

人権の尊重

Respect for Human Rights



人権を尊重することは、持続的な成長と持続可能な社会を実現するための、
不可欠な基盤だと考えています。

人権に配慮した経営の推進

人権尊重に対する基本的な考え方

当社グループは、人権尊重は事業活動の基本であり、当社グループの意思決定や活動による人権侵害の発生を防止することが経営上の重要な要素と認識しています。また、グローバルに事業展開を行っているため、当社やグループ企業だけでなく、国内外のサプライヤー様などの事業パートナーとの取引関係における人権課題も適切にマネジメントすることが重要であると考えています。

当社グループでは、グループ全体のCSR活動の基礎となる社長方針（CSR方針）に人権尊重の基本的な考え方を示して、従業員に周知しています。また、国際的な人権規範である「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）に基づいた人権デューデリジェンスを活用した人権リスクマネジメントを推進しています。なお、当社グループでは、グループ全体のサステナビリティへの取り組みを推進するサステナビリティ推進委員会が人権経営を推進する上で重要な人権課題を管理し、取締役会がその活動を監督しています。

近年、国内外における人権に関する法制度の整備が進み、企業の人権課題に対する取り組みがステークホルダーの大きな関心事になっています。当社グループは、人権に関する法規制の遵守のみならず、国際的な人権規範やフレームワーク（国際人権章典、ILO中核的労働基準、指導原則など）を尊重し、人権に配慮した事業活動を促進するための取り組みを継続的に改善していきます。また、すべての利害関係者に人権への期待を明確に伝達し、その期待に沿った行動を促すための取り組みを推進していきます。

人権尊重に関する方針（CSR方針から抜粋）

2. 人権の尊重

GS YUASAは、強制労働、児童労働の排除はもとより、すべての人の人権および労働者としての基本的権利を尊重します。

[サステナビリティ推進体制について詳しくはこちらをご覧ください](#)

人権課題の特定

当社グループは、人権リスク（事業活動によって発生する直接的・間接的な人権侵害のおそれ）を適切にマネジメントするために、人権リスクの対象となる人権課題を社外有識者と協働して特定しています。なお、人権課題を特定する際には、次の事項を考慮しています。

- ・ グローバルに事業展開する製造業がマネジメントする必要のある人権課題
- ・ 人権への影響を受ける対象者の適用範囲をバリューチェーン全体に設定（自社の従業員のみならず、サプライヤー労働者、地域住民、顧客・ユーザーなどを含める）
- ・ サプライチェーン上で発生している人権侵害への関与（人権侵害の加担）
- ・ 他社における人権リスクの顕在化事例

当社グループは、すべての利害関係者との持続的なコミュニケーションを通じて、自社の人権への影響を理解し、適切に特定された人権課題に対処していきます。

■ 当社グループの事業活動が影響を及ぼす可能性のある人権課題

人権課題	人権の影響を受ける対象者				
	サプライヤー	従業員	地域住民	顧客、ユーザー	地域社会
強制労働	●	●			
児童労働、若年労働者への危険有害業務	●	●			
長時間労働	●	●			
不十分な労働対価	●	●			
不安全・不衛生な労働環境	●	●			
団体交渉の拒否	●	●			
差別	●	●			
非人道的な行為（ハラスメントなど）	●	●			
鉱物サプライチェーンでの人権侵害	●				
QCD優先調達による間接的な人権侵害	●				
プライバシーの侵害		●		●	
製品事故による健康被害				●	
環境汚染による健康被害			●		
資源搾取による生活環境の破壊			●		
設備稼働開始に伴う生活環境の破壊			●		
事業展開に伴う居住権侵害			●		
人員整理に伴う不十分な補償		●			
企業広告における差別的表現					●

