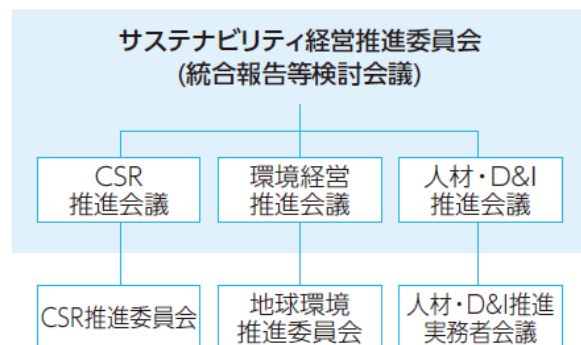


住友電工グループにおける人権デューディリジェンス

人権方針に記載の通り、住友電工グループ内での人権尊重の取り組みを進めています。

体制



※各事業部、海外アドミセンター、コーポレートスタッフ部門と連携

住友電工グループは、「サステナビリティ経営推進委員会」を設置し、関係する取り組みが一貫して推進されるよう方針等を協議し助言を行う体制としています。

「CSR推進委員会」は、委員長のCSR担当役員と、CSR関連分野を主管する部門から選出した委員から構成され、当社グループのCSR推進母体として、全社横断的な活動を推進しています。「住友電工グループ人権方針」において、すべての事業活動が、人権の尊重を前提に成り立って

いるものでなければならないと示している通り、グループ全体で対処すべきCSRの重点分野の一つとして取り組みを進めています。

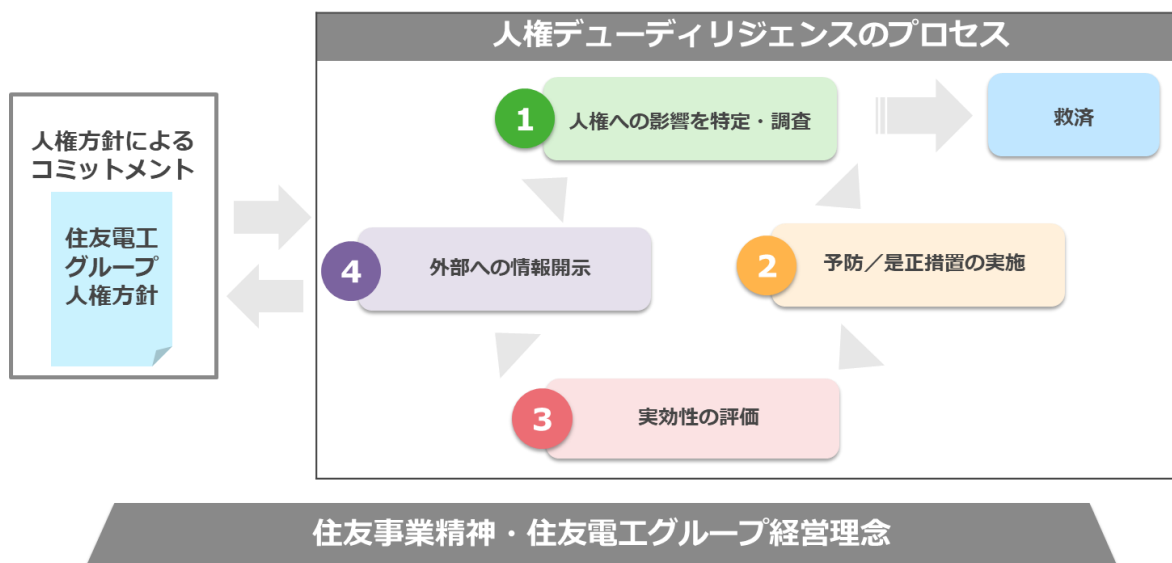
※CSR推進委員会の重点分野は[こちら](#)。

※住友電工グループ人権方針は[こちら](#)。

人権デューディリジェンスのプロセス

住友電工グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や経済産業省「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」を踏まえ、人権デューディリジェンス*を実施するための社内ルールを制定しました。そのプロセスに基づき、当グループにおける人権を尊重するために、人権デューディリジェンスを実施しています。

*人権デューディリジェンスとは、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連のプロセスのこと。



人権リスク（重大リスク・潜在リスク）

国際人権章典や ILO 憲章など国内外の人権尊重に関わる基準を踏まえ、以下を当社ビジネスが人権に負の影響を与えるリスクと考えています。

児童労働

強制労働

移民労働

若年労働者

賃金・福利厚生

労働時間

差別・ハラスメント

結社の自由

従業員の健康管理

2022 年度住友電工グループ人権デューディリジェンス調査

以下の通り、調査を実施致しました。

調査期間

2022 年 11 月～12 月

調査会社数

住友電工及び国内外グループ会社（上場子会社等除く）284 社

調査項目・内容

今年度は児童労働・強制労働・移民労働について焦点を当て調査を実施しました。

- 児童（15 歳未満の労働者）を雇用している事実がないこと
- 強制労働（労働者の行動制限、前借金、社内預金の強制等）の事実がないこと
- 移民労働者の雇用については社内ルール（採用手数料等を労働者に負担させない、パスポート等を会社が保管しない、労働者が理解できる言語で雇用契約書を締結する等）を遵守すること

調査結果

調査結果によると、児童労働、強制労働に関するリスクは確認されませんでした。一方で移民労働については、移民労働者を雇用している国内外グループ会社のうち、4 社に課題があることを確認しました。国内 2 社のグループ会社では人材派遣会社に関する社内ルールで定められた手続きの不備（所定の項目が契約書に記載されていない、人材派遣会社の監査が実施されていない、所定の項目に沿ったインタビューが実施されていない）が発見されたため、是正を進めています。また、海外 2 社のグループ会社では労働者本人が採用手数料等を負担していることが確認されました。現地法では許容されているものの、人権尊重に関する国際基準に沿った運用に変更し、現地法人や NGO と共同で労働者への支援を進めています。

今後の進め方

上記是正を着実に進めていくとともに、今後同様の課題が起きないスキームを構築してまいります。