

人権

基本的な考え方

JFEグループは、人権尊重が企業の社会的責任であるとともに経営基盤の一つであると考え、企業行動指針に企業活動において一切の差別を行わないことを明示し、活動してきました。また、取り組み姿勢をより明確に示すため、2018年度にグループ各社およびその役員ならびに従業員が遵守すべき規範として制定した「JFEグループ人権基本方針」では、サプライチェーンをはじめとするすべてのステークホルダーに対しても人権の尊重・擁護への協力を求めています。

また、2021年度からは「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューディリジェンスを開始するとともに外部の専門家を招いた人権に関するセミナーを開催するなど継続的に活動に取り組んでいます。さらに、2023年4月には昨今の人権に関する意識や課題の変化を踏まえ、JFEグループの人権尊重への取り組みをより一層強化するため、「JFEグループ人権基本方針」を改正し、各事業会社においても本方針に沿って調達ガイドライン等を点検・改正するなど、サプライチェーン全体での取り組みを強化しています。

今後も、人権が尊重・擁護される社会の実現に向けた取り組みを推進していきます。

JFEグループ人権基本方針

JFEグループは、グループ全体で人権尊重の取り組みを推進し、事業活動の過程で影響を及ぼすすべてのステークホルダーに対してその責任を果たしていくために、国連のビジネスと人権に関する指導原則に基づく当社グループの人権基本方針をここに定めます。

1. 人権の尊重に関する基本的な考え方

JFEグループは、「世界人権宣言」や「国際人権規約」等によって構成される国際人権章典や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持・尊重しています。

また、人権尊重が企業の社会的責任であるとともに経営基盤の一つであると考えており、企業行動指針に、社会の人々、従業員を個として尊重し、企業活動において一切の差別を行わないことを明示し、実践するとともに、自らが人権侵害に加担しないよう、人権を尊重・擁護する取り組みを推進しています。

本方針は、企業行動指針に基づいた当社グループの人権尊重の取り組みを約束するものです。

2. 適用範囲

本方針は、JFEグループのすべての役員および従業員に適用します。また、サプライチェーンをはじめとするすべてのステークホルダーの皆様にも本方針を理解し、支持していただく事を期待します。

3. 適用法令の遵守

JFEグループは、日本国はもとより、事業活動を行う各国または地域の法令や規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国または地域の法令や規制に矛盾がある場合には、可能な限り国際的に認められた人権を尊重する方法を追求します。

4. 人権デューディリジェンス

JFEグループは、人権に対する負の影響を特定し、防止または軽減を図るための人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

5. 是正・救済

JFEグループは、事業活動にともなう人権への負の影響に関する社内外からの通報窓口を設置しています。人権に対する負の影響を引き起こした、あるいは関与したことが明らかになった場合には、必要な手続きを通じてその是正・救済に取り組めます。

6. 教育

JFEグループは、すべての役員および従業員が本基本方針を理解し実践するよう、人権尊重に関する適切な教育を行います。

7. 責任者

JFEグループは、JFEホールディングス株式会社の社長を議長とするグループサステナビリティ会議において、本方針の遵守状況と取り組みについての実施状況の監督を行います。

8. ステークホルダーとの対話や協議

JFEグループは、本方針の一連の取り組みにおいて、外部の専門知識を活用するとともに、社内外のステークホルダーとの対話や協議を行います。

9. 情報開示

JFEグループは、人権尊重の取り組みやその進捗状況に関する情報について、ホームページ等を通じて適切に開示します。

10. 事業に関連する人権課題

(1) 差別の禁止と法の下での平等

JFEグループは、企業活動に関する一人ひとりを個として尊重し、人種、国籍、民族、信条、宗教、社会的身分、門地、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無等に関する一切の差別を行いません。

(2) ビジネスパートナーへの展開

JFEグループは、当社グループが人権を尊重・擁護する取り組みについて、すべてのビジネスパートナーに対しても協力を求め、人権が尊重・擁護される社会の実現に貢献していきます。

