

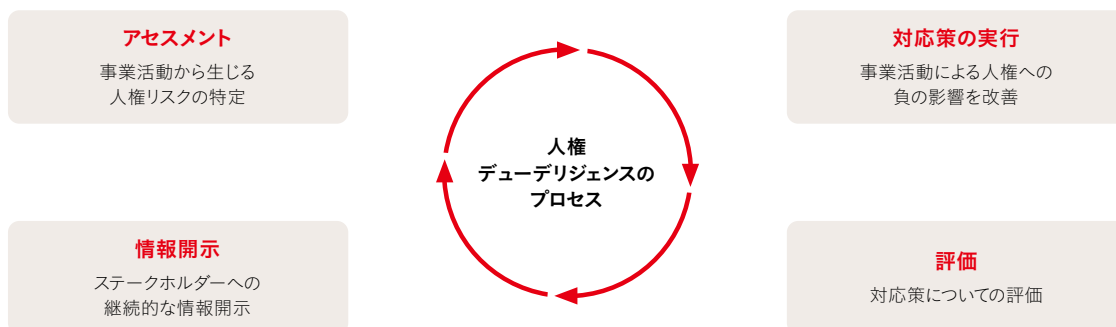
人権

私たちは、人権の尊重を前提にすべての企業活動を行っています。直接的な人権侵害を一切行わないことはもちろん、ステークホルダーと協力し、事業活動が間接的に人権侵害に加担することがないように努めています。

関連するポリシー 人権方針

人権デューデリジェンス

事業とサプライチェーン全体で影響を受ける人々の人権尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に従い、人権デューデリジェンスの実進を進めています。



▶ 人権リスクアセスメントと実態把握調査

国際基準やガイドライン*1に基づき、事業活動から生じる人権リスクについてアセスメント*2を実施し、潜在的な人権課題を抽出しました。抽出された人権課題について、(株)ロッテおよび子会社、サプライヤー等に対して質問票を用いた実態把握調査を行い、優先的に取り組むべき人権課題を特定しました。

*1 国連グローバル・コンパクト10原則、GRIスタンダード、国連ビジネスと人権に関する指導原則、責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンスガイダンス等。
*2 データポイントとして、ITUC-Global Rights Index、Global Slavery Index等を使用。

▶ 特定した人権リスク

人権リスクアセスメントと実態把握調査から、以下の人権リスクを特定しました。今後は、これらの人権リスクに対する対応策を立案・実行するとともに、その進捗状況について開示を進めていきます。

人権リスク

自社オペレーション	差別的禁止とハラスメントの防止
サプライチェーン (カカオ豆、パーム油)	差別的禁止とハラスメントの防止 強制労働および児童労働の禁止 労働者の基本的権利の尊重 先住民および地域住民の権利尊重

上記人権リスクに関連する取り組みは、労働慣行(P28~)および公正な事業慣行(P42~)に掲載しています

従業員への啓発

▶ 研修

(株)ロッテでは、社員を対象にハラスメント防止研修を順次実施しており、2019年度は約1,600人が受講しました。あらゆる差別およびハラスメントを禁止した人権方針に従って、ハラスメントに関する理解を促進し、ハラスメントのない職場環境を実現することを目的に研修を行っています。また、万が一、被害にあった際の相談窓口や相談フローについても説明しています。

さらに、新任マネージャーを対象に、弁護士を招いて判例や事例に基づいてハラスメントや労務管理知識を学ぶ研修を行ったほか、新入社員を対象にハラスメントの相談窓口についての研修を行いました。

▶ 相談窓口の設置

(株)ロッテでは、内部通報制度の窓口であるクリーンライン(P45 内部通報制度参照)を社内外に設置し、従業員からの相談および通報を受け付けています。