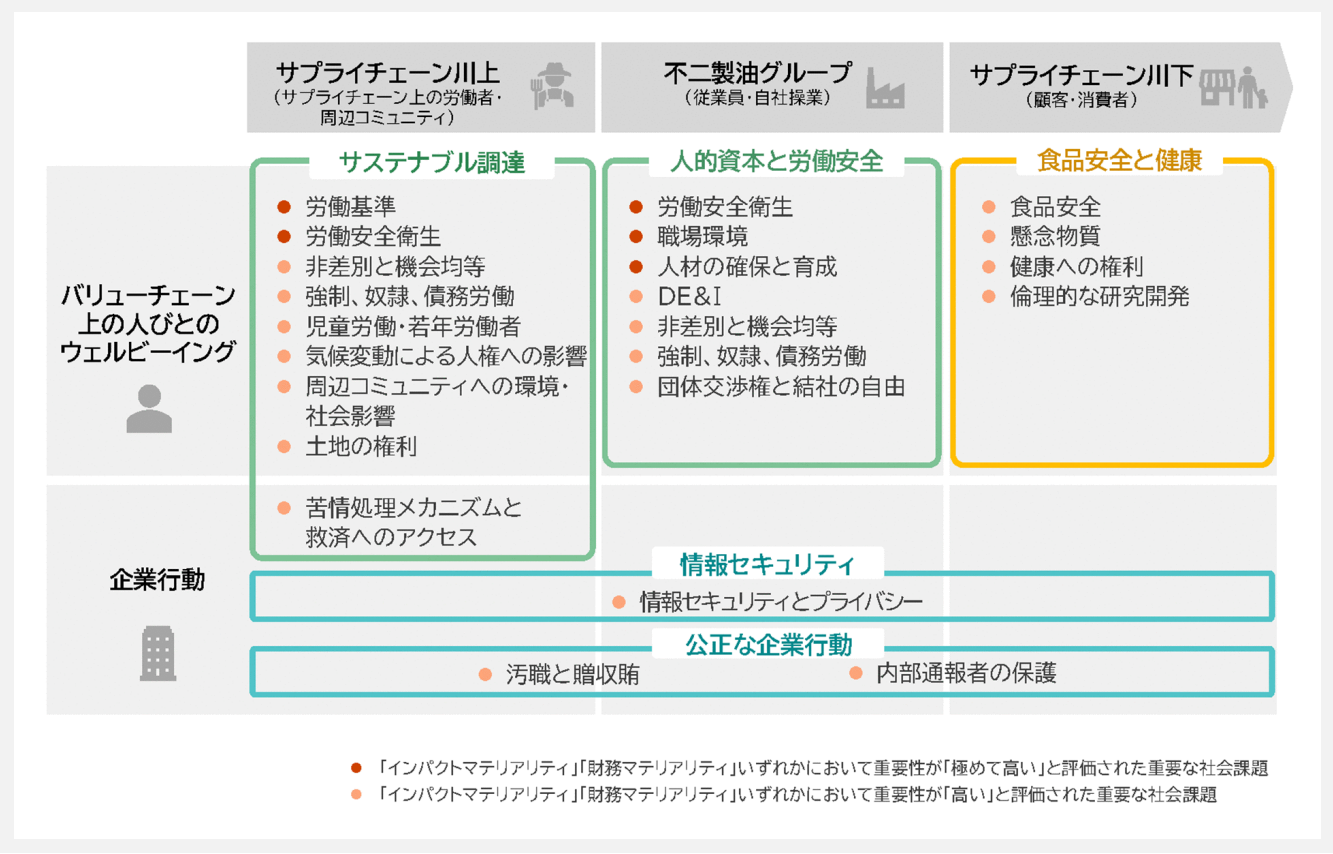
人権マネジメント

不二製油グループの人権に対する考え方 方針 ガバナンス 戦略 リスク管理 指標と目標 関連資料

不二製油グループの人権に対する考え方

人権は、全ての人が生まれながらに有する尊厳に基づき、自由かつ平等に生きる権利です。不二製油グループはグローバルに事業を展開しており、バリューチェーンの各段階において、さまざまなステークホルダーの人権に直接的または間接的に関わっています。当社グループは、「不二製油グループ憲法」が掲げるビジョン「植物性素材でおいしさと健康を追求し、サステナブルな食の未来を共創します。」のもと、サステナビリティ経営を推進しており、グループ全体でバリューチェーン上の人権尊重の責任を果たすとともに、全てのステークホルダーのウェルビーイングへの貢献に努めています。

