

事業活動の土台に据える人権尊重



サプライチェーン上で発生する強制労働や差別など人権問題への関心が高まる中、JFRグループは、国連の「ビジネスと人権の指導原則」を踏まえ、人権デューデリジェンスに取り組むことで、お取引先様とともに人権を尊重した事業活動の実現を目指しています。

人権方針の策定

当社は、2019年、国際的な人権に関する指針※に基づき人権方針を策定しました。この方針は、JFR行動原則に含み、私たちのあらゆる事業活動の土台となる様々な人権課題について、役員、従業員全員が、理解を深め、適切な対応を行うための考え方を示しています。

※「国際人権章典」「ビジネスと人権に関する指導原則」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連グローバル・コンパクト10原則」

JFR行動原則 JFRお取引先様行動原則



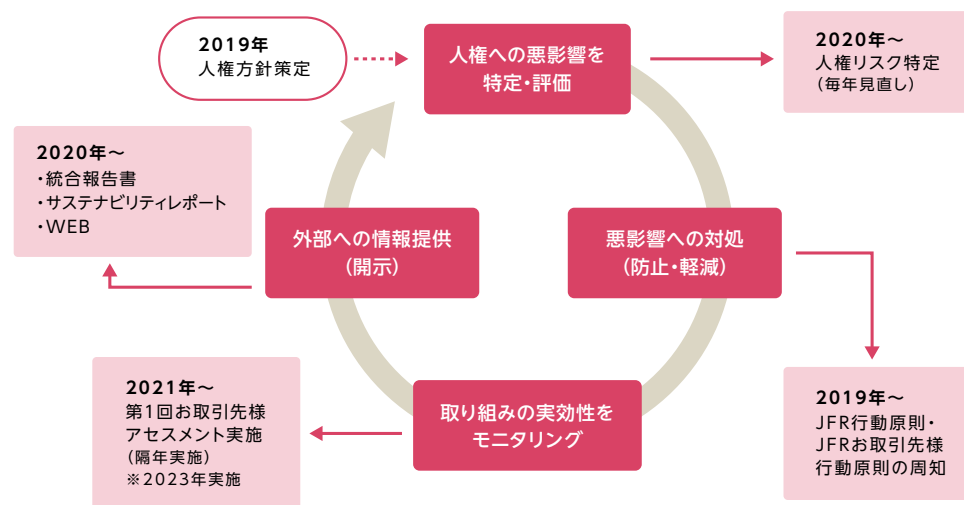
- ① 人権に関する基本的な考え方
- ② ステークホルダーと人権
- ③ 人権デューデリジェンスの実施
- ④ 人権尊重に対する企業風土の醸成
- ⑤ ステークホルダーとの対話

WEB → 人権方針

人権デューデリジェンス

当社グループは、企業活動における人権リスクを特定・評価し、その防止および軽減に向けて、人権デューデリジェンスを実施しています。

人権デューデリジェンスサイクル



●人権リスクの特定・評価

当社グループの事業活動に関連して影響を受け得るステークホルダーの人権リスク(人権への潜在的な悪影響)について、以下のプロセスで特定・評価しました。本プロセスでは、事業会社の担当部門や弁護士を含む外部専門家も加わって検討を重ねたことで、より実質的な人権リスクの特定・評価につなげることができました。

事業全体のバリューチェーンの整理と
事業内容ごとに想定される人権課題の網羅的な洗い出し

洗い出した人権課題について、深刻度(規模・範囲・救済困難度)および発生可能性の
観点で評価し、当社グループにとって重要性の高い人権リスクを特定

重要な人権リスク

バリューチェーン	上流(調達)	中流(JFRグループ事業活動)	下流(商品・サービスの利用)
ステークホルダー	仕入先企業・出店企業・協力企業・ビジネスパートナー企業の従業員	JFRグループの従業員(店舗のアルバイトお取引先派遣者含む)	お客様・地域住民
内容	製造・卸売・サービスの提供・施工	商業施設・店舗運営(改装・宣伝・施設管理・販促等)・販売(EC含む)・企画・施工	商品・サービスの使用
当社グループ事業に関連する重要な人権リスク	・強制労働 ・児童労働 ・外国人の労働条件 ・長時間労働 ・低賃金 ・救済にアクセスする権利 ・差別(ジェンダー・LGBTQ等)	・ハラスメント ・長時間労働 ・差別(ジェンダー・LGBTQ等)	・顧客のプライバシー侵害(個人情報と肖像権) ・広告等を通じた差別的表現 ・健康および安全

●モニタリング(お取引先様アセスメント)

2021年に初めて実施したお取引先様アセスメントでは、JFRお取引先様行動原則に賛同いただいたお取引先様を対象に、行動原則の遵守状況(人権方針の遵守を含む)を確認し、課題が見られるお取引先様とは改善に向けた対話を実施しました。

2023年秋に実施のアセスメントでは、特定した人権リスクを踏まえ、調査対象の精査、質問内容の見直しなどを行い、実効性の向上を目指します。

ハラスメント相談窓口設置と内部通報制度

ハラスメント相談窓口

当社グループは、ハラスメントの撲滅と未然防止に向け、2020年に「ハラスメント撲滅宣言」を策定しました。また、問題発生時の迅速な対応や再発防止に取り組むため、「ハラスメント防止対策委員会」「ハラスメント相談窓口」をグループ各社に設置しています。

※2022年度相談件数：47件

内部通報制度

当社グループの内部通報制度は、全役員・従業員および当社グループで勤務する全ての者(アルバイト・お取引先派遣者を含む)が、JFRグループ内における人権侵害や腐敗行為を含むコンプライアンス上の問題についてコンプライアンス委員会に直接通知し是正を求めることが可能です。通報窓口は、社内のほか社外(顧問弁護士)にも設置し、公益通報者保護法に則り、通報者の秘密保護のほか、通報者に対する不利益取り扱いの禁止について、社内規程で厳格に規定しています。

※2022年度利用件数：49件