

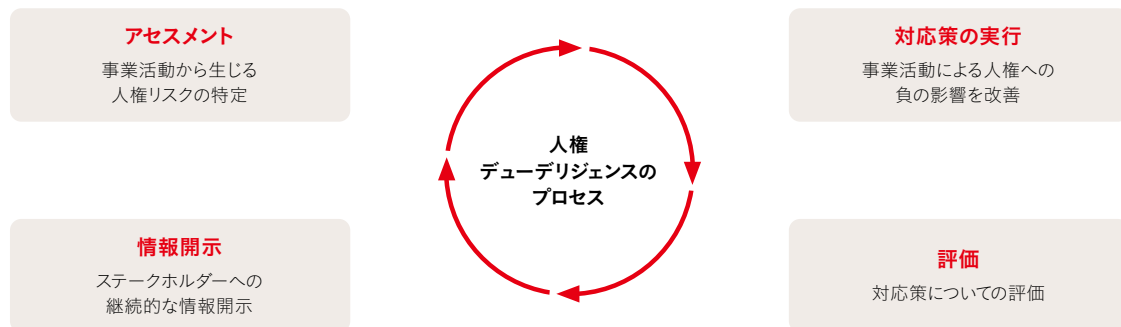
人権

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」の順に従い、人権デューデリジェンスの実施を進めています。



Ⓧ 人権リスクアセスメントと実態把握調査

2019年度に人権リスクアセスメントと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。まず、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と対応状況

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。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ます。

人権リスク

	特定した人権リスク	具体的懸念事項	対応と進捗
自社オペレーション (国内)	差別の禁止と ハラスメントの防止	従業員への人権教育が不足	2021年上期に(株)ロッテの全社員に対してeラーニングを実施。今後も継続するとともに、子会社でも実施予定。
		LGBTQや障がい者などの マイノリティへの取り組みが不足	2021年下期に障がい者およびLGBTQに対する理解促進研修を実施予定。 詳細はダイバーシティ(P31)をご参照ください。
自社オペレーション (海外)	差別の禁止と ハラスメントの防止	人権リスク把握が不十分	2021年上期にタイ、ベトナムおよびインドネシアの拠点に対して詳細調査を実施済。
サプライチェーン	差別の禁止と 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 先住民族および地域住民の 権利尊重	サプライチェーンの 管理体制が不足	2021年よりSedexを用いたサプライヤー管理を開始。 詳細は責任あるサプライチェーンの構築(P48)をご参照ください。
		カカオ豆の生産地域における 児童労働	フェアカカオの調達を通じた生産地域における児童労働の モニタリングと支援を推進。 詳細は重要原材料①カカオ豆(P46-47)をご参照ください。
		パーム油の生産地域における 強制労働および児童労働	第三者認証油の比率拡大。 詳細は重要原材料②パーム油(P47-48)をご参照ください。

従業員への啓発

① 人権研修

(株)ロッテでは、2021年上期に全社員を対象に人権研修をeラーニングで実施しました。差別の禁止など人権に関する基本的な理解を促進するとともに、ケーススタディを用いて事業活動において具体的に注意すべき事項についても説明しています。今後も継続的に実施するとともに、子会社についても実施していく予定です。

② ハラスメント防止研修

(株)ロッテでは、全社員を対象にハラスメント防止研修を実施しています。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。パワーハラスメントやセクシャルハラスメントはもちろん、性的指向および性自認に関するハラスメント(SOGIハラスメント)についても行わないよう説明しています。また、万が一、被害にあった際の相談窓口についても説明しています。

さらに、管理職に対しては、相談窓口で報告があった際の対応フローについても説明しているほか、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っています。

③ 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(P49 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。

人権マネジメント

④ 推進体制

人権課題は多岐にわたり、対象範囲も自社だけでなくサプライチェーンを含めたすべての事業活動に及ぶため、(株)ロッテ ESG 推進部の担当役員が責任者、同部サステナビリティ推進課が事務局となり、関連部門や子会社と連携して人権に関する啓発や人権デューデリジェンスを行っています。人権デューデリジェンスで特定されたリスクやそれに対する対応の進捗状況については、担当役員より経営会議および取締役会に報告しています。

推進体制図

