

人権

基本的な考え方・方針

基本方針

オリンパスは、国連の世界人権宣言やグローバル・コンパクトへの支持を表明しています。また、これら国際的なイニシアティブを企業行動として実践していくために、「オリンパスグループ企業行動憲章」「オリンパスグループ行動規範」(p20参照)に「人権尊重」を明記するとともに、「オリンパスグループ人権と労働に関する方針」を定め、人間尊重の経営に努めています。また、ビジネスパートナーにも人権擁護を求めています。

オリンパスグループ人権と労働に関する方針

オリンパスグループは、すべての企業活動の基本理念である「Social IN」および企業行動憲章に基づき、1948年に国際連合によって採択された世界人権宣言、及び、国際連合によるグローバル・コンパクトの人権・労働に関する原則など人権についての国際規範を支持し、人間尊重の経営を行うことを約束します。また、オリンパスのビジネスパートナーにも人権擁護を期待します。

1. 公平な機会の提供

オリンパスは、従業員はオリンパスにとってかけがえのない財産であると考え、その限らない可能性を発揮する機会と能力を向上させる機会を提供するため、従業員一人ひとりの多様性、人格、個性、人権を尊重し、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供します。

2. 安全で働きやすい職場環境の確保

オリンパスは、心身ともに健康的で安全かつ衛生的な職場づくりに努め、一人ひとりが生き活きと働くことのできる環境を提供します。

3. 人権の尊重

オリンパスは、その影響の及ぶ範囲で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重し、人権侵害に加担しないことを約束します。

4. 労働者の権利の尊重

オリンパスは、各国法律及び慣習に従って労働組合を結成する労働者の権利、団体交渉を行う権利を尊重します。

5. 強制労働の排除

オリンパスは、その製品又はサービスを提供するにあたりいかなる種類の強制労働も用いないことを約束します。

6. 児童労働の排除

オリンパスは、各国の最低年齢法と要求を遵守し、児童労働を用いないことを約束します。

7. 差別の排除

オリンパスはあらゆる企業活動において、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教または障がいの有無などの理由による差別をしないことを約束します。

制度・仕組み

サプライヤーさまとの取り組み

オリンパスは、サプライヤーさまに対して、人権尊重や反社会的勢力排除などの法令・社会規範の遵守、汚職・賄賂などの禁止、公平・公正な取引の推進、環境への配慮などを盛り込んだ「サプライヤーさまへのお願い」を定め、国内外の主要なサプライヤーさまを対象に、毎年1回、Webシステムを活用して企業調査を実施し、調査結果をインシデント回避に向けた改善活動に結び付けています(p27参照)。

サプライヤーさまへのお願い

http://www.olympus.co.jp/jp/common/pdf/procurement_request.pdf

人権デューディリジェンス

オリンパスは、自社における人権問題への取り組みを検証し、さらに強化していくために、2012年から特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会が主催するマルチステークホルダー・エンゲージメントプログラム「人権デューディリジェンスワークショップ」に参加し、業界ごとに重要となる課題の把握に努めています。2014年には、同委員会と国連「人権と多国籍企業およびその他の企業の問題」に関するワーキンググループが主催する「2014CSRリスクマネジメントに関する国際会議」を協賛し、「ビジネスと人権」に関して討議しました。2016年度は、2015年度に引き続き「人権デューディリジェンスワークショップ」に参加し、製造業における重要な人権課題をバリューチェーンに沿って抽出しました。

経済人コー円卓会議日本委員会 報告書・関連資料

http://www.crt-japan.jp/project-overview/stakeholder_engagement/report_doc/

ハラスメントの防止

オリンパスグループ行動規範において、人格を傷つけるハラスメント全般の行為を行わないことを宣言し、就業規則にセクシュアルハラスメント等のハラスメント行為の禁止について明記することで、ハラスメントの防止に努めています。

また、ハラスメント全般の防止と発生時の早期かつ的確な解決に向け、各事業場・関係会社に「ハラスメント相談窓口」を設置しています。相談窓口担当者には、相談者や被害者のプライバシー保護、内容の秘匿性の確保、相談による不利益な処遇を禁止することなど、担当者として必要なスキルやノウハウに関する研修を実施し、相談時に適切な対応が行えるように徹底しています。

また、ハラスメントのない職場環境を実現するために、職場内でのマネジメントを担う立場である管理職に対して、ハラスメント防止研修を継続的に開催し、より一層の理解浸透に努めています。