図:不二製油グループのバリューチェーンにおける人権課題



画像からPDFファイルへリンクします（254KB）

方針

GRI:2-23

当社グループは、「不二製油グループ憲法」のバリュー（私たちが行動する上で持つべき価値観）の一つとして「人のために働く」を掲げ、当社グループを支えるあらゆる人々のために価値を創出することを基本姿勢としています。この考え方に基づき、2017年4月には人権の基本的な考え方を

示す「不二製油グループ人権方針」を取締役会の承認を経て制定しました。
本方針は、当社グループの全ての役員および従業員に適用されるとともに、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても支持および遵守への理解・協力を求めています。
また、従業員が人権尊重に関する共通認識を持ち、事業活動において適切に責任を果たすことができるよう、具体的な行動指針として2023年3月に「不二製油グループ人権ガイドライン」を制定しました。
さらに、サプライヤーに対しては、2021年4月に制定した「不二製油グループサプライヤー行動規範」および主原料別の調達方針において人権の尊重を求め、バリューチェーン全体での人権尊重の実践を推進しています。

不二製油グループ人権ガイドライン

「不二製油グループ人権方針」に基づき、当社グループは、職場環境や従業員に関わる人権課題への具体的な対応指針として、2023年3月に「不二製油グループ人権ガイドライン」を制定しました。同ガイドラインは、グループ全従業員が活用できるよう多言語（9言語）で整備しています。
本ガイドラインは、第2回人権インパクトアセスメント（2020年度）において特定された「職場の人権（ハラスメント・強制労働）」に関するリスクへの対応として策定されたものであり、グループ各社において一貫した人権尊重の実践を推進することを目的としています。
これにより、当社グループは、従業員に関する主要な人権リスクへの対応を体系化するとともに、グループ全体での人権リスクマネジメント体制の強化を図っています。

不二製油グループサプライヤー行動規範

当社グループは、2021年4月に「不二製油グループサプライヤー行動規範」を制定しました。同行動規範では、人権尊重（非差別、労働安全衛生、労働環境、結社の自由および団体交渉権、強制労働および児童労働の禁止、地域コミュニティの配慮）に加え、食の安全・品質、環境汚染による地域社会への影響、情報セキュリティとプライバシーの確保に関する行動基準を示しています。また、内部通報制度や苦情処理メカニズムなど、救済の仕組みの整備についても、サプライヤーに求めています。
当社グループは、本行動規範に基づきサプライヤーとの対話※を促進し、人権や環境に配慮した方法で製品・サービスが製造されていることの確認に努めるとともに、バリューチェーン全体での持続可能性の向上を図っています。

不二製油グループ憲法
https://www.fujioil.co.jp/about/constitution/

不二製油グループ人権方針
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/policy/human_right/

不二製油グループ人権ガイドライン
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/policy/human_rights_guideline/

不二製油グループサプライヤー行動規範
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/policy/supplier/

サステナブル調達に関する方針一覧
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/sustainable_procurement/#policy

※ サステナブル調達>サプライヤーとのエンゲージメント
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/sustainable_procurement/#suppliers_engagement

ガバナンス

GRI:2-12,2-13,2-14,3-3

当社グループは、取締役会の諮問機関として、代表取締役社長 兼 最高経営責任者（CEO）を委員長とするサステナビリティ委員会※を設置しています。同委員会では、顧客、人権専門家、従業員など多様なステークホルダーの視点を踏まえ、人権課題に関連するESGマテリアリティの特定および見直しを行っています。
グループ全体における優先的な人権リスクについては、不二製油（株）のサステナビリティ推進部が関係部門と連携して実施する人権インパクトアセスメントを通じて特定し、その結果をESGマテリアリティの重点項目へ反映しています。また、これらの重点項目については、管掌役のもとで具体

