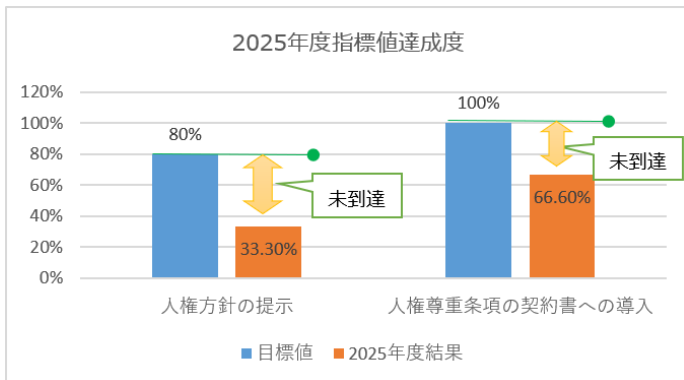


# KMC ビジネスと人権取り組みの進捗（2025 年度）

KMC で人権方針とガイドラインを導入してから 4 年目となりました。期末社内アンケート結果をもとに 2025 年度の進捗を振り返ります。

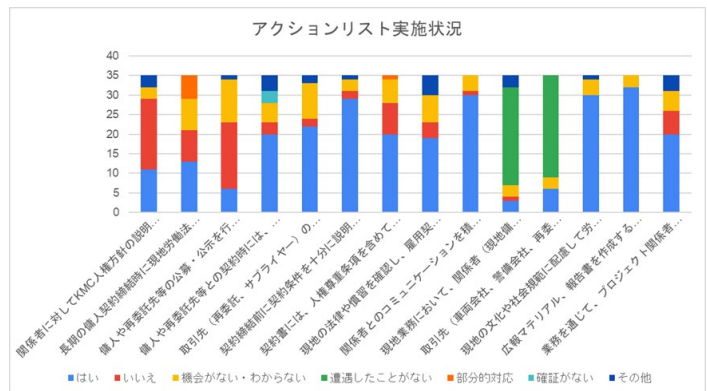
**【目標達成度】**2025 年度は初めて期初の目標達成が叶いませんでした。掲げた指標値は定量指標として、昨期実践度の低かった人権方針の提示を含めた、2 項目に絞りました。人権方針の提示は実施促進に更なる後押しが必要な状況です。2025 年度は定性指標としてグッドプラクティスを収集しました。人権侵害のリスク軽減、擁護促進で下記の事例が確認できました。



人権侵害リスク軽減の好事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務環境が厳しいスタッフのメンタルケア、ストレス状況の確認。</li> <li>スタッフの産休休暇規定、産前産後の在宅勤務の導入。</li> <li>レンタカー運転手の労働条件改善の申し入れ。</li> </ul>
人権擁護促進の好事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女に公平なマイクロクレジット制度設計（女性に配慮した研修の曜日設定など）を行った。結果、ジェンダー不平等感の軽減が確認された。</li> </ul>

2025 年より、これまでのビジネスと人権の取り組みにより裨益したプロジェクト数、受益者数を経年で把握することを開始しました。2023 年からのプロジェクト案件数は累積 36 件、2025 年から集計している裨益スタッフ数は 55 人、裨益受益者数は 33,772 人です。今後も伸びていくことが期待されます。

**【アクションリストの実践状況】**14 のアクションリストの実践傾向は昨期と同様の傾向が続いています。人権方針の説明は実践が少ないアクションです。是正措置については、人権侵害に遭遇する機会がほとんどないことが実践度を低くしています。現地労働法の確認は時間や専門知見の制約から引き続き、十二分に取組みない懸念が指摘されています。



## 社内チームの取り組み

社内チームでは引き続き、モニタリング対象案件のコンサルテーションを継続し、グッドプラクティスの収集、社内共有に努めました。契約書のひな型作成や、社員による従事国での留意すべき労働法事項、労務管理のポイントの知見収集も継続しています。

今後の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。

- 取り組み導入における業務負荷軽減のための情報の蓄積と共有
- 人権についての意識醸成のためのリマインド
- 法令・規定の優先順位の明確化
- 予算制約と人権配慮のバランス

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。

（2026 年 7 月公開）