

人権に対する取り組み

基本的な考え方

当社は「人権の尊重」をマテリアリティの一つと認識しており、ダイバーシティ&インクルージョンや人的資本向上の取り組みと複合的に取り組むことで「多様な人材が能力を発揮する組織づくり」の実践を目指します。従来から、企業行動指針において「個性を尊重する企業風土」の醸成を掲げて従業員の人格・個性を尊重してきた企業風土をベースに、従業員をはじめ当社事業に関わる全ての人々の尊厳と基本的人権を尊重して事業活動を行っていきます。すなわち、人権尊重に関連する法令を遵守するとともに、「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連グローバルコンパクトの10の原則」等の国際規範を支持・尊重して事業活動を行います。当社の人権尊重の考え方については、以下の通り人権方針を定めています。



京阪神ビルディング人権方針 [PDF:216KB]

推進体制

「人権の尊重」については、マテリアリティの一つとしてサステナビリティ委員会で取り上げ、取り組みの方針等を定めています。また、人権侵害のリスクについては、全社のリスクマネジメントを行うリスク管理委員会に報告し、統合的に管理しています。



サステナビリティ委員会

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

当社は「ステークホルダーとの対話等を通じて、人権への負の影響を把握し、その未然防止や改善等に努める」ことを人権方針に明記しており、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、従業員（非正社員を含む）およびサプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。

当社の事業活動による人権への負の影響についてはその深刻度と発生可能性の二軸で評価し、「差別・ハラスメント」「労働環境」「救済へのアクセス権利」「開発および運用管理における地域住民の権利」「サプライチェーン上の人権保護」について、特にリスクが高い重点課題として特定しました。重点課題毎に、人権への負の影響を防止、軽減する取り組みを進めています。また、事業活動を取り巻く状況の変化により常に新たなリスクが発生し得ることを考慮し、継続的にデュー・ディリジェンスを行っていきます。

なお、「サプライチェーン上の人権保護」については、2023年度から主要なサプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスを開始しました。サステナブル調達方針に基づき、人権を設問分野の一つとして含むグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が開発した「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」（以下、SAQ）への回答をサプライヤーに依頼し、その結果に基づいてエンゲージメント（フィードバック）を行っています。本SAQでは、雇用や人材育成の機会における人種、国籍、性別、年齢、宗教等による差別の禁止、強制労働の禁止、児童労働の禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重等について尋ねており、当社の事業運営において大きな割合を占めるサプライヤーでの人権侵害の未然防止を求めています。今後、毎年一度、主要サプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施していきます。

内部通報制度

社内で人権侵害等に関する社内の報告・相談には、コンプライアンス違反行為等の報告・相談を受け付けるための「社内報告相談制度」を活用しています。窓口は社内のほかに外部弁護士を指定し、外部弁護士を通じた報告相談においては報告相談者は、当社に対して匿名扱いを求めることができるようになっている等、報告相談者が不利益な扱いを受けることが一切ないように制度を運用しています（P.54「コンプライアンス 社内報告相談制度」をご参照ください）。

社内の意識向上に向けた取り組み

従業員の人権に関する知識・理解不足が原因で起こり得る人権への負の影響の防止・軽減につなげるとともに、個性を尊重する企業風土の醸成を促すよう、教育・研修に取り組んでいます。年に一度、必ず人権研修を開催するとともに、複数回開催されるコンプライアンス研修においても人権やハラスメントを取り上げ、繰り返し啓蒙活動を行うことで、従業員一人一人が人権に関する知識と理解を深めることを目指しています。