的な取り組みを推進し、その進捗はサステナビリティ委員会においてマルチステークホルダーの視点から審議・監督され、取締役会へ答申されています。
また、人権課題に関する事業上のリスクおよび機会は、全社重要リスクとして特定され、重要度評価、優先順位づけ、対応策の立案・実行を含め、全社的なリスクマネジメントの枠組みの中で管理されるとともに、その状況は少なくとも年1回、取締役会に報告されています。
さらに、人権尊重に関する理解の深化と実践の促進を目的として、役員および従業員対象とした人権啓発研修を継続的に実施し、経営および事業活動への反映を図っています。

※ 不二製油グループのサステナビリティ経営＞ガバナンス
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/sustainability_management/?tab=1

戦略

GRI:2-24

人権の尊重は企業の責任であり、サステナビリティ経営を推進する上での重要な前提であるとともに、当社グループにとって重要な経営課題の一つです。特に、当社グループが依拠する主原料のサプライチェーンにおいては、差別やハラスメント、強制労働、児童労働などの人権課題が内在しており、これらへの対応を怠った場合、事業継続や企業価値に影響を及ぼすリスクとなり得ます。
また、人権に関する社会的要請の高まりや、各国における法規制の強化を背景に、顧客との取引停止や市場アクセスへの影響といった事業リスクも顕在化しつつあります。一方で、人権尊重の取り組みをバリューチェーン全体で推進することは、顧客やステークホルダーからの信頼の向上や従業員エンゲージメントの強化につながる機会と捉えています。
当社グループは、「不二製油グループ人権方針」および関連する方針、規範に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。バリューチェーン上の人権課題を特定・評価し、その結果をESGマテリアリティおよび全社重要リスク項目に反映することで、取り組みの優先度を明確化し、体系的に管理・推進しています。

リスク管理

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスを通じて特定した人権リスクについて、ESGマテリアリティおよび全社重要リスク枠組みに組み入れ、リスクおよび機会の両面から統合的に管理しています。
具体的には、以下のESGマテリアリティ重点項目と全社重要リスクを連動させることで、人権に関連する課題を事業活動と一体的に捉え、優先順位づけおよび施策の推進を行っています。

ESGマテリアリティ重点項目

「製品安全と品質管理の徹底」「油脂中のプロセスコンタミナントの低減」「心身の健康課題の解消」「多様な植物性素材の創出」「生物多様性の保全と回復」「パーム油のサステナブル調達」「カカオのサステナブル調達」「大豆のサステナブル調達」「シアカーネルのサステナブル調達」「DE&Iの推進」「人材の確保と育成」「労働災害および物的事故の低減」「情報セキュリティマネジメント」「信頼性ある内部通報制度の運用」「公正な取引の推進」

不二製油グループのサステナビリティ経営＞2026年度ESGマテリアリティ
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/sustainability_management/?tab=4

全社重要リスク

全社重要リスク＞リスク分類「災害・事故」「環境・人権」「調達」「労務・人事」
https://www.fujioil.co.jp/ir/policies_and_systems/risk/#significant_risks

人権デュー・ディリジェンス

GRI:2-24,2-25,414-2

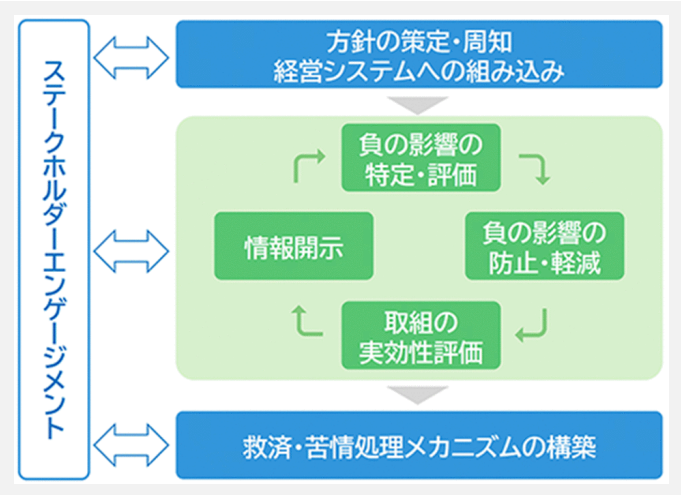
人権デュー・ディリジェンスの全体像

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」※1では、企業に対し人権を尊重する責任が明確に示されており、方針によるコミットメント、人権デュー・ディリジェンス※2の実施、是正措置の実施に加え、救済へのアクセスの確保が求められています。
当社グループは「不二製油グループ人権方針」に基づく人権尊重責任の実行の一環として、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。具体的には、当社グループの事業活動における人権リスクを網羅的に特定・評価し優先順位づけを行う人権インパクトアセスメントに加え、主原料のサプライチェーンなどにおいて優先度の高い人権課題については、個別テーマごとのデュー・ディリジェンスを実施しています。
これにより、当社グループは、バリューチェーン全体を対象とした人権リスクの把握と対応を体系的に進め、重要課題への重点的な対応を図っています。

