

## 人権デューデリジェンス 2025 年度の実施状況について

世界の様々な地域で多岐にわたる事業活動を展開する伊藤忠グループ（以下、当社グループ）にとって、グローバル規模での人権の尊重・配慮は重要課題です。2025 年度は、株式会社オウルズコンサルティンググループの協力を得て、当社グループの機械カンパニーの取引先を対象に、人権デューデリジェンス（以下人権 DD）を実施しました。

### ■ 人権 DD 実施概要

- ① 機械カンパニーのサプライヤー及び事業投資先の中から、業界としての人権リスクの高さや機械カンパニーによる人権リスクへの影響力の大きさ等を踏まえ、調査優先度の高い企業を選定
- ② 上記企業を対象として、人権に関するアンケート調査を実施。調査対象項目としては、人権全般に関する取組み（方針策定やリスク特定、苦情処理メカニズムの整備状況等）、個別人権リスク（国際基準等で企業が留意すべきとされる主要な人権リスク）に関する防止・軽減の取組みの状況を確認
- ③ アンケートで確認した人権全般に関する取組みや個別人権リスクに関する防止・軽減の取組みの状況等を踏まえ、訪問対象企業（3 社）を選定
- ④ 対象企業へ訪問を実施し、注意を要する人権課題やそれに対する対応方針を検討

| 対象                | 指標・社数                                                                                                        |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査対象とした人権リスク指標（注） | ハラスメント、差別、労働安全衛生、強制労働、労働時間、結社の自由、賃金の不足・未払い、児童労働、プライバシーの権利、先住民・地域住民の権利、知的財産権、消費者の安全と知る権利、賄賂・腐敗、紛争・弾圧等への間接的な加担 |
| アンケート対象先の選定基準     | 業界としての人権リスクの高さや、機械カンパニーによる人権リスクへの影響力の大きさ等                                                                    |
| アンケート調査           | 56 社                                                                                                         |
| 現地訪問先の選定基準        | アンケートで確認した人権全般に関する取組みや、個別人権リスクに関する防止・軽減の取組みの状況等                                                              |
| 現地訪問              | 3 社                                                                                                          |

（注）Social Accountability International による労働環境評価 規格 SA8000 並びに労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言の労働基準等の国際スタンダードが要求している事項から、人権リスクに直結している要素を抽出

### ■ 現地訪問概要

ヒアリング、関連文書・現場の確認を通じて、企業が配慮すべき主な人権リスクについて確認しました。各社では、以下の「実施事項」に沿って訪問を実施しました。

| 実施事項     | 主な内容                                 |
|----------|--------------------------------------|
| オープニング   | 訪問目的の共有、当日の実施事項の確認                   |
| ヒアリング(1) | 経営層・管理者へのヒアリング                       |
| 文書・現場確認  | 人権の取組みに関連する文書や現場（工場・倉庫・事務所・周辺施設等）の確認 |
| ヒアリング(2) | 従業員へのヒアリング（1～3 名に対して実施）              |
| クロージング   | 訪問結果の共有                              |

### ■ 訪問を通じて確認された主な人権課題と推奨対応事項

今回の人権 DD の結果、直ちにリスクの顕在化が懸念される、あるいは深刻な人権への負の影響が懸念される事

象は確認されませんでした。他方で、潜在的な人権リスクを最小化するための推奨対応事項を以下のとおり特定しました。

| 人権課題               |                                                                   | 推奨対応事項                                                                                                                                                          |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働安全衛生             | 業態上、回避困難な危険・重負荷業務（機械加工、溶接、重量物の取扱い、化学物質の使用等）があるため、怪我等につながる恐れあり     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 既存の安全管理・研修等の取組みの継続</li> <li>• ヒヤリハットも含む従業員間での知見の共有</li> <li>• 外国籍の従業員向けのフォローの強化</li> <li>• 研修内容のアップデートの実施 等</li> </ul> |
| ハラスメント（パワーハラスメント等） | 業務上のコミュニケーションの中で、言動が強く受け取られるケースや、世代間の認識差等によりハラスメントと捉えられる恐れあり      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ハラスメントに関する社内啓発の実施・強化</li> <li>• 相談・通報体制の周知の徹底 等</li> </ul>                                                             |
| 差別（多様性への配慮の観点を含む）  | 外国籍従業員や女性従業員等（第三者雇用含む）、多様な背景を持つ従業員が業務に従事するケースがあり、多様性への配慮が不足する恐れあり | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 多言語対応の実施・強化</li> <li>• 社内啓発の実施・強化 等</li> </ul>                                                                         |
| 長時間労働・業務過多         | 業務の特性や納期の影響等により、管理職や一部の従業員への業務負担が大きくなる恐れあり                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 業務負担の偏りの軽減に向けた取組みの実施（例：労働時間の適切な管理、業務プロセスの見直し等）</li> <li>• 従業員の健康状態の把握 等</li> </ul>                                     |

## ■ 今後の人権課題への対応方針

本取組みを通じて確認された人権リスクについて、当社グループでは引続き予防・是正に向けた対応を進めます。具体的には、上記の人権 DD 実施先を、サプライチェーン・サステナビリティ調査の実施対象に組み込むなど、定期的な調査及び継続的な対話を通じてフォローアップを行います。また取引先に向けて引き続き「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」の周知を継続し、人権に関する取組みへの協力を求めるとともに、取引先に対する情報提供等を通じて取組み推進を支援していきます。加えて、今後も定期的に当社グループの人権 DD プロセスに基づく事業ごとの実態把握を行い、負の影響の防止・軽減・救済に取り組んでいきます。

以上