



基本的な考え方

ライオングループは、「原材料の調達」から「消費者による使用」に至るサプライチェーン上で発生しうる人権侵害リスクを把握し、「人権の尊重」に対する取り組みが重要であると認識しています。今後もグローバルな事業展開を進めていくにあたり、「人権の尊重」を2020年サステナビリティ重要課題とし、「ライオン人権方針」に基づき事業活動を推進していきます。

人権侵害に対する当社の姿勢やグローバルでの取り組み姿勢などを、より明確にするため、2019年1月、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「ライオン人権方針」を制定しました。

ライオン人権方針

1 目的と理念

ライオングループは、その経営の基本である「愛の精神の実践」のために様々な施策を実施しています。

その一つとして、当社は「ライオン企業行動憲章」において、「人権の尊重」、「全ての法律、国際ルール及びその精神の遵守」を定め、「行動指針」においては、児童労働や強制労働を認めないこと、機会均等な雇用と就業者に対する公正な処遇を行うことや、購入先における人権についても示しています。また、2009年に国連グローバル・コンパクトの10原則の支持を表明しています。

人権は、人が生き、幸福と生活の向上を追求するうえで欠くことのできないものであるため、これらの施策に取り組む姿勢をより明確なものとするべく、ここに「ライオン人権方針」を制定しました。

2 人権の尊重

(1)ライオングループは、国連の「国際人権章典」(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)、「国連グローバル・コンパクト」及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」をはじめとする人権に関する国際規範を支持し、尊重します。

(2)ライオングループは、その企業活動を通じて人権に悪影響を引き起こし、又は助長することをせず、人権に悪影響が生じた場合には適正に対処します。

(3)ライオングループは、ライオングループが直接人権に対する悪影響を助長していない場合であっても、取引関係を通じて関係する人権に対する悪影響に対して反対し、その悪影響を軽減するように努めます。

3 人権尊重のためのマネジメントシステム (人権デューディリジェンス)

(1)ライオングループは、その企業活動を通じて人権に悪影響を引き起こし、もしくは助長していないか、又は、企業活動と直接関係している人権に対する悪影響が生じていないかをモニタリングし、評価します。

(2)ライオングループ内だけでなく、サプライヤー等ライオングループと深く関わる関係者に人権に対する悪影響を引き起こすリスクがないか情報を収集し、そのリスクの現実化防止に取り組むよう努めます。