※1 ビジネスと人権に関する指導原則：2011年に国連人権理事会において全会一致で支持された国際文書。

※2 人権デュー・ディリジェンス：企業がサプライチェーン上を含めた事業における人権リスクを特定し、その防止・軽減を図り、取り組みの実効性や対処法について説明・情報開示する一連の行為。

図：人権デュー・ディリジェンスのプロセス



画像からPDFファイルへリンクします（44.4KB）

人権インパクトアセスメント

GRI:3-1

事業活動が関与し得る人権への負の影響を特定・評価し、優先的に対処すべき重要課題を明確化するため、当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で示されるプロセスに基づき、人権インパクトアセスメントを定期的に実施しています。
本アセスメントの実施にあたっては、外部有識者の知見を活用することで客観性を高め、バリューチェーン全体における人権リスクの的確な把握と優先順位づけを行っています。

第1回・第2回人権インパクトアセスメント

表：第1回・第2回人権インパクトアセスメントと人権リスク対応

回（実施年度）	特定した人権リスク	主な対応実績
第1回人権インパクトアセスメント（2016年度）	• 人権に関する教育、リスク管理の仕組み • 苦情処理メカニズム • 原材料サプライチェーン	• 「不二製油グループ人権方針」制定 • 人権研修、人権週間による社内情報発信強化 • グリーバンスメカニズム（パーム油）構築 • 「責任あるパーム油調達方針」「責任あるカカオ豆調達方針」の制定
第2回人権インパクトアセスメント（2020年度）	• 労働安全衛生 • ダイバーシティ＆インクルージョン • サプライチェーン上の労働者の人権（農園における労働環境、労働安全衛生、非差別・機会均等、強制労働・児童労働、土地の権利に焦点）	• 従業員の労働安全意識向上施策の強化 • 「不二製油グループ人権ガイドライン」制定 • DE&Iに関する地域ごとの課題抽出と優先課題への対応推進 • パーム油、カカオ、大豆、シアカーネルの中長期目標とKPIの公表と取り組み推進 • 「不二製油グループサプライヤー行動規範」の制定

第3回人権インパクトアセスメント

2024年度、米国非営利団体BSR（Business for Social Responsibility）の助言のもと、第3回人権インパクトアセスメントを実施し、優先的に対応する人権リスクを再特定しました。

表：第3回人権インパクトアセスメントのプロセス

手法	• 不二製油グループの外部ステークホルダーとのエンゲージメント、外部有識者（BSR）のノウハウに基づき、主要な人権団体や専門家とのエンゲージメントから得た視点を取り入れて人権インパクトアセスメントを実施
スコープ	• 不二製油グループのバリューチェーン全体
Step1 デスクトップ調査	• メディア報道やNGOの調査報告などによる食品業界の特性や事業国の特性の洗い出し、権利保有者※やステークホルダーの特定
Step2 課題のマッピングと分析	• 不二製油グループの事業内容や内部管理プロセスに関する資料、関連部門へのインタビューによる潜在的な人権課題の特定
Step3 リスクの重要度評価と事業への関連性の評価	• リスクの重要度評価：範囲・規模・修復可能性・発生可能性 • 事業への関連性評価：関連性・影響力・管理状況
Step4 人権課題の優先順位の決定	• 上記のプロセスを経て、バリューチェーンにおいて異なる権利保有者に影響を及ぼす20の人権課題の特定と優先順を決定

