



人権

基本方針

国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重するとともに、人権侵害に加担することがないように自らの事業活動の各段階を通じて、継続的な監視と教育に努めてまいります。

長期目標

- （検討中）

重点取り組み

- グローバルに事業展開を行う企業にふさわしい社員の育成とインクルーシブな社会の構築を目指した社内での人権啓発活動の実施

人権啓発の推進

マダムでは、「マダムグループ考働規範(2018年度改訂版)」にて、以下の内容を周知徹底し、安全で働きやすく働きたいのある職場づくりのための考働を促すとともに、継続的な社員教育を通じた人権啓発の推進に努めています。

マダムグループ考働規範(2018年度改訂版)より抜粋

人権の尊重・差別的取り扱いの禁止

1. わたしたちは、ひとり一人の基本的な人権を尊重します。
2. わたしたちは、どんな場合においても、国籍・人種・民族・宗教・肌の色・年齢・性別・性自認・性的指向・健康状態・障がい・雇用形態などによる差別となる行為は行いません。また、そのような差別が行われている場合、見て見ぬふりをしません。
3. わたしたちは、思い込みや偏見などによる差別をしません。
4. わたしたちは、個人的な信条や趣向を強要しません。

児童労働・強制労働の禁止

1. わたしたちは、いかなる場合においても、就業年齢に満たない児童に労働(児童労働)をさせません。
2. わたしたちは、いかなる場合においても、身体的または精神的拘束を手段とする不当な労働(強制労働)をさせません。
3. わたしたちは、児童労働・強制労働を禁止した条約・法令等を遵守します。

職場環境の整備

1. わたしたちは、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します。
2. わたしたちは、ひとり一人の能力を高め、多様性・人格・個性を尊重する働き方を実現することにより、ひとり一人の力をチームの力へと高めます。
3. わたしたちは、人命を最優先し、労働条件・労働安全衛生に関する法令・ルール等を遵守します。
4. わたしたちは、安全第一の職場環境づくりや労働時間の適正化等の施策に積極的に取り組みます。
5. わたしたちは、健康を保持・増進するための取り組みに積極的に参画します。
6. わたしたちは、事故・トラブル等が発生した場合には、速やかにこれに対応します。

ハラスメントの禁止

1. わたしたちは、相手の立場に立って、思いやりのある言動をします。
2. わたしたちは、セクシャルハラスメント(相手方の意に反した性的な働きかけ)をしません。
3. わたしたちは、パワーハラスメント(職務上の地位を利用した職場内外における嫌がらせ)をしません。
4. わたしたちは、マタニティハラスメント(妊娠・出産を理由とした不当な扱い)をしません。
5. わたしたちは、その他ソーシャルハラスメント(SNS上のプライバシーの侵害その他の迷惑行為)、アルコールハラスメント(酒席への出席・一気飲みの強要といった、飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為)等のハラスメント行為をしません。
6. わたしたちは、ハラスメント行為が行われている場合に、見て見ぬふりをしません。

■ サプライチェーンにおける人権の取り組み

わたしたちは、2015年よりCSR推進委員会を設置し、組織横断的なCSR活動の推進に取り組んでいます。

CSR推進委員会では、CSR重要課題の一つとして「CSR調達体制の構築と運用」を掲げ、社内の関連部署のメンバーを構成員としたCSR調達分科会を設置し、サプライヤーさまへの協力要請を行いながら、サプライチェーンにおける「人権」、「労働慣行」、「環境」、「公正な事業慣行」などの課題の側面を踏まえたCSR調達体制の構築に取り組んでいます。

2017年11月には、マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」を発行し、サプライヤーの皆さまに対して、本ガイドラインへのご理解をお願いするとともに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが推奨する「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」を活用したモニタリングを開始しました。詳しくは、P.43マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」をご参照ください。



マンダム公式WEBサイト

CSR情報

- マンダムグループCSR推進体制
- 公正な事業慣行：CSR調達体制の構築と運用を目指して

■ 多様な人財が活躍できる社会の実現にむけて

マンダムでは、女性社員の活用に限らず、さまざまな個性あふれる多様な能力の活用や外国籍社員の受け入れ活用など、「多様性」、「異質」を尊重する風土づくりの一環として、2015年4月より、「ダイバーシティ推進室」を設置しています。「人権」と「労働慣行」の課題は密接に関連します。多様な属性や価値観を持つ人財を確保し、それぞれの能力を最大限発揮できるように、「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した組織体制づくりを推進しています。

人権啓発への継続投資

わたしたちは、グローバルに事業展開を行う企業にふさわしい社員の育成とインクルーシブな社会の構築を目指して、社員に対する人権啓発活動を継続して実施しています。

特に、人権の尊重と多様性の理解は、わたしたちの社名の由来である“Human & Freedom”の通り、世界のさまざまな国や地域で事業を展開しているマンダムグループにとって不可欠な考慮だと考えています。

2017年度においては、アムネスティ・インターナショナル日本の土井さまにご協力いただき、「ビジネスと人権」に関する自主勉強会を行い、本社社員約120名が参加しました。詳しくは、当レポートの考慮特集(P.20~P.25)をご参照ください。



■ 海外での事業活動における現地の文化・習慣の理解と尊重

わたしたちは、海外においては、各国地域の歴史・文化や人々の考え方・習慣を尊重した事業活動を目指しています。

国民の約9割がイスラム教を信仰しているインドネシアの連結子会社であるPT Mandom Indonesia Tbkでは、イスラム教を信仰する従業員の習慣を尊重し、敷地内に礼拝所を建設するとともに、礼拝時間にも可能な限り配慮した操業を行っています。

なお、2015年7月10日に発生したインドネシア工場火災事故の被害者とそのご家族やご遺族への対応についても、現地の文化や習慣、信仰される宗教などを尊重した対応を行っています。



インドネシアで発生した工場火災事故の被害者を偲んで行われた100日祭(2015年10月19日)