



# 企業倫理・人権

## 企業倫理・人権に関するJR西日本グループの考え方

JR西日本グループでは、企業倫理や人権を事業活動の基盤と捉えたうえで、単に法令やルールを守るだけではなく、社会の皆様からの信認（信頼や期待）に応えることが大切であると考えており、その拠り所として「社員等倫理綱領」などを定め役員・社員への浸透を図っています。

このような中で、2023年度に入り、JR西日本グループにおいて、労働時間に関する法令違反、受託事業における不正請求および賞味期限の改ざんというコンプライアンス違反を立て続けに発生させ、社会の皆様にご迷惑・ご心配をおかけしました。原因究明や再発防止の徹底はもちろんですが、得られた教訓をグループ全体で水平展開するなど、一層のコンプライアンス強化に取り組んでいるところです。

また、事業活動における人権の重要度が高まっていることを受けて、「私たちの志」「JR西日本グループ長期ビジョン2032」の策定にあわせ、2023年4月に「JR西日本グループ人権方針」を改定いたしました。これからも多様化・複雑化する人権課題に対し、社内外のステークホルダーの皆様と協力しながら、適切に対応を図っていきます。

なお当社は、「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に賛同を表明する署名を行い、2023年1月30日付で参加企業として登録されました。今後も、UNGCが提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関わる10原則の遵守と併せて、持続可能な社会づくりに貢献していきます。



## 企業倫理・人権尊重の取り組み

### ■体制

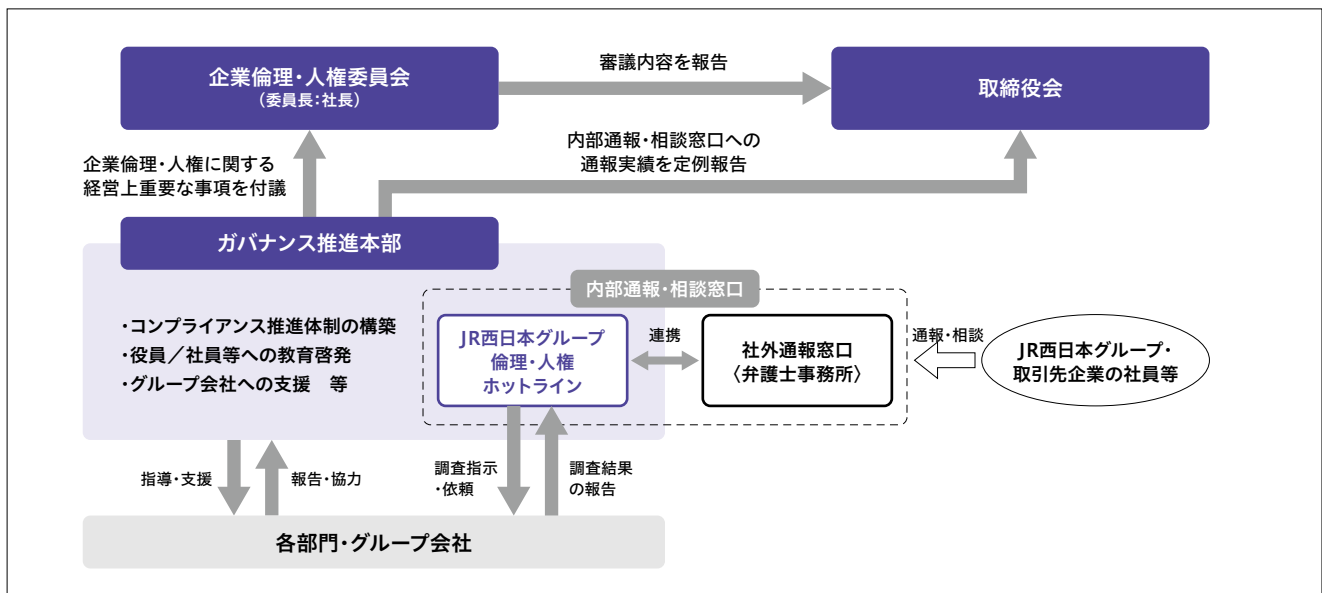
当社では「コンプライアンス推進規程」に基づき、ガバナンス推進本部が中心となり、企業倫理・人権に関する体制構築や各部門・グループ会社への指導・支援などを行っています。