※権利保有者：企業の事業や製品、サービスによって人権影響を受ける可能性のある、または受けたことのある個人または集団。

表：第3回人権インパクトアセスメントで特定された不二製油グループのバリューチェーン上の権利保有者と優先的な人権リスク

	サプライチェーン川上	不二製油グループ	サプライチェーン川下
権利保有者	• 農園の労働者 • サプライヤー企業の労働者（2次以遠のサプライヤーも含む） • 地域コミュニティ（自社やサプライヤー工場の周辺に居住する住民など）	• 従業員（正社員、派遣社員などの非正規含む労働者）	• 顧客 • 消費者
最優先で対処すべきリスク	• 労働基準 • 労働安全衛生	• 職場環境 • 労働安全衛生	
対処する必要性があるリスク	• 非差別と機会均等 • 強制、奴隷、債務労働 • 児童労働・若年労働者 • 土地の権利 • 周辺コミュニティへの環境・社会影響	• 非差別と機会均等 • 団体交渉権と結社の自由 • 強制、奴隷、債務労働	• 食品安全 • 健康への権利
ビジネス倫理に関する課題	• 詐欺、贈収賄、汚職 • 情報セキュリティとプライバシー • 倫理的な研究開発		
サプライチェーン横断的な課題	• 苦情処理メカニズムと救済へのアクセス • 気候変動による人権への影響 • DE&I		

特定された優先的な人権リスクに対する対応は「指標と目標」をご参照ください。
＼ 指標と目標

2024年度に従来の人権インパクトアセスメントに加え、人権デュー・ディリジェンスの実効性について、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や食品業界の取り組み状況を踏まえたギャップ分析を実施しました。その結果、人権ガバナンスの更なる強化および、特定された高リスク分野・課題に対して、より深いデュー・ディリジェンスの必要性を確認しています。
これを受け、2025年度には「不二製油グループサプライヤー行動規範」の運用ルールを制定し、グループ各社が同規範に基づき一貫したサプライヤー管理を推進できる体制を整備しました。これにより、バリューチェーン全体における人権リスク管理の実効性向上と人権ガバナンスの強化を図っています。

主原料固有の人権デュー・ディリジェンス

当社グループでは、グループ全体を対象とした人権インパクトアセスメントに加え、特にサプライチェーン上で人権リスクが高いと認識される主原料について、権利保有者との直接対話を含む人権デュー・ディリジェンスを実施しています。
これにより、顕在的および潜在的な人権リスクの特定・評価を行うとともに、防止および軽減に向けた対応を推進し、バリューチェーン上の人権課題に対する実効性の高い管理を図っています。

表:主原料固有の人権デュー・ディリジェンス

原料	人権デュー・ディリジェンスの取り組み(対象人権リスク)	関連
パーム	• 自己評価ツール(搾取ゼロ※1達成に向けた人権リスク全般) • サプライチェーン変革プログラム(サプライヤーの労働者の人権※2) • グリーバンス(苦情処理)メカニズム(主に農園における人権リスク) • ランドスケープイニシアチブ(地域コミュニティ、先住民の土地の権利)	パームのサステナブル調達
カカオ	• 児童労働監視・是正システム(CLMRS)(児童労働)	カカオのサステナブル調達
シアカーネル	• 児童労働デュー・ディリジェンス・プロジェクト(児童労働)	シアカーネルのサステナブル調達

※1「責任あるパーム油調達方針」では、「森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ(NDPE)」を掲げています。

※2 移動の自由、雇用契約、倫理的雇用、グリーバンスマネジメント、賃金および労働時間、結社の自由、安全衛生、労働者の住居ならびに宿舎。

人権に関するリスク管理の仕組み

2016年度の第1回人権インパクトアセスメント以降、当社グループは、ビジネスと人権分野に知見を有する専門家や業界団体、主原料の原産地で活動するNGOなど、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、人権課題に関する期待や意見の把握に努めています。
また、こうした対話および人権インパクトアセスメントを通じて特定した人権課題に対し、適切な対応策を講じることで、ネガティブインパクトの低減およびポジティブインパクトの創出に取り組んでいます。

