携活動
3. 人権リスクの特定・評価と予防・軽減・是正	社内/グループ内	サプライチェーン上の人権リスク特定	グループ内の調査・評価、評価結果に応じた予防・軽減・是正策の展開とモニタリング/追加調査
	取引先	取引先	取引先への調査・評価、評価結果に応じた予防・軽減・是正策の展開とモニタリング/追加調査
4. 苦情処理メカニズム構築	ステークホルダー	統合レポート・Webでの情報開示・充実	
	グループ内	ステークホルダーとの対話	
4. 苦情処理メカニズム構築	グループ内	苦情処理メカニズムの運用状況確認・検討	利用性と信頼度向上への評価・改善
	グループ外	受付窓口担当の人権理解向上	取引先向け窓口の拡充または外部通報窓口設置の検討
			外国人利用向けの周知・利用性向上の検討、海外での周知・利用性向上の検討