また、経営上重要な事項については、社長を委員長とする「企業倫理・人権委員会」において社外有識者を交え審議を

行うとともに、審議内容を取締役に報告し、企業倫理・人権に関するリスクの低減に適切に取り組んでいます。

なお、内部通報・相談の件数および概要についても定期的に取締役会に報告を行っています。

### ■企業倫理・人権に関する当社の体制



## 企業倫理・人権

### ■教育・啓発

JR西日本グループの役員・社員などに対し、企業倫理や人権に関する階層別研修(経営層・管理職・一般社員)を毎年実施しています。

特に、組織や職場の「心理的安全性」を高めることが不祥事防止の第一歩であるとの考えのもと、企業風土の改善やハラスメント防止に力を入れて取り組んでおり、後述の企業倫理アンケートや内部通報制度を通じて寄せられた事例を、経

### ■企業倫理アンケート

企業風土のモニタリングや不祥事の予兆把握を目的に、JR西日本グループでは毎年、企業倫理アンケートを実施しています。調査結果は「企業倫理・人権委員会」などの中で経営層に報告しコンプライアンス上の課題を共有するとともに、「第2の内部通報窓口」として自由記述を活用するなど、各社・各

### ■内部通報制度

JR西日本グループでは、公益通報者保護法等の趣旨に基づき、企業倫理や人権に関わる内部通報・相談を受け付ける窓口を社内外に設置しています。社内窓口については、内部通報・相談窓口の信頼度向上に向けた取り組みとして、2023年4月に名称を従来の「倫理相談室」から「JR西日本グループ倫理・人権ホットライン」に改称するとともに、担当者の人数を増やし、メンバーの多様性と専門性を活かした対応が可能な体制に見直しを行いました。対応にあたっては、「内部通報・相談に関する規程」に基づき、通報者保護を徹底しています。

またこれらの窓口は、事業活動において発生する人権への負の影響の救済窓口を兼ねており、JR西日本グループの役員・社員のみならず、取引先従業員をはじめステークホルダーの皆様からの通報・相談を広く受け付けています。JR西日本グループが関わる人権侵害や不正の早期発見・早期対応に取り組むことにより、自浄作用の働く企業風土の構築に努めています。

営層や管理職への教育啓発に積極的に活用しています。

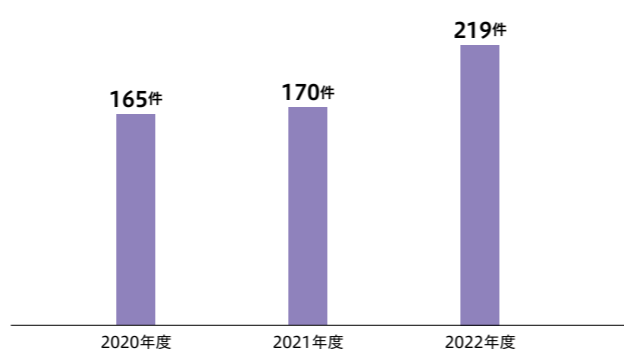
また近年は、従来の不祥事防止の取り組みだけでなく、「ビジネスと人権」など世界の潮流に理解を深める取り組みも重点的に行っています。

このほか「コンプライアンス瓦版」を定期的に発行し、各職場での教育・啓発に活用しています。

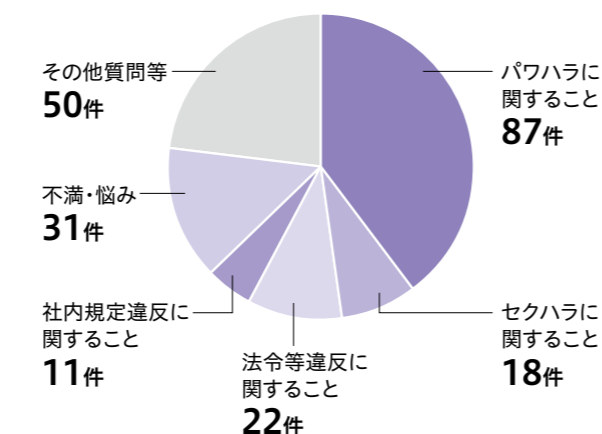
職場における不祥事防止の取り組みに役立てています。

なお、グループ全体で違反割合が高かった「ハラスメント」については、中期経営計画期間中のKPIを設定し低減に取り組んでいます。

### ■2020～2022年度の件数推移



### ■2022年度に寄せられた通報・相談の内訳



## 「ビジネスと人権」に関する取り組み

### ■JR西日本グループ人権方針

JR西日本グループでは、すべての役員および社員が、人権尊重に関する大切にすべき価値観を共有し、ともに行動していくため、2019年4月に「JR西日本グループ人権基本方針」を制定し、グループ全体で人権尊重に関する取り組みを推進してきました。2023年4月には、企業が事業活動において配慮すべき人権課題の範囲や対象が拡大していることを踏まえ