優先的に対処すべき人権課題の改善

当社グループでは、人権課題に対するリスク評価を実施して、優先的に対処すべき人権課題を決定しています。人権課題への対応や人権リスク顕在化の状況把握が可能な人権リスク対応チェックリストを活用して、人権への影響度を評価しています。当社グループの事業活動が、誰の何の権利にどのような負の影響を与えているかという観点に立って、事業ではなく人を起点としたリスク評価を行っています。なお、優先的に対処すべき人権課題については、既存の事業プロセスに統合して人権リスク対策を講じています。

サプライチェーンにおける人権リスクマネジメントについては、サプライヤー様に対して人権課題への対応状況を確認するアンケート調査を行い、必要に応じてサプライヤー様に人権リスク対策を要請しています。また、鉱物サプライチェーン上のさまざまなステークホルダーと連携して、鉱物調達における人権侵害の加担を回避する活動を推進しています。

当社グループの主要事業会社（株式会社 GS ユアサ）における優先的に対処すべき人権課題の概要を次表に示します。今後は、国内外のグループ子会社に本プロセスを展開していく予定です。

■ 優先的に対処すべき人権課題（株式会社 GS ユアサ）

優先的に対処すべき人権課題	人権リスク	人権の影響を受ける対象者
不安全・不衛生な労働環境	不適切な労働安全衛生管理により、労働者が健康に働くことができないリスク	従業員
環境汚染による健康被害	事業活動で発生する大気汚染や水質汚濁により、地域住民の生命や健康を害するリスク	地域住民

人権侵害に関する苦情処理メカニズムの整備

当社グループでは、バリューチェーン全体における人権への負の影響の防止・軽減を図るとともに、負の影響を受けた被害者を救済するしくみ（内部通報プログラム）を運用しています。

事業活動により人権侵害を受ける可能性のある従業員（サプライヤー様を含む）が直接、人権への負の影響に関する相談や報告の申し立てが可能な内部通報制度を社内外に構築しています。本制度では機密性や匿名性を確保する対策を講じており、利用者の不利益が発生しない環境を提供しています。人権侵害の懸念情報を受け付けた場合には、関連するステークホルダーとの対話結果に基づく適切な対策を速やかに講じて、時間経過に伴う人権リスクの拡大防止を図っています。なお、人権リスクに対する是正処置を講じる際には、必要に応じて、社外有識者との協議結果を活用しています。

当社グループは、バリューチェーン全体における人権侵害の防止に努めるとともに、人権への負の影響が確認された場合には、迅速かつ適切に影響を受けた当事者の権利を回復・保護していきます。

[内部通報プログラムについて詳しくはこちらをご覧ください](#)

人権教育の推進

当社グループでは、人権に配慮した事業活動を実践するための従業員教育を推進しています。

従業員が、さまざまな人権課題を認識し、人権に配慮した事業活動の重要性を理解するために、次のような啓発・教育活動を実施しています。2024年度には、人権尊重およびハラスメント防止をテーマとした職場教育を実施し、93職場において活発な意見交換が行われました。その結果、96%の職場から本教育が有効であったとの評価を得ています。

また、必要に応じて、人権マネジメントに関する講習会などに参加して、人権に係るリスクや負の影響を適切に特定・評価するための知識の向上を図っています。

人権尊重に係る認識教育

- 人権尊重やハラスメントをテーマにした職場教育（ミーティング、ディスカッション）
- 人権尊重に対する意識啓発を目的に作成した冊子の配布および社内メールマガジンの配信
- 当社グループのCSR方針を解説したマニュアルの配布
- 海外拠点長を対象にした人権リスクに関する説明会の実施

TOPICS

ダイバーシティをテーマとした職場教育の実施

当社グループでは、すべての従業員を対象にしたミーティング形式の人権教育を継続的に実施しています。2024年度は、関連テーマとして「ダイバーシティ（オピニオン・ダイバーシティ）」を設定しました。従業員は、互いの異なる知識や経験、価値観を持ち寄って対話することで、多様な意見が尊重される環境（オピニオン・ダイバーシティ）を実現できることを理解しました。また、この環境によって、社員一人ひとりが持つ個性がさらに活かされ、会社全体として新しい価値や革新的なアイデアを生み出す力が育まれることも認識しました。今後も、すべての従業員が持つ多様な価値観、経験、知識、能力を最大限活かすことができるように、一人ひとりが持つ多様性を尊重する風土づくりを促進していきます。