(3) ハラスメント

JFEグループは、性別・地位などを背景にした、相手の尊厳を傷つけ不快感を与える言動等、その他一切のハラスメント行為を行いません。

(4) 強制労働と児童労働

JFEグループは、すべての国、地域において一切の強制労働、児童労働を行いません。また、債務労働や人身売買等のいかなる形態の現代奴隷も許容しません。

(5) 労働安全衛生と適切な労働環境

JFEグループは「安全はすべてに優先する」という基本姿勢のもと、安全健康活動を進め、心身ともに安心して働くことができる安全で健康的な職場づくりに取り組みます。

(6) 労働時間と十分な生活水準を享受できる賃金

JFEグループは、事業活動を行う国や地域において適用される労働時間と賃金に関するすべての法令を遵守します。また、十分な生活水準を享受できる賃金の実現に取り組みます。

(7) 結社の自由・団体交渉権

JFEグループは各国の法令や労働協約に則り、結社の自由、団体交渉を行う権利を尊重します。また、各国の法令や労働慣行を踏まえつつ、国際規範に則り、常に従業員と誠実かつ積極的な対話を通じて、健全な労使関係の構築と問題解決に取り組みます。

(8) 地域住民・先住民族の権利

JFEグループは、事業活動を行う地域における住民の土地の権利、水へのアクセス、安全、健康、先住民族の権利などを尊重し、配慮します。

以上

本方針の改正は、人権に関する専門家の支援を受けて内容の策定を行い、JFEホールディングス株式会社の社長を議長とするグループサステナビリティ会議において承認されました。

2018年4月制定
2023年4月改正
JFEホールディングス株式会社
代表取締役社長 柿木 厚司

体制

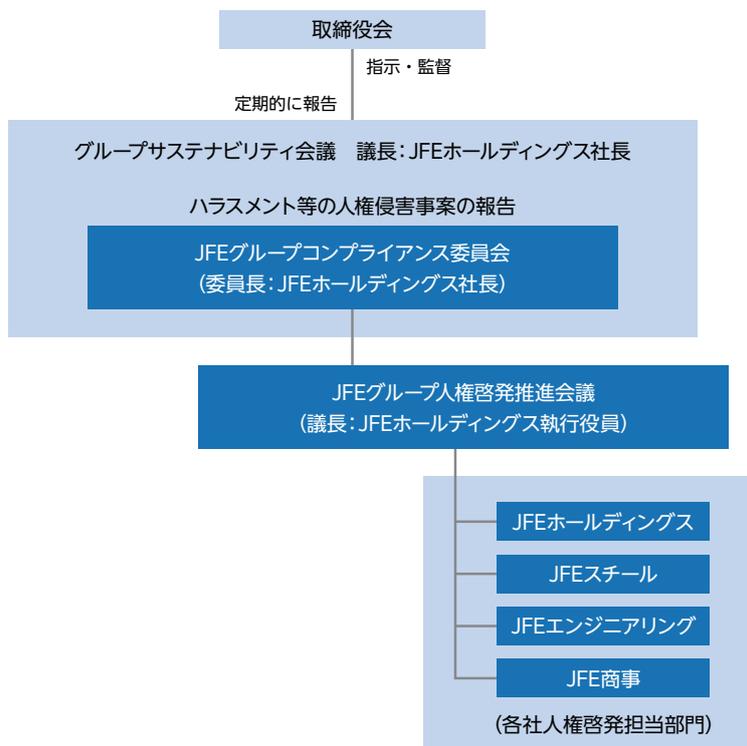
人権尊重の推進体制

人権尊重への取り組みを着実に進めるためJFEホールディングス社長が委員長を務めるJFEグループコンプライアンス委員会の傘下に、ホールディングス執行役員が議長を務める「JFEグループ人権啓発推進会議」を設置し、グループ全体の方針を策定するとともに、各事業会社に設置された人権啓発担当部門(人権啓発室等)と定期的に情報交換を行っています。

また、あらゆる人権リスクへの対応を図るため、ステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、その連絡手段として、各事業会社だけでなく独立した弁護士事務所にも社外窓口としての企業倫理ホットラインを開設するとともに、ハラスメント専用相談窓口を主要事業所ごとに開設し、人権問題を含む通報や相談を受け付けています(匿名での報告・相談も可)。加えて、外部のステークホルダーからの人権問題を含むコンプライアンス等に関する問い合わせについてはWebサイト上のお問い合わせフォームにて受け付けています(匿名での連絡も可)。これらの窓口の運用状況や寄せられたハラスメント等の人権侵害事案については、グループサステナビリティ会議に報告するとともに、定期的に取り締役会においても報告を行い、指示・監督を受けています。

