

# 京セラ(株) 人権尊重に関する取り組みについて

2024年11月  
京セラ(株) 人事部

京セラグループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、企業活動による人権侵害を回避し、また人権に負の影響が生じた場合には是正に向けて適切に対処することによって、人権尊重の責任を果たしていきます。

また、「経営理念」を実現するための判断基準「京セラフィロソフィ」にもとづく従業員の行動規範の一つとして、「京セラグループ人権方針」を定めています。2024年8月には、企業にとっての重要課題である「人権尊重の取り組み」を、強いトップコミットメントを持って推し進めていく姿勢を示すため、取締役会での審議・承認を得て、これまでの取り組みを反映させた形で改訂を行い、京セラ株式会社 代表取締役社長が署名しています。

(ご参考) 京セラ(株)人権への取り組み

[https://www.kyocera.co.jp/sustainability/social/human\\_rights.html](https://www.kyocera.co.jp/sustainability/social/human_rights.html)

## 顕著な人権課題の特定

2022年より「人権ワーキングチーム」はサステナビリティに関する外部専門機関とともに、人権に対する負の影響を特定し、取り組むべき人権課題の優先順位付けを行いました。

対象地域：京セラグループおよび京セラグループサプライヤー所在地  
対象範囲：京セラグループのバリューチェーンおよびライツホルダー

### STEP1

カントリーリスク調査

調査対象地域の人権リスクの大きさについて、文献などにより評価。

### STEP 2

インダストリーリスク調査

京セラグループが属する業種を特定し、業種ごとに発生可能性が高い人権課題を特定。

### STEP 3

京セラグループにおける人権課題調査

外部専門機関がインタビューや調査を実施し、京セラグループの人権課題の有無や管理状況を確認。

### STEP 4

人権課題の優先順位付け

ステップ1～3で特定された人権課題をもとにワーキンググループ内で協議し、人権課題を特定。

## 評価結果

人権課題特定のステップにもとづき、「深刻度」および「発生可能性」から15の国と地域を高リスク地域と特定し、以下の13項目について顕著な人権課題として特定しました。

No	顕著な人権課題	ライツホルダー				
		サプライヤー	グループ従業員 (国内)	グループ従業員 (海外)	派遣/請負	地域住民 消費者
1	強制労働	✓		✓	✓	
2	児童労働・若年労働	✓		✓	✓	
3	労働安全衛生	✓	✓	✓	✓	
4	社会保障を受ける権利			✓	✓	
5	適正な賃金	✓		✓	✓	
6	適正な労働時間	✓	✓	✓	✓	
7	職場における差別	✓		✓	✓	
8	結社の自由・団体交渉権	✓		✓	✓	
9	外国人労働者の権利	✓		✓	✓	
10	社会的な差別 プライバシー侵害	✓				✓
11	ハラスメント	✓	✓	✓	✓	
12	地域コミュニティへの影響 (社会・環境)					✓
13	製品の安全性					✓

## 顕著な人権課題への影響評価

- 特定された顕著な人権課題が、ライツホルダーの人権に対してどのような影響を実際に与えているかを把握・評価するため、グループ会社、サプライヤー、構内請負会社の合計131社に対して、アンケート調査を実施しました。
- 調査の結果から、人権への負の影響に繋がる可能性のある回答が発見されました。
- **自社グループ会社**においては管理上の問題により、今後人権への負の影響を与える可能性が否定できない場合には**速やかに是正措置を行います**。特に、深刻な人権課題に繋がる可能性があるアンケート回答については各社へ確認し、実態として負の影響は発生していないこと、もしくは負の影響に繋がる可能性があった対応については是正されていることを確認しています。
- 同様に**サプライヤー、構内請負会社**に対しても、実態確認を行った上で、人権への負の影響が顕在化している場合には、関係者との**積極的な対話**を通して課題解決に取り組んでいます。

## 外国人労働者の権利に関する影響評価（ステークホルダーとの対話）

### ■ 調査の背景・目的

日本における外国人労働者の受け入れに関して、最低賃金法違反や強制帰国等の深刻な人権侵害が発生していることが問題となっています。これを受けて、京セラグループにおいても特に影響を受けやすいライツホルダーと考えられる「外国人労働者」に対して、顕著な人権課題に関する調査として、グループ会社5社、京セラの国内サプライヤー(413社)へアンケート調査を実施しました。

