

人権の尊重

基本的な考え方

ムラタは、多様な人材が活躍しノベーターとなるには、個々人の人権が尊重されることが必要不可欠であると認識しており、「人権・労働に関する基本方針」では、すべての役員、従業員一人ひとりが、すべてのステークホルダーの基本的人権を尊重し、擁護し、それを侵害しないことを明示しています。広がる人権の概念を理解し、バリューチェーン全体で人権尊重の取り組みを行うことで、リスク低減・ガバナンス向上を図り、持続的なビジネスの土台確立を目指します。

そのために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス、苦情処理メカニズムの構築に取り組んでいます。また、全社での人権デュー・ディリジェンスと同様に、各事業所において、「人権・労働マネジメントシステム」を構築しています。人権・労働マネジメントシステムでは、年1回のリスクアセスメントによる各事業所特有のリスクの特定、目標設定および計画立案と運用、監視および評価と是正の実施、マネジメントレビューを通じて、確実なPDCAサイクルを回しています。

人権に関するムラタの取り組み

(年度)	
2002	● 企業倫理規範・行動指針の制定
2009	● CSR憲章の制定 ● 調達方針において、RBA行動規範を展開
2012	● 人権・労働に関する基本方針を制定
2013	● CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) による回答開始
2015	● 人権マネジメントマニュアルを制定し、人権・労働委員会の運営を開始
2016	● 既存仕入先様に対してセルフアセスメントを実施
2019	● 社会的要請およびステークホルダーとの対話を通じ、人権・労働に関する基本方針を刷新 ● CRT (Cobalt Reporting Template) による回答開始
2020	● 全社人権リスクアセスメントの実施 ● コンプライアンス相談窓口の拡充（ハラスメント相談窓口を追加設置）
2021	● 社外有識者を招いての全従業員向けに人権に関する講演会実施 ● 新規取引先に対するリスク評価プロセスの確立
2022	● RBA加盟 ● 既存仕入先様に対する定期監査実施 ● マイカなど新たな鉱物への対応 ● CSR統括委員会より人権委員会を独立・設置

人権教育

各国で、発生しやすいリスクの状況に応じて必要な人権教育を行っています。日本においては、「人権・労働に関する基本方針」の理解を定期的に確認するとともに、ハラスメント教育に重点を置くことで、従業員自らの行動が人権に影響することを意識させ、未然防止に取り組んでいます。また、世界人権宣言がなされた12月を人権月間と定め、事業活動の人権への影響を理解し従業員が自らの行動を考える機会も持っています。

一般従業員向けの人権教育に加え、従来より人権マネジメントに携わる担当者向けの教育を行ってきました。2023年6月には、「ビジネスと人権―事業・業務と人権のつながりを考える―」をテーマ

Topics 「人権委員会」の設置

ムラタはこれまで、人権・労働に関する基本方針の制定をはじめとする、人権尊重のさまざまな取り組みを進めてきましたが、近年、国際的にも企業のバリューチェーンを通じた人権尊重の取り組みに対する関心が高まってきています。こうした背景から、全社的に取り組みを強化していく必要があると考え、2022年度に、CSR統括委員会の下部委員会として、取締役常務執行役員を責任者とする「人権委員会」を設置しました。変化の激しいステークホルダーからの要請をタイムリーに捉え、事業活動全般における人権リスクに対応できるよう、関連部門で議論を重ねています。今後は、人権委員会を中心に人権デュー・ディリジェンスの体制強化を進めていきます。

に、人事・総務・調達・サステナビリティ推進部門をはじめとするグローバルの担当者・責任者向けに社外有識者を招いた講演会を開催しました。国内外の拠点から計165人が参加し、近年の世界的潮流、指導原則にもとづく人権取り組みの推進、グリーンバンスメカニズムなどの考え方を学びました。今後も従業員一人ひとりの意識醸成が重要であると考え、教育体制を強化していきます。

人権に関する研修を受けた人数の割合(2022年度)

	一般教育	管理者教育
全体(国内連結)	95.4%	96.4%

※国内従業員のうちe-Learningを受講した者の割合

人権デュー・ディリジェンスのPDCA

ムラタは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に従い、負の影響の特定・評価、防止・軽減、モニタリング、情報開示を行うPDCAサイクルを運営しています。

