

企業名	京セラ株式会社 https://www.kyocera.co.jp/sustainability/index.html 京セラグループでは、各国の法令遵守はもとより、国連の「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「基本的人権規約」等の国際基準に則った取り組みを実施しており、人権・労働・環境・腐敗防止についての10原則を定めた国連グローバル・コンパクトの趣旨に賛同し参加しています。
人権方針	https://www.kyocera.co.jp/sustainability/social/human_rights.html 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。
調達方針	https://www.kyocera.co.jp/sustainability/social/supplier.html 京セラグループでは、購買活動を行うにあたり「購買基本方針」を定めており、会社概況やサステナビリティに関する各種調査により、お取引先様の公正な評価・選定を行っています。 そして、Responsible Business Alliance（以下RBA）のメンバーとして、RBA行動規範を遵守し、社会と京セラの双方が持続的に発展できるよう、お取引先様のサステナビリティ活動に関する取り組み状況の調査を実施し、サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動を推進しています。
その他取り組み	

人権の尊重

京セラグループは、持続可能な社会の創造に向けた企業活動を推進するとともに、バリューチェーン全体における人権尊重に取り組むことで、経営理念の実現を目指しています。

人権に対する考え方・推進体制

● 人権に対する考え方



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、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。「国際人権章典」と「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に明記された人権を尊重するとともに、「子どもの権利とビジネス原則」にもとづいて、子どもの権利を尊重します。また、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」を含む国際規範を支持し、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に署名しています。さらに、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定を行い、京セラ株式会社 代表取締役社長が署名しています。

人権デューデリジェンス

京セラグループは、人権デューデリジェンスを実施し、バリューチェーン上で生じる可能性のある人権への負の影響の特定、防止、軽減に取り組んでいます。人権デューデリジェンスでは、影響を受けるライツホルダーを含む社内外の意見を積極的に取り入れ、バリューチェーン上で人権への負の影響が生じている、あるいはその可能性があるかと判断した場合には、積極的な対話を通して適切に対応します。

● 推進体制

京セラグループは、人権に関するリスクをコーポレートリスクとして位置付けており、人権デューデリジェンスの結果は、京セラ株式会社 代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会において報告・承認されます。人権を含むリスクマネジメント委員会で議論された内容は、取締役会に適宜報告し、監督を受けています。人権尊重の取り組みは総務人事本部が事務局となり、サプライチェーン管理を含む関係部門と協働し、社内外の専門的助言を取り入れながら実施しています。

人権尊重に関する計画

京セラグループでは、京セラを中心に2022年度より人権に関するワーキングチームが主体となり、サステナビリティに関する外部専門機関とともに、顕著な人権課題の特定を行っています。そのうえで、実態把握のための調査を重ね、人権への負の影響が発生している、もしくは発生するリスクが高い状況が明らかになった場合には、是正に取り組んできました。これらの是正が効果的に実行されているかをモニタリングするとともに、国際的に認められる人権が時代や社会によって変化することを理解し対応するために、今後も継続的に人権デューデリジェンスに取り組んでまいります。

また、今後、人権尊重の取り組みをさらに拡大するために、京セラグループの主要各社が主体となって人権デューデリジェンスに取り組むための仕組みを構築してまいります。

● 人権に対する影響評価の実施

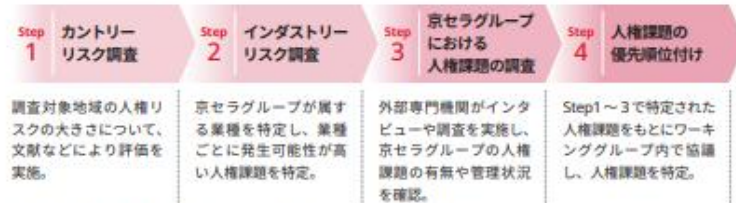
顕著な人権課題の特定

調査対象

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の所在する地域
範囲：京セラグループのバリューチェーン^{※1}およびライツホルダー^{※2}

調査手法

■ 人権課題特定のためのステップ



※1 資源採掘、原材料調達・輸送、R&D・製造、施工・製品使用・サービス、製品廃棄

※2 従業員（単体）、従業員（国内グループ）、従業員（海外グループ）、サプライヤー、派遣社員、請負、地域住民、消費者

実施結果

人権課題特定のため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	自社グループ従業員(国内)	自社グループ従業員(海外)	派遣/請負	地域住民消費者
1	強制労働	✓		✓	✓	
2	児童労働・若年者労働	✓		✓	✓	
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 ブライバシー侵害	✓				✓
11	ハラスメント	✓	✓	✓	✓	
12	地域コミュニティへの影響 (環境・社会)					✓
13	製品の安全性					✓

顕著な人権課題の影響評価

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。

調査結果および今後の計画

アンケート調査の結果から、人権への負の影響に繋がる可能性について実態の確認を行っています。その結果、自社グループ会社で、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っていきます。同様にサプライヤー、構内請負会社に対しても、関係者との積極的な対話を通して課題解決に取り組みます。

●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)

アンケート調査の実施

調査対象

京セラグループ会社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。

※ 国内サプライヤー:「資材サプライヤー」、人材サプライヤー・構内請負会社等の「その他サプライヤー」、「協力会社」

調査背景・目的

昨今、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を実施しました。

調査結果

グループ会社、国内サプライヤーとともに顕在化した人権課題は発見されませんでしたが、多国籍の労働者を雇用していることによる固有のリスクと、サプライヤーにおいて技能実習生を含む外国人労働者の雇用に関する潜在的な課題が発見されました。