▶ 内部通報制度の整備 (P.217)

■ 人権推進体制



目標と実績

JFEグループは、一人ひとりの人権が尊重・擁護される社会の実現に貢献することが企業の社会的責任であるとともに経営基盤の一つであると考え、経営上の重要課題として、「サプライチェーンにおける人権尊重」を掲げ、KPIを設定することでその取り組みを推進しています。

▶ [2022年度のKPI実績と2023年度のKPI](#) (P.20)

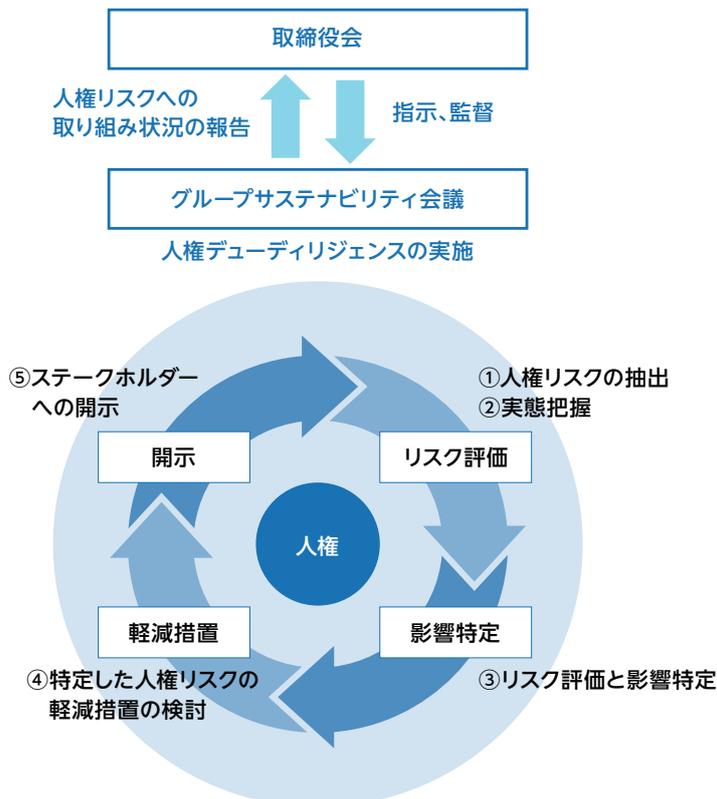
人権デューデリジェンスの実施

JFEグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。人権デューデリジェンスを開始した2021年度は、当社および各事業会社をはじめとするグループ会社を対象として、人権リスクの特定と是正に向けた取り組みの検討を行いました。2022年度は、JFEグループおよびサプライチェーン全体での人権尊重への取り組みをより一層強化するため、グループ人権基本方針(以下、本方針)を改正するとともに、本方針に沿って各事業会社においても調達ガイドラインの点検・改正等を実施しました。また、サプライチェーンの人権リスクに関する調査の実施に向け、調査の方法、範囲および優先順位について検討しました。グループ会社においても、人権リスクの特定、評価、およびリスクの低減・予防を確実に実施するため、人権に関する説明会の開催や人権リスクに関する調査を実施するなど、取り組みを拡大しています。

2023年度は、サプライチェーンにおける人権尊重の実現に向け、サプライヤーの人権リスクに関するアンケート調査を実施するとともに、グループ会社においても順次取り組みを拡大していきます。

人権デューデリジェンスのプロセス

■ 人権デューデリジェンスのプロセス



① 人権リスクの抽出

外部の人権専門家の助言も得ながら、各国際規範やガイドラインを参照し、人権リスクのロングリストを作成した上で、業界特有の人権リスクや地域性等を考慮し、当社グループのサプライチェーンに関連する人権リスクをステークホルダーである従業員、サプライヤー（女性、児童、地域住民等を含む）ごとに抽出しました。

【参照した国際規範、ガイドライン】

国連ビジネスと人権に関する指導原則、国際人権章典、ILO中核的労働基準、OECD多国籍企業行動指針、国連グローバルコンパクト10原則、GRIスタンダード、FLA行動規範、CHRB Key Industry Risk

