人権を尊重した経営の推進

方針・戦略

古河機械金属グループでは、マテリアリティ（重要課題）に「人権を尊重した経営の推進」を掲げ、「古河機械金属グループ人権方針」、「古河機械金属グループ企業行動憲章」および「古河機械金属グループ役職員行動基準」において、全ての人の人権を尊重すること、児童労働・強制労働の禁止、国籍・人種・性別・年齢・信条・宗教・社会的身分・障がい等による差別的な取扱いや言動を行わないことなどを定め、人権を尊重した事業活動の推進に努めています。

古河機械金属グループ人権方針
古河機械金属グループ企業行動憲章
古河機械金属グループ役職員行動基準

ガバナンス・体制

当社グループでは、取締役会の監督の下、人権に関する取り組みを進めています。また、サステナビリティ推進部担当取締役が委員長を務めるリスクマネジメント委員会の下に、部門横断的に構成される人権リスク部会を設置しています。人権リスク部会は人権に関する課題について調査・審議・立案し、リスクマネジメント委員会に報告・提案します。リスクマネジメント委員会でそれらを審議し、取締役会に答申しています。

リスク管理

リスクマネジメント委員会の下部組織として人権リスク部会を設置しており、人権リスクの評価・特定、人権への負の影響の救済等を進めています。

指標・目標

2023年度の目標：

・人権方針の制定
・人権研修実施回数　年1回以上

2023年度の実績：

・人権方針の制定、人権リスクの特定（洗い出し、評価）
・人権研修実施回数　6回

取り組み

当社グループでは個人の多様な価値観を認め、人権侵害や差別がなく、公平な評価が受けられる、働きがいのある企業風土づくりに努めるため、あらゆるハラスメントや差別を禁止しています。また、ハラスメントや差別行為には、社内規程に基づき毅然とした対応をとることとしています。

人権方針の制定

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、「古河機械金属グループ人権方針」を制定し、2023年11月の取締役会において決議しました。当社グループは、本方針を日本語と英語でウェブサイトに掲載し、各国・地域のステークホルダーに周知しています。

また、自らの事業活動に関係するサプライヤー等のビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と人権尊重に努めるよう求めています。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループでは、人権への負の影響を特定し、軽減する「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みの構築に取り組んでいます。また、その際には関連するステークホルダーとの対話を実施します。2023年度は、担当部門へのヒアリングを行いながら、各部門における人権リスクの特定・評価に係るデスクトップ分析を行い、特に、労働安全衛生、ハラスメント、環境・気候変動に関する人権、サプライチェーン上の人権を課題と捉え、人権リスク部会およびリスクマネジメント委員会において協議しました。人権リスク部会は年2回開催しており、人権尊重に関するリスクを継続的に評価しています。また、従来国内のサプライヤーを中心に行ってきた、人権項目を含むCSRアンケートについて、生産拠点がある海外現地法人のサプライヤーまで対象を広げるなど、着実に取り組みを進めています。

サプライチェーンマネジメント（P39）

児童労働の防止および強制労働の防止

古河機械金属グループでは役職員の行動基準として、児童労働および強制労働を行わず、また、取引先に対してこれらを行わないよう求めることを定めています。採用に当たっては、就業規則に基づく必要書類の提出を求め、年齢等の確認を徹底しています。

過度な労働時間の削減

当社グループでは、長時間労働の是正と労働時間の適正化に取り組み、従業員の心と体の健康とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた活動を行っています。

ハラスメントの防止（管理社員層向けハラスメント研修）

当社グループでは、「職場におけるハラスメント防止・排除等の措置に関する方針」に、①ハラスメントの定義、②適用範囲、③上長の責務、④社員の協力、⑤相談・苦情処理窓口、⑥不利益な取り扱いの禁止、⑦守秘義務、⑧懲戒処分を定めています。

また、管理社員層を対象にハラスメント防止を目的として、ハラスメントの事例やハラスメント事案を認知した際の報告、措置、相談窓口などの当社グループのハラスメント対応について研修を実施しています。

人権研修の実施

当社グループでは、これまでも新入社員を対象に入社時に人権研修を行ってきましたが、2023年度は人権方針を制定したことにより、人権方針の考え方を従業員に浸透させることや、人権尊重を実践するための理解促進などを目的として、経営層を対象とした研修、調達部門を対象とした研修など対象別に人権研修を計6回実施しました。また、当社グループの人権方針を含む「ビジネスと人権」に係る内容について社内報や教育動画等により啓蒙し、人権に係る意識向上を図っています。

新入社員研修においては、人権方針、ビジネスと人権といった内容の他に、ハラスメント、障がい者やLGBTQに関する差別についてもテーマとして研修しました。

人権研修の様子

救済窓口の設置

当社グループは、人権の尊重・差別の禁止を含むコンプライアンス違反の早期発見および是正を図るため、内部通報制度を導入し、社内および外部（法律事務所）に通報・相談窓口を設けています。通報者を探索することおよび内部通報を行ったことを理由に、通報者に不利益な取り扱いを行うことを禁止しています。

当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、またはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。