

OUR APPROACH

人権の尊重

人権に関する考え方

明電グループは創業以来、社会インフラを支える電気設備を中心に様々な技術や製品・サービスを創出・提供し、社会の持続的な発展に貢献してきました。

「より豊かな未来をひらく」「お客様の安心と喜びのために」という企業理念の実現に向けた企業活動の根底にあるものは、人権の尊重です。明電グループは事業活動を通じて人々の幸せと持続可能な社会を実現するとともに、明電グループ企業行動規準に明示するとおり国際的な人権規範を遵守します。

2022年には、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に賛同を表明する署名を行い、参加企業として登録されました。

また、日本政府が2020年に策定した『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)(National Action Plan)』を支持するとともに、その実践を通じて人権尊重にかかわる責任ある企業行動の促進に努めています。

具体的には、サプライチェーンを含む、私たちの活動において生じうる人権へのリスクや影響を特定・予防・軽減し、そのうえで対処方法の開示に継続的に取り組んでいます。

明電グループ人権方針

上記の考え方を具体的に実践するための方針として、「明電グループ人権方針」を3か国語(日本語、英語、中国語)で作成しています。また、人権研修において全従業員に明電グループ人権方針を浸透させる取組みを行っています。

併せて、社内のみならず社外のステークホルダーへの取組みとして、サプライチェーンの人権リスクを軽減させるために、人権要素を含むサステナブル調達ガイドラインを定期的に見直し、お取引先に周知しています。

明電グループ人権方針・サステナブル調達ガイドラインはウェブサイトをご確認ください。
<https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/96>

推進体制

人権についても、サステナビリティ経営の推進体制の中で、取締役会と常務会に年2回進捗報告を実施しています。特にハラスメントに関する事案は、コンプライアンス委員会の定例委員会で報告、監督され、その内容は経営層にも報告されています。

推進体制はウェブサイトをご確認ください。
<https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/96>

救済と是正

救済措置について(コンプライアンス・ホットライン窓口の設置)

明電グループは社内外のステークホルダーが利用できる相談窓口を設置し、日常的に発生しうる人権問題から重大な人権侵害まで幅広く相談を受け付けています。社内における相談窓口として「コンプライアンス・ホットライン」及び「ハラスメント相談窓口」を用意しています。社外相談窓口としては、「コンプライアンス通報窓口」(コンプライアンスに関する窓口)と「職場のハラスメントホットライン」(ハラスメントに関する窓口)を設置しており、お問合せフォームを通じて全てのステークホルダー(個人や地域住民等を含む)が相談をすることができます。

上記の相談窓口は国のガイドラインに則り、通報者氏名等の情報管理・通報者保護を徹底し、匿名でも相談することができる体制としています。通報者が不利益になることのないように留意し、通報制度への信頼性向上を図っています。社内外の各窓口寄せられた情報は、内容を確認のうえ、コンプライアンス委員会が調査を行い、必要に応じて弁護士と相談しながら対処する仕組みになっています。また、人権に関する影響があったことを確認した場合、明電グループ企業行動規準等に則して、影響を受けた当事者を救済することを約束しています。

人権デュー・ディリジェンス

全てのステークホルダーを対象として、事業活動における人権リスクの特定、管理、予防、軽減を目的に、人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。また、ステークホルダーの一つであるお取引先には、サステナビリティ活動及び環境保全活動への取組みに関する調査票を活用し、人権に関する実態調査を行っています。

2023年度は、従業員を対象に、人権リスクの実態調査を目的とした「人権リスクに対するインパクトアセスメント調査」を初めて実施し、課題の抽出を行いました。今後は、これらの課題に対する深掘り調査を行い、人権への負の影響の防止・軽減に向けて、更なる対応の強化を図っていきます。

人権尊重推進活動スケジュール(対象:明電舎)

ステップ	2022年度以前	2023年度	2024年度	
			上期	下期
イニシアチブ	国連グローバルコンパクト加入			
浸透・教育活動	役員向け研修 職場ディスカッション(人権週間)	職場ディスカッション (人権週間)		職場ディスカッション (人権週間)
方針策定	人権方針改定/企業行動規準改定 調達ガイドライン改定			
紛争鉱物	3TG調査※	CMRT(紛争鉱物調査テンプレート) 取引先380社調査	2023年度調査	サプライヤーの インパクトアセスメント
	コバルト調査	EMRT(拡張鉱物報告テンプレート)	2023年度調査 (コバルト+マイカ)	
セルフアセスメント	調査スコープ		国内関係会社の セルフアセスメント	
	リスク棚卸			
人権デュー・ディリジェンス	影響と対策の考察		国内関係会社の リスクアセスメント	
	対応策			
リスクアセスメント			国内関係会社の リスクアセスメント	
	課題リスト作成			
	部門ヒアリング			
インパクトアセスメント				
	課題の特定			
	論点整理			
		従業員へのアセスメントシート による調査、集計・分析		

※3TG:スズ(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)の鉱物

役員・従業員への人権教育

明電グループでは基本的人権を尊重するための啓蒙活動として、各種研修を実施しています。グループ全従業員を対象に、定期的にコンプライアンスやハラスメントに関する集合研修や動画(日本語・英語・中国語)による啓発活動を実施し、自分の職場や自分自身の考え方について

見つめ直す機会を設けることで理解・意識の向上につなげています。更に、管理職を受講対象として開始していたアンガーマネジメント研修は、その対象範囲を全従業員へと拡大し、他者の人格・考えを尊重する意識付けを行っています。

人権研修の取組み内容(2023年度)

研修名	対象	取り扱っている人権テーマ	受講者人数
人権に関する職場ディスカッション	グループ全従業員	ビジネスと人権のかかわり	5,867名
ハラスメント教育	グループ全従業員	各種ハラスメント防止	6,575名
コンプライアンスマネージャ研修	コンプライアンスマネージャ	ハラスメント等の 相談を受けた場合の対応	124名
アンガーマネジメント研修	グループ全従業員	ハラスメントの原因ともなりうる 「怒り」の理解、コントロール	1,921名