有識者との対話、有識者の助言を踏まえた人権リスクの特定

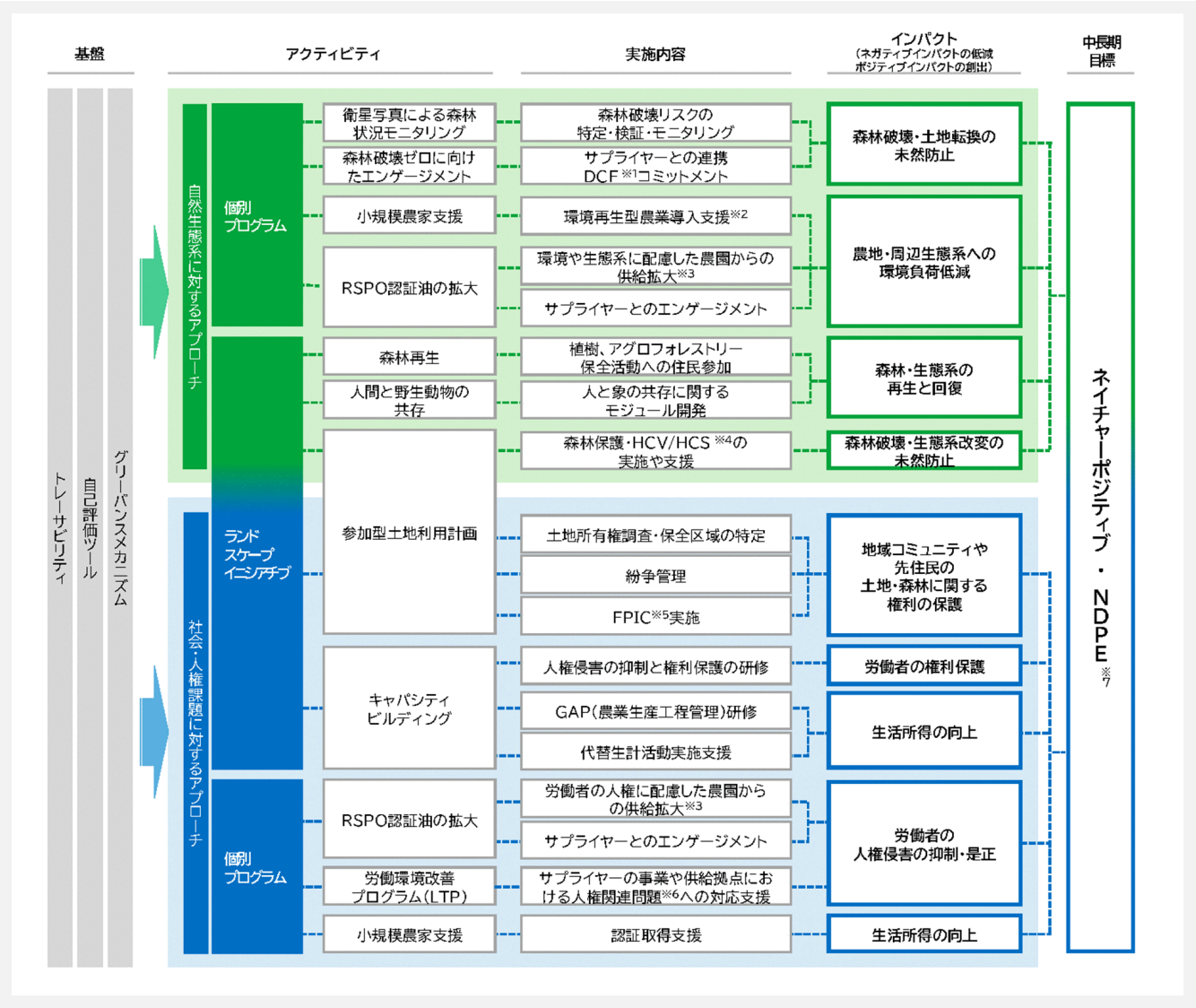
- 人権ダイアログ(2016年9月)
- 第1回人権インパクトアセスメント(2016年度)
- ビジネスと人権に関する有識者ダイアログ(2019年6月)
- 第2回人権インパクトアセスメント(2020年度)
- 第3回人権インパクトアセスメント(2024年度)

ステークホルダーとの対話を踏まえたサプライチェーン上の労働者の人権への対応

- 「責任あるパーム油調達方針」の制定(2016年3月)
- パーム油の労働環境改善プログラム開始(2017年度)
- 「不二製油グループ人権方針」の制定/人権デュー・ディリジェンスの導入(2017年4月)
- パーム油のグリーバンスメカニズムの構築・公表(2018年5月)
- パーム油搾油工場(ミル)リストの公表(2018年6月)
- パーム油のランドスケープイニシアチブに参画(2018年度)
- 「責任あるカカオ豆調達方針」の制定(2018年8月)
- パーム油のグリーバンスプロシージャーの改訂(2020年4月)
- 「不二製油グループサプライヤー行動規範」の公表(2021年4月)
- 「責任ある大豆、大豆製品の調達方針」の制定(2021年6月)
- 「責任あるシアカーネル調達方針」の制定(2021年6月)
- シアカーネルのTebma-Kanduプログラムの開始(2021年度)
- 不二製油(株)「CSR調達ガイドライン」の改訂(第3版)(2021年11月)
- 「不二製油グループ生物多様性方針」の制定(2023年3月)
- 「不二製油グループ人権ガイドライン」の制定(2023年3月)