差別の禁止と多様性の尊重

公正な選考および機会の提供

当社グループでは、能力やパフォーマンスに基づく公正な選考、評価、育成を実施しています。従業員の採用、人事評価、その他の人事処遇などにおける差別を禁止し、人種、性別、性的指向、性自認、国籍、出身国、障がいの有無、宗教、政治的見解を問わず、多様性を尊重しています。

労働者の権利の尊重

労使による「働きやすい環境づくり」

当社グループでは、労使協議体制のもと、「働きやすい職場環境の整備」を労使共通の重要課題として位置づけ、積極的に取り組んでいます。

株式会社GSユアサでは、ユニオンショップ制を採用しており、団体交渉の対象となる従業員比率は78%です。労働条件や福利厚生に関する協議はもとより、経営施策に対しても労働組合から積極的な提言を受け、活発な意見交換を通じて相互理解を深めながら、事業の健全な運営に努めています。

また、従業員の人事異動にあたっては、原則として発令の1か月前までに、勤務先や業務内容について説明を行っています。労働組合員の異動については、労働組合がその合理性を確認し、当人が納得し成長できるよう、労使が協力して組織づくりを進めています。

今後も労働組合との建設的な関係を維持・発展させるとともに、企業運営の客観性と透明性を確保し、各種施策の実効性を高めていきます。

■ 労働者の権利に関する労使協議体制（株式会社GSユアサ）

労使協議体の名称	開催頻度	協議内容
経営協議会	年4回	会社の経営方針、経営状況、事業執行状況などに関する事項
部門委員会	月1回	研究開発部門および事業部門ごとの労働時間の状況確認および改善に関する事項
工場委員会	月1回	生産部門の労働時間の状況確認および改善に関する事項
中央安全衛生委員会	年2回	グループ全体の安全衛生管理における方針や取り組みに関する事項
安全衛生委員会	月1回	労働災害防止の取り組みに関する事項
労働時間専門委員会	月1回	労働時間の状況確認および改善に関する事項
次世代育成専門委員会	年4回	育児・介護支援制度および多様な労働条件の整備に関する事項

外国人労働者における人権リスクの管理

当社グループは、グローバル化の進展に伴い、外国人労働者を重要な人材として位置づけています。外国人労働者の雇用に際しては、言語や文化の違い、情報不足などによって生じる人権リスクを最小限に抑えることを重視し、差別や偏見を排除するとともに、公平な待遇と適切な労働条件の提供に努めています。

当社グループでは、責任ある外国人労働者の雇用管理に関する国際的なガイドライン（尊厳ある移民のためのダッカ原則など）に基づき、外国人労働者の雇用に係る人権リスクを適切に管理するためのガイドラインを作成しました。本ガイドラインは、募集・採用から退職までの一連の雇用プロセスにおいて留意すべき人権リスクに対する管理指針を定めており、国内外のグループ会社に展開されています。また、外国人労働者を雇用しているグループ会社については、本ガイドラインへの適合状況を確認し、必要に応じて運用改善を図っています。

当社グループのサプライチェーンにおいては、外国人労働者特有の人権課題への対応を含む、責任ある企業行動に関する管理指針を定めた「CSR調達ガイドライン」の遵守をサプライヤー様に求めています。また、サプライヤー様におけるCSR調達ガイドラインの適合状況を定期的に確認し、必要に応じて改善を要請しています。

