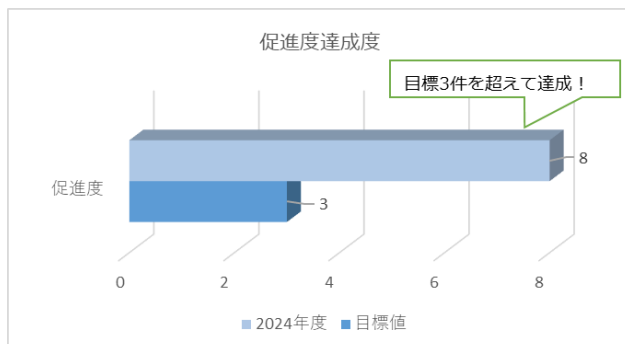
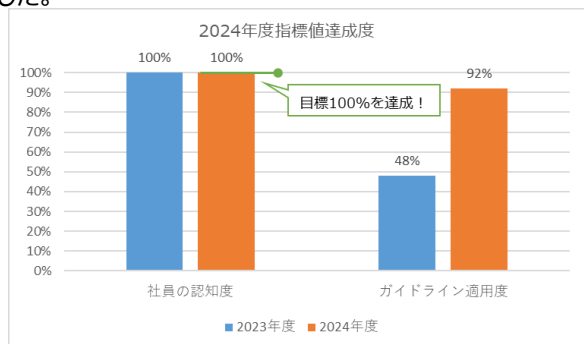


KMC ビジネスと人権取り組みの進捗（2024 年度）

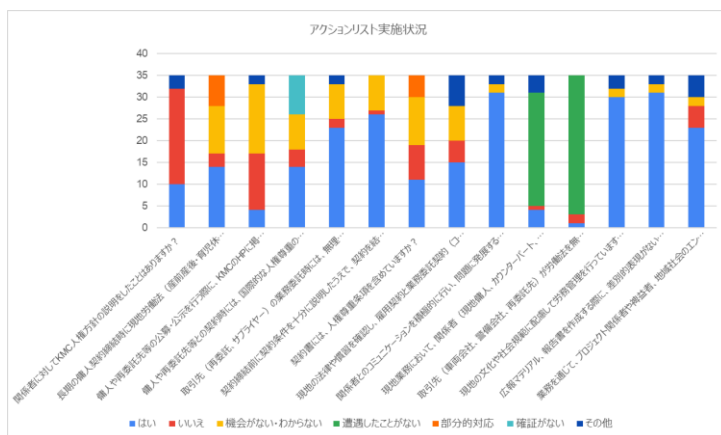
KMC でビジネスと人権方針とガイドラインを導入してから 3 年目を迎えています。期末社内アンケート結果をもとに 2024 年度の進捗を振り返ります。

【目標達成度】2024 年度も昨期同様、期初の目標を達成することができました。今期は「社員の認知度」と「ガイドライン適用度」に加え、「促進度」目標を掲げました。今期から、社内チームによるモニタリング対象案件へのコンサルテーションを通じたビジネスと人権の取り組みを促すことにしており、その進捗を「促進度」指標によって表します。これら 3 つの指標とも達成することができました。



期初の目標値は認知度 100%、適用度 70%、促進度 3 案件でした。認知度は 100%、適用度は 92%、促進度は 8 案件と目標値を大きく上回って達成することができました。昨期まではモニタリング対象案件のうちの数件をモニタリング重点案件と位置づけ、ビジネスと人権の取り組み促進を行いました。2024 年度はその対象を全モニタリング対象案件に広げたほか、社内チームによるコンサルテーションを実施しました。こうした後押し、取り組みが 3 年目に入ったことでビジネスと人権に係る意識は着実に社内に浸透し行動につながっているといえます。モニタリング対象以外の案件でも取り組みを適用していただいています。

【アクションリストの実践状況】ガイドラインでは 14 のアクションリストを掲げています。実践度が高かったのは、積極的なコミュニケーション、差別的な広報表現がないよう留意、社会文化に配慮した労務管理でした。人権方針の説明は実践度が低いアクションでした。現地労働法の確認は時間や専門知見の制約から十二分に取組めていないという懸念があげられました。



社内チームの新しい取り組み

社内チームでは上記の懸念点に対応すべく、2024 年度はコンサルテーションの他、人権方針を簡単に説明できるプレゼンテーションプレート、社員による従事国での留意すべき労働法事項や労務管理のポイントに係る知見収集を新たに進めました。今後これらの活用も促進していきます。

今後ガイドライン推進に必要な情報として、社内から以下の意見をいただきました。

- 契約書や人権方針に関連する資料の整備（スペイン語版、契約ひな形への注意書きなど）
- 人権向上に貢献した KMC の取り組みの対外的発信
- グッドプラクティス、各国情報の共有と社員への定期的リマインド

これらを参考に引き続き、ビジネスと人権の取り組みを進めていきます。

（2025 年 4 月公開）