### ■ 訪問調査の実施

アンケート調査において検知された国内サプライヤーに関する懸念事項の実態を把握するため、技能実習生をはじめとする外国人労働者を雇用しているサプライヤー（資材サプライヤー4社、構内請負会社1社）に対してサステナビリティに関する外部専門機関と共に訪問調査を実施しました。

## 訪問調査手法

### 記録・文書の確認

サプライヤーのご担当者同席の下、サプライヤーが管理する記録・文書（雇用契約書、就労規則、給与明細、勤怠記録、内部通報記録等）を確認。

### 外国人労働者へのインタビュー

事前にサプライヤーにて選定した外国人労働者に対して20分程度のインタビューを実施し、業務内容、労働時間、賃金、住環境、安全衛生、差別・ハラスメントなどの実態を確認。

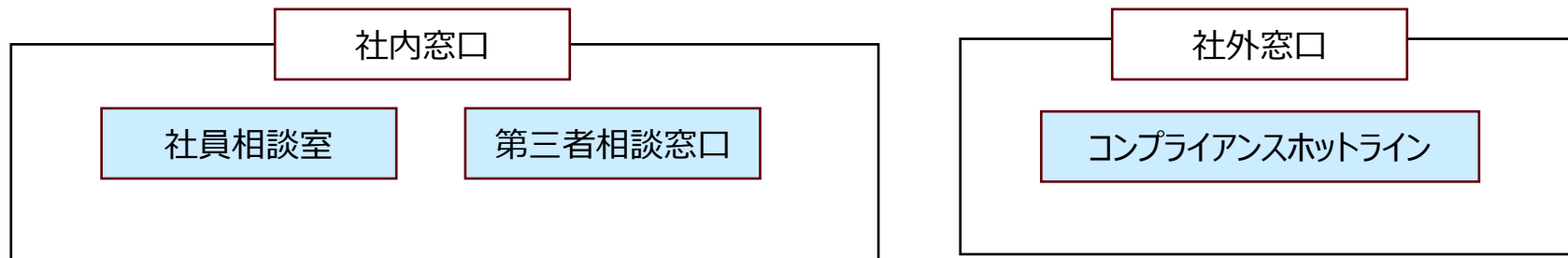
### 管理者へのインタビュー

前年度調査の回答に対する詳細、外国人労働者インタビューの内容に対する管理実態などを確認。

## 是正措置及び今後に向けた取り組み

- 発見された課題については是正の必要性について説明を行うと共に、人権への負の影響の停止・防止・軽減へのアクションとして、発見された人権課題の改善提案を行い、複数のサプライヤーで是正が行われた事を確認しております。
- 「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」の遵守状況を今後も定期的に確認していきます。十分に理解いただけていないお取引先様には理解いただけるよう、対話の場を設けます。





万一、ハラスメントや差別などの人権侵害が発生した場合に備え、京セラでは社員相談窓口を設置しています。加え、2021年度からは、外部の弁護士事務所へ相談することが出来る、第三者相談窓口を設置しています。

また、コーポレートガバナンスの向上、法令・コンプライアンス上の問題の早期発見および未然防止を目的に、社外の方が通報できるコンプライアンスホットラインを設置しています。





いずれの窓口も匿名でも利用可能で、通報者のプライバシーを保護し、ご提供いただいた内容をもとに調査を実施し、必要に応じて是正対応を行っています。

京セラは2022年よりグローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進することを目的としたResponsible Business Alliance (RBA) に加盟し、人権尊重を含む行動規範の遵守状況进行评估する監査において、高い評価を頂いております。

また、第三者機関である「EcoVadis」からも、2022年から2年連続で対象企業全体の中で上位5%以内に付与される「ゴールド」に格付けされています。

京セラ滋賀蒲生工場がRBA VAP監査において、最高評価のプラチナ・ステータスを取得

企業情報、受賞・認定・表明、サステナビリティ

印刷  シェア   

京セラ株式会社（代表取締役社長：谷本 秀夫）は、滋賀蒲生工場がRBA（Responsible Business Alliance）行動規範の遵守状況を評価するVAP（Validated Assessment Program）監査において、最高評価となるプラチナ・ステータスを取得しましたので、お知らせいたします。



## EcoVadis

EcoVadisは世界160カ国以上、200業種以上に及ぶサプライヤー企業を対象に、「環境」、「労働と人権」、「倫理」、「持続可能な資材調達」の4分野で評価を行っている第三者機関です。

京セラグループは、2022年から2年連続で対象企業全体の中で上位5%以内に付与される「ゴールド」に格付けされました。





京セラ株式会社