### ■人権デュー・ディリジェンス

JR西日本グループでは、事業活動を行う中で発生する人権侵害リスクを特定・軽減するための取り組みとして、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

ハラスメントや差別等の人権課題に対しては、これまでも職場単位でリスクの軽減に向けた取り組みを行っていましたが、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などを参考に、2023年度からは人権を重要な経営課題と位置づけ直した上で、3年程度のサイクルでリスクの特定・軽減および実効性の評価に取り組んでいきます。

現在、社員への企業倫理アンケートや労働組合との対話、1次サプライヤー向けの「サプライチェーンアンケート」などを通じてステークホルダーから情報収集を行った上で、グループ各社で「自己確認アンケート」を実施し、人権に関する専門的な知見を有するNGOである「Social Connection

### ■救済アクセス

JR西日本グループでは、「JR西日本グループ倫理・人権ホットライン」および社外窓口を、人権侵害に関する救済窓口(グリーンバンス・メカニズム)として設定しています。詳しくは「内部通報制度」(P87)をご参照ください。

### 社外有識者からのメッセージ



大阪経済法科大学  
菅原 絵美 教授

責任ある企業活動には人権尊重のためのマネジメントが不可欠です。JR西日本グループは、今年4月に人権方針を改定し、持続可能な社会づくりを目指し、取引先とともに事業活動全体の中で人権を尊重していく姿勢と仕組みを示しました。今後は方針の実効的な運用が課題となります。人権デュー・ディリジェンスでは、グループ企業および1次取引先を対象にアンケートによる人権影響評価を実施

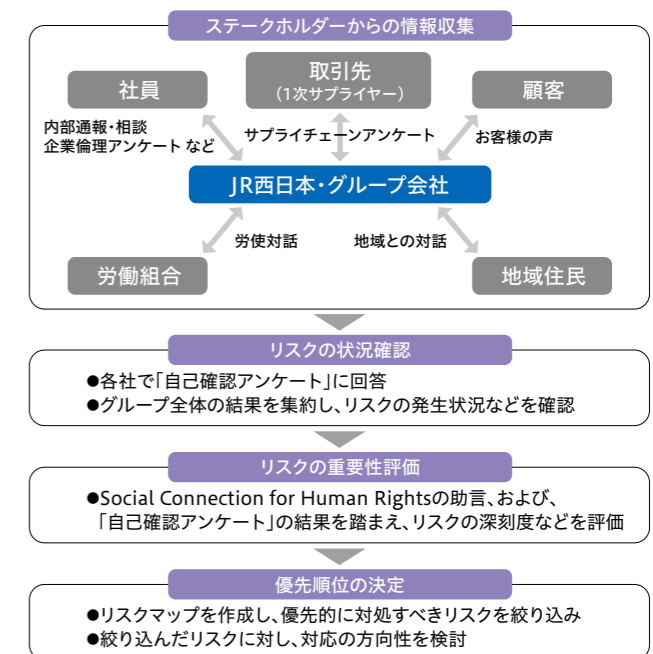
て、複数の社外専門家の方々にもアドバイスをいただき「JR西日本グループ人権方針」として内容の見直しを行っています。

人権デュー・ディリジェンスや救済アクセスの整備、ステークホルダーとの対話など、JR西日本グループの人権尊重の取り組みについて方針を示すとともに、その内容について、サプライヤーなどに対しても理解・協力をお願いしています。

for Human Rights」にも助言をいただきながら、優先的に取り組むべきリスクの特定を進めているところです。

特定された人権侵害リスクに対しては、2023年度中に軽減に向けた具体的な取り組みを開始する予定です。

### ■人権デュー・ディリジェンスにおけるリスクの特定プロセス



しています。業種が多様であれば直面する人権リスクも多様です。ステークホルダーの声を活かした人権リスク評価・特定の実施が期待されます。救済手続では、グループ企業および取引先で働く者が利用可能なホットラインなどがありますが、より多様なステークホルダーが利用でき、かつ専門性と透明性の高い仕組みづくりが実効性の確保につながります。取り組みの今後の展開に期待しています。