当社グループは、外国人労働者の尊厳と権利を尊重し、安心して働ける環境を提供することで、多様な人材の活躍を促進し、持続的な成長を目指しています。

強制労働、児童労働の禁止

強制労働や児童労働に対するルールの徹底

当社グループは、強制労働や児童労働に関する基本的なルールを定めており全従業員に本ルールを解説したマニュアル（CSRマニュアル）を配布して、強制労働・児童労働の禁止（加担の禁止を含む）の周知徹底を図っています。また、強制労働や児童労働を含む人権リスクに対する自己チェックを行って、強制労働や児童労働の有無を確認しています。

当社グループのサプライチェーンにおいては、児童労働やあらゆる形態の強制労働の禁止などを規定したCSR調達に関するガイドラインへの対応をサプライヤー様に要請しています。また、サプライヤー様の対応状況を定期的に確認し、必要に応じて運用改善を要請しています。

現代奴隷や賃金格差に関する法令への対応

当社グループは、各国や各地域の法令・ルールを遵守し、事業の透明性を確保する活動の一つとして、2015年に施行された英国現代奴隷法や2017年に施行された男女間賃金格差情報規則に対応しています。英国の海外グループ会社であるGS Yuasa Battery Europe Limited（以下、GYEUR）では、法令に対するステートメントや取り組み状況などに関する情報を企業サイト上で開示しており、今後も定期的に当該情報を更新していきます。

 [当該情報の掲載内容についてはこちらをご覧ください（GYEURのサイトへリンクします\[英語\]）](https://www.yuasa.co.uk/csr-policies-modern-slavery-statement/)
<https://www.yuasa.co.uk/csr-policies-modern-slavery-statement/>

ハラスメントの防止

ハラスメント防止への取り組み

当社グループは、すべての従業員が尊重され、安心して働ける職場環境の提供を重要な課題と捉えています。ハラスメント行為は従業員の尊厳を損ない、職場環境の悪化を招く人権侵害であると認識しており、その防止に向けたグループ方針を制定しています。

ハラスメント防止方針

- 当社グループは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど、個人の尊厳を損なう行為を許しません。また、それらを見過ごすことも許しません。
- 当社グループの従業員は、ハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為を行ってはなりません。
- 当社グループは、ハラスメントなどの解決のために相談窓口を設け、迅速で的確な解決を目指します。相談者や、事実関係の確認に協力した方に対し、不利益な取り扱いはい行いません。また、プライバシーを守って対応します。

当社グループでは、ハラスメント防止方針の周知徹底を図るため、従業員に方針周知カードを配布するとともに、職場にハラスメント防止啓発ポスターを掲示しています。また、職場におけるパワーハラスメントをテーマとしたeラーニングを開催して、従業員の理解度向上を図っています。なお、新任管理職に対しては、パワーハラスメント事例や部下からハラスメント被害報告を受けた際の対応方法などを認識させる教育を実施しています。従業員一人ひとりがハラスメントの防止や解決の必要性を十分に認識することで、人権侵害のない働きやすい職場環境の実現に繋がっています。さらに、当社グループで働くすべての従業員が利用可能なハラスメント相談専用の窓口を開設して、早急にハラスメントの被害者を救済するしくみを運用しています。

2024年度において、就業規則で規定する懲戒処分または訓戒に該当したハラスメント事案は3件発生しました。なお、本事案については、事実関係を調査し、再発防止策などを講じています。また、全社員に対して社長からのハラスメントに関するメッセージを発信し、管理職社員を対象としたハラスメント教育も実施するなど、ハラスメント防止に向けた取り組みを一層強化しました。

当社グループは、ハラスメント防止策を推進することによって、すべての人が気持ちよく働くことのできる職場環境を整備し、コミュニケーション豊かな風通しの良い職場づくりを目指しています。

■ ハラスメント相談窓口を活用したハラスメント対応事例

対象	内容	対応
セクシャルハラスメント	性別による役割分担意識に基づく言動	行為者への教育指導、上位者への注意喚起など
パワーハラスメント	業務上必要のない精神的苦痛を与える行為	
マタニティハラスメント	妊娠した女性従業員に対する嫌がらせ	