

人権の尊重

基本方針

ファイントゥデイグループは、人権に関して「世界人権宣言」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの国際基準を重要なものと認識しています。また、近年は強制労働や児童労働だけでなく、社会構造の変化や多様な価値観に起因するハラスメントなど、人権課題への関心が世界的に高まっています。これら課題の解決に向けて企業が果たすべき責任は重く、適切な対応を怠ることは、深刻な企業リスクにつながる可能性があります。

ファイントゥデイグループは、全ての事業活動は人権尊重の上に成り立っていることを認識し、国連が定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「ファイントゥデイグループ 人権方針」を制定しています。また、当社グループのマテリアリティにも「人権の尊重」を掲げているほか、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」（→P58）でも、あらゆる差別や虐待、モラルハラスメントを絶対に行わず、決して許さないことを定めています。

ファイントゥデイグループ 人権方針（前文）

私たちファイントゥデイグループは、私たちの社会における存在意義である「パーパス」、大切にする価値観「バリュー」に従って、わたしたちの事業活動のバリューチェーンに関連する全てのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。

私たちが提供する日用品は、世界中の生活の隅々にまでいきわたり、衛生環境の改善や心身の健康を増進することで、人々のウェルビーイングを促進します。そのため、私たちは、社会の持続的な発展への貢献と、イノベーションを推進するため、ステークホルダーとの協力や多様性を受容する文化を重要と考えています。

一方、製品ライフサイクルのなかで様々な負の影響を与えうることも認識しています。私たちは日用品の提供者としての責任を追及するため、社員、生活者、地域社会、ビジネスパートナー、サプライヤーをはじめ、バリューチェーンにおいて関わる、すべての人々の人権を尊重します。

Web サイト

ファイントゥデイグループ 人権方針
<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/esg-list/>

人権マネジメントシステム

「ESG 委員会」（→P19）の下に「人権ワーキンググループ（WG）」を設置し、ファイントゥデイグループの各部門に対して人権尊重の徹底を促しています。同WGは全体会や分科会などを必要に応じて随時開催し、人権に関する現状把握や評価、改善計画の策定、従業員に対する教育計画のほか、サプライチェーンにおけるリスク評価と対応方針などについて議論しています。

2023年4月からグループに生産機能が加わったことを受けて、今後はサプライチェーン全体の人権尊重にも注力していきます。

— 2023年度に実施した取り組み

- 人権デュー・ディリジェンス体制の整備
- ファイントゥデイ全従業員を対象としたeラーニング

— 2024年度に継続して行う取り組み

- 人権に関する戦略KPIの設定
- 苦情処理メカニズムの整備
- サプライヤーにおける人権尊重状況の把握

人権の尊重

人権に関する教育・研修

ファイントゥデイは、2023年度において全従業員を対象とした「人権・コンプライアンス研修」「ビジネスと人権研修」をeラーニングで実施しました。また、社外の有識者を招聘して経営トップ層を対象とした「有識者ダイアログ」を実施しました。

人権デュー・ディリジェンス

ファイントゥデイグループは、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを段階的に進めています。

ファイントゥデイでは、2023年3月に全従業員を対象としたアンケート調査を実施しました。このアンケート結果を分析し、グループ各事業の人権に関する課題を抽出しました。今後は、抽出した課題への対応方針を検討・実施していく計画です。

これと並行して、グループ各社のサプライヤーの人権に関する取り組み状況を把握するため、当社グループとの取引状況などに応じて、EcoVadisもしくはそれと同等の第三者が実施するサステナビリティ評価の受審を依頼する予定です。製品のパッケージ、原材料などの生産用材やOEM・ODMなどの完成品を扱う購買部門(→P52)と人権WGが協働で、受審結果や回答を分析し、課題事項がある場合は、その是正を促す

PDCAサイクルを確立・実行することを検討しています。また、是正措置については、第三者監査を利用して講じることを検討しています。

ハラスメントの防止

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P58)で、人種や性別、年齢、国籍、宗教、障がいなどを根拠とするあらゆる差別や虐待、またセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを絶対に行わないこと、決して許さないことを定めています。

このような行為があった場合、「グループ社内ホットライン」「監査等委員会窓口」または「グループ社外ホットライン」に通報することが可能です。これら3つのホットラインは、ハラスメントのほか法令違反やその他の社会的信用を失う事例に関する通報を受け付けており、海外のグループ会社を含むグローバルの全従業員が利用できます。寄せられた通報・相談に対しては、通報者に不利益が生じることがないように配慮しながら、窓口担当部門が対応しています。

ハラスメントについての通報窓口

グループ社内ホットライン	● 匿名での相談・通報が可能です。
監査等委員会窓口	● 雇用契約形態を問わず全従業員が利用できます。
グループ社外ホットライン	● 通報者が不利益を被ることはありません。