

人権デューデリジェンス(DD)の取り組み

人権DDのプロセス	従業員に対する人権DD	お取引先に対する人権DD
1. 人権リスクの特定・評価	- 人財戦略部が全従業員を対象に毎年行っているグローバルエンゲージメントサーベイを利用し、「職場の公正・公平性」「差別・多様性尊重」「労働安全衛生」をグループ共通の人権項目としてモニタリングしています。2025年は国内外59組織を調査しました。 - グローバルエンゲージメントサーベイのポイントが一定水準に達していない会社に対して、人権委員会が人権アクションプランの策定を促し、各社が改善策を実行します。活動の成果は翌年のグローバルエンゲージメントサーベイのポイントの変動により評価しています。	- お取引先の皆様に人権条項を含む当社CSR調達ガイドラインを理解・実践していただくことを目的として、調達部門が全グループの一次サプライヤに対してCSR調達アンケートを実施しています。 - アンケートの内容には人権に関する設問が含まれています。人権委員会は、お取引先において児童労働や強制労働、差別が起きないような取り組みがなされているか、適正な労働環境が維持されているかなど、人権に関する設問の結果を調達部門と共有し、健全なサプライチェーンマネジメントの構築を推進しています。
2. 人権リスクの防止・軽減	<u>2025年の取り組み</u> 2025年のグローバルエンゲージメントサーベイでは、アクションプラン実施により2024年のグローバルエンゲージメントサーベイで一定水準に達しなかった全組織においてスコアが改善し、ターゲットを上回る成果となりました。さらに調査対象となった全組織がターゲットを上回り、全社的に良好な水準を達成しました。	<u>2025年の取り組み</u> 2025年は調達実績95%の一次サプライヤを対象にCSRに関する調査を実施し、2026年3月時点では国内877社、海外702社、合計1,579社から回答がありました。(回収率84%)また、お取引先に対し、人権を含むCSRに関する当社からのお願い事項および教育資料を配布しました。 - CSRに関する調査未回答のお取引先には引き続きご回答依頼をすると共に、調査結果を踏まえ一部項目の改善が必要なお取引先に関しては状況確認および対話を実施しながら、共に課題解決に取り組んでいきます。
3. 施策の実効性評価	- スコア変動の大きい部門に対する要因分析や改善プロセスのヒアリングを強化し、得られたベストプラクティスを全社展開することで、グループ全体の人権尊重文化のさらなる高度化を目指します。 - 従業員に対する人権DDの結果はサステナビリティ委員会報告の一環として取締役役に報告しました。	2025年は、3年に一度の調査初年度に当たることから、対話内容の整理を行いその内容をもとに4社のお取引先に対して人権項目を含む、CSR全般に関する対話を実施しました。また、CSRに関する調査スコアが当社設定基準値に満たないお取引先には、人権・労働慣行に関する責任者や紛争鉱物の調達状況、就業中の安全確保の状況等を中心に確認を進めています。 - 調査結果および改善策の進捗はサステナビリティ委員会に報告し、陪席する取締役による適切な監督を受けています。
4. 社内外への説明と開示	<u>社内外への説明</u> 世界人権宣言の「すべての人間は、生まれながらにして尊厳と権利とについて平等である」との規定に基づき、「荏原グループ人権方針」を定め、社内外に公表しています。荏原グループ人権方針は、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重しています。 <u>外部との対話</u> 外部有識者との対話を通じて、ビジネスと人権を巡る外部環境について情報提供していただくとともに、企業としての課題について意見交換を行っています。 2025年は、人権課題やその国際動向に精通する弁護士を人権委員会に招き、企業の人権DDやサプライチェーンの課題、欧州のサステナビリティ開示・DD規制、紛争地域やAI導入が人権に及ぼす影響など最新の課題について知見を深めました。 そのうえで、国連の「指導原則」に基づくリスク特定と改善の重要性、そして人権への取り組みを形式的なものにせず、すべての役職員が実感をもって理解し、組織文化として根付かせる体制づくりの必要性を再確認しました。引き続き、こうした知見を人権DDの各プロセスに反映し、取り組みの実効性を高めていきます。	