【抽出した考慮すべき15の人権課題】

| | | |
|-----------------------|-------------------------------|---------------|
| 国際規範が求める人権尊重の基準や要綱の遵守 | 人権侵害への非加担、コンプライアンス・社会保障と公正な競争 | 差別の禁止と法の下での平等 |
| 救済へのアクセス | 取引先管理の徹底 | ハラスメントと虐待 |
| 女性の権利 | 児童労働 | 強制労働 |
| 労働安全衛生 | 労働時間 | 適切な労働環境 |
| 十分な生活水準を享受できる賃金 | 結社の自由・団体交渉権 | 先住民・地域住民の権利 |

② 実態把握

JFEグループ人権基本方針や各社の調達に関するガイドライン等における「児童労働」や「強制労働」といった各種人権リスクに対するポリシー開示状況や「救済へのアクセス」としての通報制度、腐敗防止を含めたコンプライアンス遵守の取り組み、その他社内外に対する人権に関する取り組みや制度・規則・規程等について調査を行い、人権リスクに対する現在の管理体制等を確認しました。

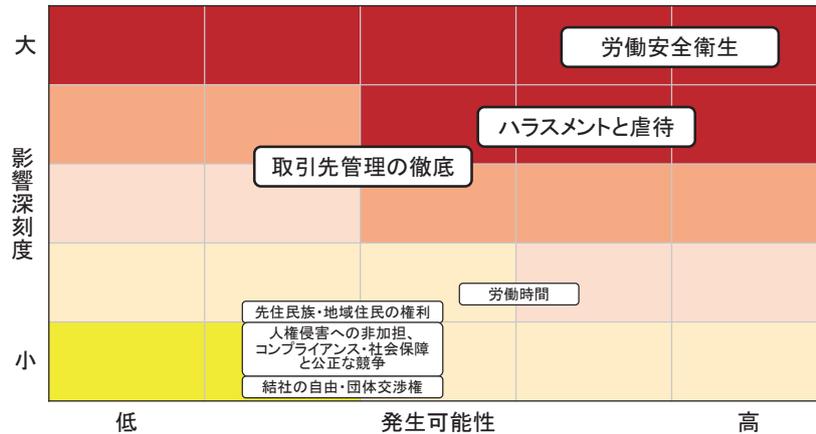
③ リスク評価と影響特定

抽出した考慮すべき人権課題について、影響深刻度や発生可能性を踏まえたリスク評価を行うとともに、実態をより正確に反映するための書面調査やヒアリングによる人権尊重への取り組み状況の調査を行いました。またリスク評価を行う過程で、人権リスクが当社グループおよびステークホルダーに及ぼす負の影響を特定しました。

【特にリスクが高く、対応が必要であると特定した人権リスク】

- 労働安全衛生
- ハラスメントと虐待
- 取引先管理の徹底（サプライチェーン全体の人権リスク管理体制の構築）

■ 重点人権リスクのマップ



4 特定した人権リスクの軽減措置の検討

特定した人権リスクへの対応や予防是正措置、推進体制など、軽減のための対策を実施しています。労働安全衛生やハラスメントに対しては、従来からKPIを定めて災害やハラスメント撲滅への取り組みを推進しており、それらの活動を継続・強化しています。また、持続可能で強靱なサプライチェーンの構築に向けて、サプライチェーン全体の人権リスクの管理体制構築を進めており、人権リスクの影響深刻度やその発生可能性も踏まえて調査優先度を決定し、サプライヤーの人権リスクに関する調査についても推進していきます。

▶ 2022年度のKPI実績と2023年度のKPI (P.20)

5 ステークホルダーへの開示

JFEグループ人権基本方針や各事業会社の調達に関するガイドライン等をホームページ上で開示しており、人権デューディリジェンスをはじめとする人権尊重の取り組みやその進捗状況に関する情報については、引き続きステークホルダーへ適切に開示していきます。