- 「不二製油グループサプライヤー行動規範」の運用ルール制定（2026年3月）

図：バリューチェーン上のステークホルダーの自然生態系・人権課題に対するインパクトの創出（パーム油サプライチェーンの事例）



画像からPDFファイルへリンクします（341KB）

※1 DCF：Deforestation and Conversion Free（森林破壊と土地転換フリー）の略。

※2 従来型のパーム油農業から、化学物質に依存しない、生物多様性に配慮した再生型農業システムへの移行支援。

※3 持続可能な農園運営を行うサプライヤーと合弁会社を設立し、持続可能で高付加価値なパーム油の供給を拡大しています。

※4 HCV/HCS：High Conservation Value/High Carbon Stock（高保護価値／高炭素貯蔵）の略 。

※5 FPIC：Free, Prior and Informed Consent（自由意思による事前の十分な情報に基づく同意）の略。先住民族や地域コミュニティの土地・資源に影響を及ぼす開発や事業活動に先立ち、十分かつ理解可能な情報を提供し、強制や不当な影響を受けない自由意思のもとで事前の同意を得ることを求める国際的な人権原則。

※6 労働環境改善プログラムでは、次の8つのスコープを対象とし人権関連問題の把握と是正に取り組んでいます。
①雇用契約 ②賃金・労働時間 ③従業員の苦情処理 ④移動の自由 ⑤結社の自由 ⑥倫理的雇用 ⑦労働者の居住設備 ⑧安全衛生

※7 NDPE：No Deforestation, No Peat, No Exploitation（森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ）の略。
「責任あるパーム油調達方針」で当社グループの目指すNDPEについて示しています。
責任あるパーム油調達方針
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/policy/palm_procurement/

グリーバンス(苦情処理)メカニズム

GRI:2-25

内部通報制度

当社グループでは、役員および従業員による法令違反や不正行為に加え、ハラスメント・差別を含む人権侵害など、法令および当社グループの行動規範や方針に違反する、またはそのおそれのある行為を対象とした内部通報制度を整備しています。
本制度は、国内外のグループ会社に勤務する役員および従業員(退職者を含む)に加え、取引先などの外部ステークホルダーも利用可能とし、バリューチェーン全体における人権リスクの把握と早期是正につなげる体制としています。

信頼性ある内部通報制度の運用＞内部通報制度
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/compliance/#whistleblowing
ガバナンス＞コンプライアンス＞内部通報制度
https://fujioil.co.jp/about/governance/compliance/#topic03

サプライチェーンを対象としたグリーバンス(苦情処理)メカニズム

当社グループは、2018年5月に「責任あるパーム油調達方針」に基づくグリーバンス(苦情処理)メカニズム※1を構築しました。本メカニズムでは、当社グループのステークホルダーおよび利害関係者が、パーム油サプライチェーンにおける環境および人権に関する懸念について申し立てを行うことができます。
また、当社グループのウェブサイトに「グリーバンス(苦情処理)メカニズム」(英語)※2のページを設け、仕組みの概要および対応状況の進捗を公開することで、透明性の確保に努めています。

※1 パーム油のサステナブル調達＞グリーバンス(苦情処理)メカニズム
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/palm_oil/#grievance_mechanism
※2 FUJI OIL GROUP Grievance Mechanism(英語)
https://www.fujioil.co.jp/en/sustainability/grievance_mechanism/

教育・普及啓発活動

GRI:2-17, 2-24

ビジネスと人権に関する役員研修・人権ダイアログ

バリューチェーン全体を俯瞰した人権尊重の取り組みを推進するためには、経営トップが「ビジネスと人権」に関する国際基準や社会的要請を十分に理解し、実効性の高い施策へと反映していくことが重要です。
2025年度は、「ビジネスと人権」に関する基本的な考え方や最新の社会動向に加え、当社グループの人権対応に関する客観的評価への理解を深めることを目的として、役員を対象とした研修および有識者とのダイアログを実施しました。

