

# 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」(→P57)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」、大切にしている価値観「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」(→P15)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は四半期に1回開催しており、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、今後はサプライヤーとの対話などにも注力していきます。

### — 2023年度に計画している取り組み

- 人権デュー・ディリジェンス
- ファイントゥデイ全従業員を対象としたeラーニング
- 人権に関する戦略KPIの設定
- サプライチェーンを含む苦情処理メカニズムの整備
- サプライヤーの状況把握(EcoVadis受審経験の有無など)

## 人権の尊重

### 人権に関する教育・研修

ファイントゥデイは、2022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」をeラーニングで実施しました。また、とくに理解を深める必要があるSCMや法務、人事、サステナビリティ関連部門の従業員を対象に外部講師によるセミナーを開催しました。

#### 人権に関する教育・研修の実施状況(2022年度) <ファイントゥデイ>

eラーニング	
対象者	役員、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員
テーマ	ハラスメントに対する理解促進、内部通報窓口の周知
受講対象者数	380名
受講者数(受講率)	376名(99%)

外部講師セミナー	
対象者	SCM、法務、人事、サステナビリティ関連部門の従業員
テーマ	人権の基本理解、過去事例の共有、企業に求められる対応の周知
実施回数	2回
受講者数	62名

### 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。このアンケートを初期アセスメントとして、回答結果を分析し、社内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(→P51)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。

#### 人権に関する教育・研修の実施状況(2023年度) <ファイントゥデイ>

eラーニング	
対象者	業務委託社員を除く全従業員
テーマ	ビジネスと人権
受講対象者数	438名
受講者数(受講率)	431名(98%)

### 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」(→P57)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、「グローバル内部ホットライン」または「グローバル外部ホットライン」に通報することが可能です。これらの通報窓口は、ハラスメントのほかにも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、通報者のプライバシー保護に配慮しながら、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

グローバル内部ホットライン	<ul style="list-style-type: none"> <li>匿名での相談・通報が可能です。</li> <li>雇用契約形態を問わず全従業員が利用できます。</li> </ul>
グローバル外部ホットライン	<ul style="list-style-type: none"> <li>通報者が不利益を被ることはありません。</li> </ul>

#### 人権インシデントの状況 <ファイントゥデイグループ>

2022年度において強制労働、児童労働、人身売買に関わるインシデントはなし