2022年度の取り組み

JFEグループ人権基本方針の点検、改正

JFEグループは、人権尊重が企業の社会的責任であるとともに経営基盤の一つであると考え、これまでも企業行動指針に、企業活動において一切の差別を行わないことを明示し、活動してきました。昨今の人権に関する意識や課題の変化を踏まえ、当社グループおよびサプライチェーン全体での人権尊重への取り組みをより一層強化するために、2018年に制定したJFEグループ人権基本方針を改正しました。今後も、人権が尊重・擁護される社会の実現に向けて、グループ一丸となってサプライヤーやお客様、従業員も含めたすべてのステークホルダーに対する人権尊重の取り組みを推進していきます。

グループ会社への人権デューディリジェンスの展開

グループ会社約70社を対象に、人権に関する説明会を開催するとともに、これまでグループ会社14社に対して書面およびヒアリングによる実態調査を実施しました。また、調査結果に基づき重点課題を抽出し、人権リスクの低減・予防に向けた対策を検討するなど、グループ全体における人権デューディリジェンスを進めています。

サプライヤーの人権リスク管理体制構築

グループ人権基本方針の改正に沿って、各事業会社で策定している調達に関するガイドライン等を点検、改正しました。また、人権リスクの影響深刻度や発生可能性をもとに、サプライヤーの調査優先度を決定し、人権リスクに関するアンケート調査の準備を進めました。

今後の取り組み

特定した人権リスクを是正・軽減するための取り組みを実施していくとともに、人権デューディリジェンスの拡充に向けて以下の取り組みを行います。

グループ会社への人権デューディリジェンスの展開

2023年度は国内の主要なグループ会社約80社において新たに人権リスクに関する実態調査を実施するとともに、すでに実態調査を進めているグループ会社に対しては、引き続き人権リスクの是正・改善を支援するとともに、定期的なリスク調査や是正状況の確認方法について検討していきます。

また、海外のグループ会社についても、実態調査を進めるべく、優先度や調査実施方法の検討を進めていきます。

サプライヤーの人権リスク管理体制構築

改正したグループ人権基本方針やガイドライン等について、引き続きサプライヤーへ周知するとともに、調査優先度の高いサプライヤー約600社から順次人権リスクに関するアンケートを実施いたします。また、回答結果を踏まえた具体的な改善を支援していきます。

これらの取り組みを継続していくことにより、サプライチェーン全体の人権リスクの低減のための体制を構築していくとともに、グループサステナビリティ会議および取締役会の監督のもと、人権尊重に向けた取り組みを評価し改善に努め、実効性を高めていきます。

人権尊重への取り組み

人権尊重への取り組みの着実な推進と従業員等の意識向上のため、①各種人権啓発研修の実施、②就職の機会均等の保障と公正な人事管理の推進、③職場のハラスメント防止などを実践しています。人権啓発研修では、「JFEグループ人権基本方針」の理解や国際社会で求められる企業の人権尊重などについても取り上げています。また、全従業員への浸透を徹底するため、研修の受講予定者数に対する受講率をKPIに設定し、継続的に測定・フォローしています。(2022年度受講率：100%)

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメントの防止については、就業規則に規定するとともに、ポスター掲示、階層別(役職者を含む)や事業者単位、役員向けの研修も実施しています。また、外部弁護士を招き、JFEグループ内の企業倫理ホットラインやハラスメント相談窓口の受付窓口担当者(役職者を含む通報受付者)を対象にした研修会を実施するなど、定期的に窓口担当者向けのトレーニングを実施しており、2022年度は、改正公益通報者保護法をテーマにした研修会を実施しました(参加人数：2020年度 約200名、2022年度 約300名)。

さらに、公共団体における人権啓発の推進組織・団体や、東京人権啓発企業連絡会、大阪同和・人権問題企業連絡会等の民間企業等が参加する団体での活動に積極的に参加しています。それらの組織・団体が主催・後援するセミナーやワークショップを通じて得た人権に関する動向や日本企業特有の課題を、グループ内の人権啓発研修をはじめとする人権啓発活動に活かしています。

労働者の権利の尊重

JFEグループは各国の法令や労働協約に則り、結社の自由、団体交渉を行う権利を尊重します。

社長以下の経営幹部と労働組合の代表者が経営課題やワーク・ライフ・バランス、職場環境、労働条件等について定期的に話し合いの場を設け活力のある職場づくりに取り組むとともに、真摯な労使協議の実施を通じて、健全で良好な労使関係の構築に努めています。