- 有識者:一般社団法人サステナビリティ経営研究所 代表理事 冨田 秀実
- 当社グループ出席者:社内取締役および執行役員

当該ダイアログでは、人権デュー・ディリジェンスの実効的な推進方法や対象の優先順位づけ、さらに国際情勢を踏まえた人権対応のあり方について議論を行い、経営レベルでの理解深化と今後の施策への反映につなげています。



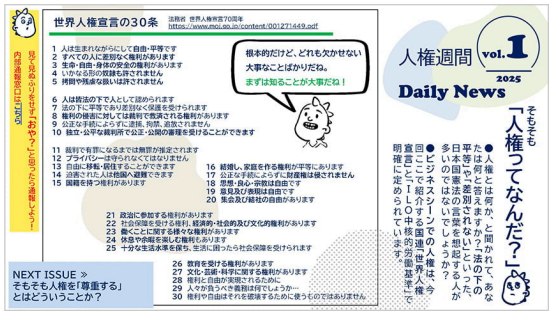
ビジネスと人権に関する役員研修の様子

不二製油グループ人権週間

当社グループでは、毎年12月10日の世界人権デーに合わせて「不二製油グループ人権週間」を設定し、グループ従業員に対して、「ビジネスと人権」に関する担当役員からのメッセージの発信および注意喚起を実施しています。
これにより、従業員一人ひとりの人権尊重に対する理解の深化と、日常業務における実践の促進を図っています。



社内コミュニケーションサイト（日本語・英語・中国語・ポルトガル語）に掲載した担当役員メッセージ



不二製油（株）従業員への「人権週間 デイリーニュースレター」の配信

指標と目標

GRI:408-1、409-1

第3回人権インパクトアセスメントで特定された優先的な人権リスクに関する主な取り組みは以下のとおりです。

表:最優先で対処すべき人権リスク

権利保有者	優先的な人権リスク	主な取り組み	指標と目標	2025年度実績	関連
サプライチェーン川上の労働者	• 労働基準 • 労働安全衛生	労働環境改善プログラムの適用による、サプライヤーの労働者の人権リスクの防止・軽減	2025年目標 労働環境改善プログラム適用率:100%(パルマジュ エディブル オイル(マレーシア)の全サプライヤー) 2030年目標 労働環境改善プログラム適用率:100%(全直接サプライヤー)	労働環境改善プログラム適用率:83%(パルマジュ エディブル オイル(マレーシア)の全サプライヤー)	パーム油のサステナブル調達
従業員	• 職場環境	就業環境の継続的な革新	エンゲージメントサーベイスコア	エンゲージメントサーベイスコア:69	人材の確保と育成 DE&Iの推進
	• 労働安全衛生	従業員の安全意識の向上	重大災害:ゼロ	重大災害:1件	労働災害および物的事故の低減

表:対応の必要性がある人権リスク

権利保有者	優先的な人権リスク	関連
サプライチェーン川上の労働者	• 非差別と機会均等 • 強制、奴隷、債務労働 • 児童労働・若年労働者 • 土地の権利 • 周辺コミュニティへの環境・社会影響	パーム油のサステナブル調達 カカオのサステナブル調達 大豆のサステナブル調達 シアカーネルのサステナブル調達
従業員	• 非差別と機会均等 • 団体交渉権と結社の自由 • 強制、奴隷、債務労働	人材の確保と育成 DE&Iの推進
顧客 消費者	• 食品安全 • 健康への権利	製品安全と品質管理の徹底 心身の健康課題の解消

権利保有者	優先的な人権リスク	関連
ビジネス倫理に関する課題	• 詐欺、贈収賄、汚職 • 情報セキュリティとプライバシー • 倫理的な研究開発	公正な取引の推進 情報セキュリティマネジメント
サプライチェーン横断的な課題	• 苦情処理メカニズムと救済へのアクセス • 気候変動による人権への影響 • DE&I	信頼性ある内部通報制度の適用 DE&Iの推進

その他の人権リスクへの具体的な取り組みは、各ESGマテリアリティをご参照ください。

関連資料

ESGデータブック(1.17MB)