P 負の影響の特定・評価

2020年度に全社リスクアセスメントを実施し、ムラタの事業全体に潜在的にどのような人権リスクがあるかを分析しました。強制労働（児童労働・外国人労働者・労働時間の問題など含む）や男女格差、各種ハラスメント、労働団体の権利（結社の自由や団体交渉権）、地域への影響、商品の社会に与える影響など、潜在的な人権侵害リスクをマッピングし、取り組むべき人権課題を把握しています。

2023年度は、外部有識者の知見をいただきながら、さらに負の影響の特定・評価を進め、取り組みの深化・新たなリスク有無の確認を行います。

D 負の影響の防止・軽減

アセスメントやステークホルダーからの申し立てを通じて特定した人権リスクを、関連する社内部門に展開し、負の影響の防止・軽減に向けた取り組みを進めています。

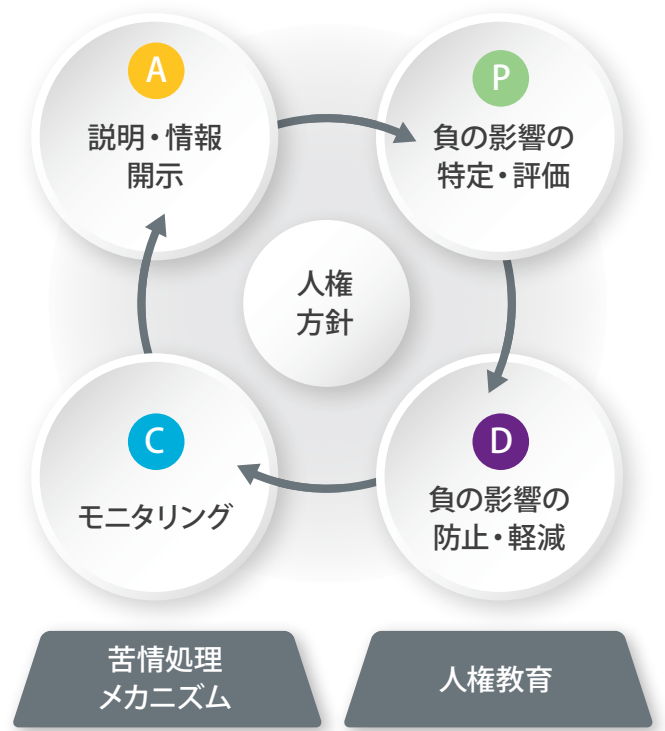
具体的な取り組み例

- 海外工場での外国人労働者採用エージェントにおいて、労働者の渡航キャンセル防止のため労働者より預り金を受けていたことが分かりました。採用エージェントに対し、労働者による一時負担を停止するよう働きかけると同時に、採用された労働者本人へのヒアリングにより、再発防止に努めています。
- 仕入先様への定期監査の実施と改善支援、高リスク鉱物コバルト等に関してOECDのデュー・ディリジェンスのプロセスでの評価を実施しています。

※ 仕入先様への取り組みの詳細については▶P.83 CSR調達の推進をご覧ください。

苦情処理メカニズム(グリーンバンスメカニズム)の運用

ムラタは、人権への負の影響が生じた場合に速やかに適切な是正措置を実施するため、ステークホルダーの皆様からの通報や相談を受け付ける複数の窓口を設置しています。各窓口では、実名または匿名での受付を行うとともに、複数言語への対応など、より利用しやすい環境を整えています。従業員向けには、社内



C モニタリング

自社において、勤務状況や労働時間のモニタリング、労働組合等との意見交換、従業員サーベイなどを実施しています。また、仕入先様へのリスク評価体制を構築しています。

A 説明・情報開示

自社のウェブサイト、統合報告書（Murata value report）による情報開示を行います。

窓口に加えて第三者機関による窓口を設定しているほか、仕入先様向けにも専用相談窓口を設置しています。また、地域社会の皆様をはじめとする幅広いステークホルダーの皆様からの通報や相談も受け付けています。

※相談窓口の詳細、および通報・相談件数については▶P.89 コンプライアンスをご覧ください。