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。

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。

実施結果

1

外国人労働者へのヒアリングから、労働者と管理者が適切なコミュニケーションを取り、実習内容だけでなく、生活についても相談できる体制があることを確認しました。また、技能実習生を雇用している場合には監理団体が間に入ることで、労働者の母国語で相談を受け付ける環境も整っていました。

2

一方で、言語対応に不十分な点があること、寮における避難訓練が実施されていない、室内に貴重品を管理するための設備が整っていないなど複数の課題を発見しました。

是正措置および今後に向けての取り組み

- 1 特定した課題に対して、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解消・防止・軽減へのアクションとして、訪問調査後、サプライヤーに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ことを確認しております。
- 2 サプライヤー管理者からは、訪問調査でフィードバックされた点については自分たちではそれが課題だとは気づいておらず、本調査によってリスクに気づいたといったコメントをいただけており、本取り組みが前向きな是正の取り組みに繋がったと考えています。
- 3 今回の調査結果を受け、訪問調査およびサプライヤー労働者へのインタビューを通じて「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。

● 防止および軽減への取り組み

周知・浸透

京セラグループでは、人権リスク低減に向けた取り組みを進めるため、2025年度までにグループ全体での人権デューデリジェンスの実施体制の構築を目指していきます。また、従業員へ向けた取り組みも充実させ、人権リスク防止および軽減を図っていきます。

人権に関する教育・研修

》ハラスメント・差別禁止教育の実施

京セラでは、毎年5月を「モラル月間」とし、全社員を対象にハラスメント・差別に関する禁止教育を実施するとともに、人権・ハラスメント防止ハンドブックを社内イントラネットで公開するなど、ハラスメント・差別の防止策を推進しています。さらに、責任者を対象とした知識学習に加えて、事例検討やディスカッションを含めた研修を実施し、ハラスメントや差別が起こらない職場環境づくりに努めています。



ハラスメント・差別に関する教育資料



人権・ハラスメント防止ハンドブック

グリーンバンスメカニズムと救済

● 相談窓口の設置状況

京セラでは、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、匿名でも利用可能な社員相談窓口に加え、2021年度より第三者相談窓口を設置し、プライバシーに配慮した形で、しかるべき対応をとる「グリーンバンスメカニズム」体制を構築しています。社員相談窓口では、行動指針や法令などの違反（ハラスメントを含む）の相談・通報を受け付け、必要に応じて社内調査や是正対応を実施しています。また、京セラグループでは、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。ご提供いただいた内容をもとに調査を実施し、是正対応を行っています。

サプライチェーン管理

京セラグループは、公正、透明な取引を遂行するため、購買活動における基本方針を定めるとともに、お取引先様と一体となって公正な事業活動の実現に努めています。また、京セラはRBA(Responsible Business Alliance)のメンバーとしてRBA行動規範を遵守することで、より持続可能なサプライチェーン構築に向けて取り組みを進めていきます。

購買活動に関する考え方

京セラグループは、サプライチェーンにおける公正な事業活動の実現に努めていくことで、経営理念である「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」の実現を目指します。また、開発、生産、販売、サービスなど、一連の事業プロセスに関わるすべての企業が協力して社会の要請に応えていくことでサプライチェーン全体での共存共栄ができると考えており、お取引先様と積極的なコミュニケーションを図ることで、相互信頼にもとづくパートナーシップの構築に注力しています。なお、京セラは、サプライチェーンのお取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携を進め、新たなパートナーシップを構築するため、2020年12月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。また、2024年3月に改定し、全てのお取引先様を対象としました。

 パートナーシップ構築宣言

お取引先様へのリスク評価

● サプライチェーン調査

京セラグループでは、責任ある鉱物調達をはじめとする人権の尊重、災害発生時の速やかな事業復旧・継続に関するBCP策定など、サプライチェーン全体で取り組まなければならないサステナビリティ課題に適切に対応するため、「京セラグループ 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」を定めています。また、本ガイドラインにもとづいた、人権・労働、環境、安全衛生、公正取引・倫理、品質・安全性、事業継続計画(BCP)、情報セキュリティなどに関する調査票を、海外も含めたお取引先様に送付し、取り組み状況を確認しています。



京セラグループ 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

》 目標

京セラでは持続可能な調達活動を推進するため、重要項目として選定している人権・労働および倫理の項目に関するハイリスクの取引先率0%を設定しています。

》 実施結果

2023年度は重要なサプライヤー319社に対し調査を実施しました。調査の結果、5社がハイリスクと特定されましたが、京セラが重要項目として選定している人権・労働および倫理の項目に関するハイリスクの取引先率については、いずれもゼロであることを確認しています。

》 リスク低減に向けた監査の実施

ハイリスクと特定されたお客様に対しては監査を実施し、直接対話を行っています。2023年度ではハイリスクと特定された5社に対して調査結果に対するフィードバックをお伝えし、改善依頼としては是正計画の報告をお願いしており、5社とも12カ月以内に是正対応をしていただいております。

調査を実施した お取引先様数	ハイリスクと判定した お取引先様数	是正対象となった お取引先様の改善率
319	5	100%

京セラグループの今後の取り組み

京セラグループでは今後もサプライチェーン調査などを実施し、サプライチェーンに向けた啓発活動に取り組んでいきます。また新たに、サプライチェーンにおける「人権デューデリジェンス」の取り組みを開始し、深掘りすることで、今まで以上にお取引先様における人権に対する意識の向上を図っていきます。今後もリスクの調査と改善への働きかけを進めていき、サプライチェーン全体でリスクの低減を図るとともに、強固なサプライチェーンの構築に尽力していきます。