給与と支払いに関して法令を遵守し、各国・各地域・各業種別に定められた最低賃金以上の給与を設定しています。時間外労働の上限規制などを遵守することはもとより、従業員がやりがいを持って働くことができるよう、業界トップレベルの労働条件を実現するとともに、会社の収益に応じた成果還元として賞与を支給しています。

また、賃金については、地域、業種の実態等について定期的に調査を行うとともに、労働組合とも都度、真摯に話し合いの場を設け、経営実態や業績も踏まえながら従業員へ適切に還元しています。

表現の自由の尊重

JFEグループでは、JFEグループ人権基本方針において基本的人権の尊重を掲げ、企業活動において一人ひとりの人権を尊重・擁護します。国際人権規約等の国際規範において認められている表現の自由やプライバシー権保護についても、人権侵害がないように注意を払っています。

子どもの権利の尊重

JFEグループは、「児童の権利に関する条約」および「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働の根絶のみならず、「児童の権利に関する条約」の4つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」を尊重します。

JFEグループ人権基本方針の中で企業活動のあらゆる場面において、個人の多様な価値観を認め、国際規範に則り一人ひとりの人権を尊重・擁護することを掲げ、また、児童労働、強制労働を明確に禁止しています。具体的な取り組みを推進するため、JFEグループは、社会貢献活動の重点領域の一つに「次世代育成」を掲げ、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行っています。

サプライチェーンにおける人権の尊重



JFEスチール

このたび、JFEスチールは、「JFEグループ人権基本方針」の改正に沿って、従前の「原料購買基本方針・資機材購買基本方針」、「CSR調達ガイドライン」の内容を見直し、人権尊重に加えサステナビリティ全般に関してより広範で具体的な内容を織り込んだ新たな「JFEスチール調達ガイドライン」として制定しました。サプライチェーン全体でサステナビリティに関する取り組みを推進すべく、お取引先の皆様に本ガイドラインの遵守をお願いするとともに、当社Webサイトでも公表を行っています。

特に、原料調達に際しては、人権侵害、環境破壊等を引き起こしている武装勢力の資金源となっていることが懸念されている紛争鉱物（錫・タンタル・タングステン・金・コバルト）について、責任ある鉱物調達に関わる国内外の法令および国際規範等を遵守し、お取引先様に紛争鉱物でないことを調査・確認の上、購入しています。

「JFEスチール調達ガイドライン」は以下をご参照ください。

▶ [JFEスチール調達ガイドライン](https://www.jfe-steel.co.jp/company/purchase_policy/index.html) (https://www.jfe-steel.co.jp/company/purchase_policy/index.html)

EN JFEエンジニアリング

JFEエンジニアリングでは、お取引先の皆様と人権尊重に関する取り組みを協力して推進していくため、調達基本方針を制定しサステナブル調達を推進しています。加えて、お取引先の皆様に対しては、事業活動において法令・社会規範を遵守した上で、基本的な人権を尊重し、あらゆる差別を排除するとともに、安全で快適な職場環境の実現に努めるべく、調達ガイドラインを制定して理解を求め、当社Webサイトでの公表を通じてサプライチェーンへの周知を図っています。

JFEエンジニアリングの「調達基本方針」「調達ガイドライン」は以下をご参照ください。

- ▶ [調達基本方針](https://www.jfe-eng.co.jp/information/basic_policy.html) (https://www.jfe-eng.co.jp/information/basic_policy.html)
- ▶ [調達ガイドライン](https://www.jfe-eng.co.jp/information/guidelines.html) (https://www.jfe-eng.co.jp/information/guidelines.html)

SH JFE商事

JFE商事は人権の尊重、差別の禁止、強制労働・児童労働の禁止など8つの項目からなる「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を制定し、お取引先の皆様に対して理解と遵守への協力を求めています。なお、2021年には、人権や労働等の分野について普遍的な価値観を提唱するものとして国際社会で認められた「国連グローバル・コンパクト10原則」に署名しています。

JFE商事の「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」は以下をご参照ください。

- ▶ [サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針](https://www.jfe-shoji.co.jp/sustainability/promote/) (https://www.jfe-shoji.co.jp/sustainability/promote/)