(3)ライオングループは、人権に対する悪影響を把握し、適正に対処するため、内部通報システム等の実効性ある仕組みを維持・発展させるよう努めます。

4 対話と協議

ライオングループは、人権に対する悪影響が生じている場合や悪影響が生じるリスクがある場合、ステークホルダーと対話の機会を持ち、真摯に協議を行うようにします。

5 教育

ライオングループは、人権尊重に関する正しい知識がより広くグループ内に行き渡るよう、従業員に対して継続的に教育を行っていきます。

6 救済

ライオングループは、人権に対する悪影響を引き起こしたこと、又は悪影響を助長したことを発見した場合、適正な手段によって是正するよう努めます。

7 情報開示

ライオングループは、人権尊重に関する自らの取り組み状況などについて、随時そのWEBサイト等で開示し、公開します。

2019年1月1日制定

推進体制

ライオングループでは、企業倫理担当、経営企画部、CSV推進部が中心となって、社会における人権の動向把握に努め、新しく顕在化した問題に対しては、必要に

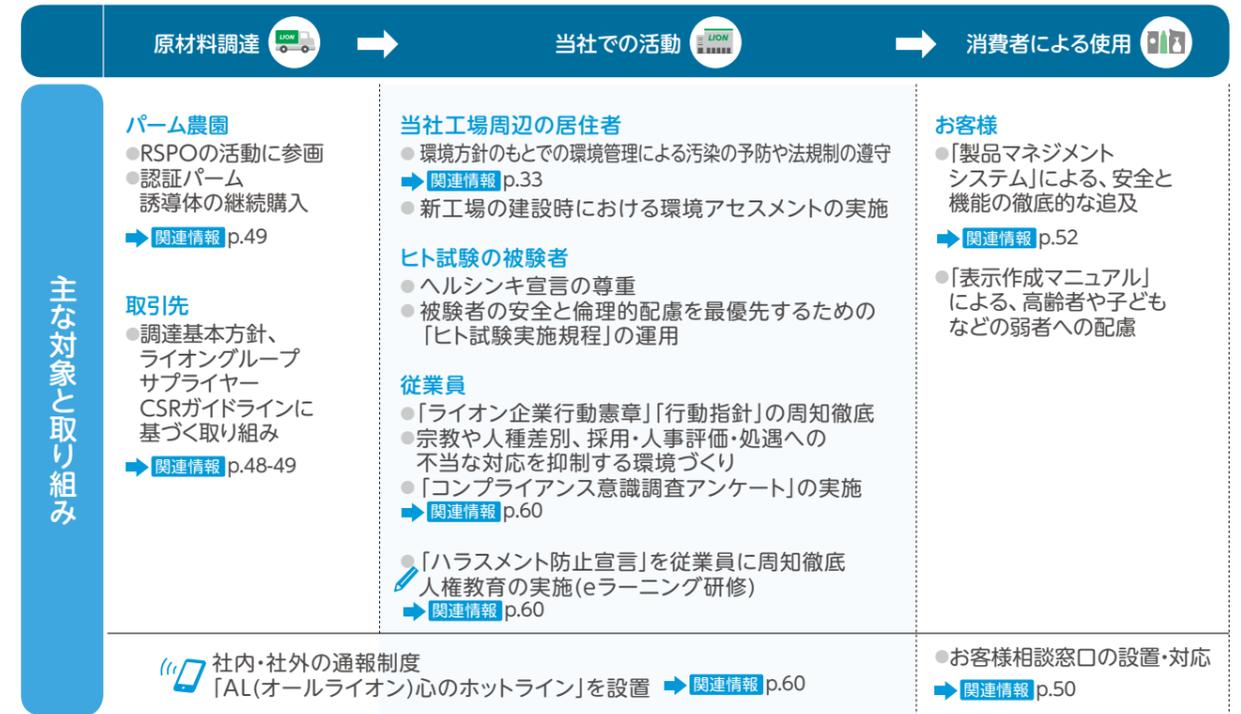
応じて法務部、国際事業本部や購買本部等、関連部門と連携し取り組みを進めています。

人権侵害防止への取り組み:人権デューディリジェンス

当社は「原材料の調達」から「消費者による使用」に至る事業活動を通じて起こりうる人権に対する影響を、ス

テークホルダー別に把握し、報告、是正、フォローする仕組みの充実をはかっています。

当社の人権侵害防止に対する取り組みの全体像



人権教育の実施

人権尊重に関する正しい知識がより広くグループ内に行き渡るよう、全従業員に向けて定期的にe-ラーニング研修を実施しています。2017年は「マタニティハラスメント」、2018年は「LGBT」のコンテンツを加え、ハラス

メント発生の防止に向けた取り組みを積極的に行っています。

2019年は「ライオン人権方針」に関するコンテンツを新規導入し、周知をはかっています。

☎ 社内外通報・相談窓口の設置と周知拡大

当社は社内外の通報制度「AL(オールライオン)心のホットライン」を設置しています。年1回、派遣社員を含む全従業員を対象に実施している「コンプライアンス意識調査アンケート」にて、「AL心のホットライン」の認知状況を把握するとともに通報窓口の説明を行っています。

2018年の社員認知率は98.5%でした。

ライオンは今後もこれらの周知徹底を図り、企業活動全体を通じて人権の尊重に取り組んでいきます。(詳細は、P60「コンプライアンスの浸透」をご参照下さい)



海外グループ会社におけるコンプライアンスの取り組み
 サザンライオン(マレーシア)ではCSR方針や人権に関する姿勢を記載した「従業員ハンドブック」を全従業員に配布しているほか、このほどライオングループの考え方から重要な項目をとりまとめた「行動規範」を作成し、従業員への浸透をはかっています。

Webサイトのご紹介

人権の尊重
<https://www.lion.co.jp/ja/csr/humanrights/duediligence/>

