

LIXIL 人権方針

LIXIL の経営理念は、LIXIL Purpose と LIXIL Behaviors (3 つの行動) の二つの要素で構成されています。LIXIL Purpose (存在意義) とは、「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」であり、LIXIL Behaviors (3 つの行動「正しいことをする」「敬意を持って働く」「実験して学ぶ」) を日々の業務の中で実践することで存在意義の実現につなげています。

経営理念の実現のためには自社の事業活動によって影響を受ける人々の人権が尊重されることが不可欠であることを認識し、LIXIL は、事業を展開する場所がどこであっても、事業活動の基本として人権尊重を徹底します。

LIXIL 人権方針は、「国際人権章典」、国際労働機関 (ILO) の「労働の基本原則および権利に関する宣言」、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠し、策定されています。また LIXIL は、ユニセフの「子どもの権利とビジネス原則」の考え方にに基づき、子どもを含むすべての人々の人権尊重の取り組みを推進していきます。

適用範囲

本方針は、LIXIL に属する各社の社員 (正社員、パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員など) および取締役・執行役を含む役員すべての人を対象とします。また調達先などのビジネスパートナーに対し、LIXIL の人権方針の内容を支持し、同様の方針を採用するよう期待します。

人権の尊重へのコミットメント

LIXIL は、人権を尊重するために必要な手続きを講じ、研究開発から調達、生産、物流、マーケティング、販売に至る全ての事業活動の中で人権尊重へのコミットメントを果たしていきます。特にお客さま、ビジネスパートナー、職場における人権を尊重し、デューデリジェンスのサイクルを回すことでリスクの低減に取り組んでいきます。

LIXIL は、事業活動を展開する国や地域で適用される法令を遵守します。また、国際的に認められた人権水準と各国や各地域の法令の間に差異がある場合、LIXIL は、より高い水準を遵守します。国際的に認められた人権水準と各国や各地域の法令が矛盾する場合には、LIXIL は、現地法を遵守しながら、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

お客さまの人権の尊重

LIXIL は、製品の品質と安全を最優先します。LIXIL が提供する製品・サービスがお客さまの健康を脅かすことや、差別やハラスメントを助長することがないように、適切な手段を講じていきます。また子どもからお年寄りまで一人ひとりが豊かで快適な住生活をおくることができるよう製品安全情報を迅速に分かりやすく開示し、特に国内では「LIXIL ユニバーサルデザイン方針」に沿った製品開発に取り組みます。

職場での人権の尊重

LIXIL は、LIXIL Behaviors (3 つの行動)と LIXIL 行動指針に則り、お互いを尊重するオープンで誠実なコミュニケーションを促進し、多様性を尊重します。また、適切な労働時間管理や健康増進の支援、在宅勤務や柔軟な働き方の推進、衛生管理の強化により、従業員の労働安全衛生に取り組みます。

多様性の尊重については、「LIXIL ダイバーシティ & インクルージョン宣言」に基づき、Gender & Age、Family & Life、Disability、Culture & Identity の4つの重点領域を定めました。特にジェンダーの不均衡是正を始めとする課題に注力し、多様性を受け入れるインクルージョンの文化を醸成します。

ビジネスパートナーの人権の尊重

LIXIL は、調達先などのビジネスパートナーとの関係において調達先行動指針に基づき、雇用差別禁止やハラスメントの禁止、労働時間や賃金、団結権などの人権を尊重します。また、調達先などのビジネスパートナーに対しても、サプライチェーンで影響を受ける人々の人権を尊重し、侵害しないよう求めています。

人権重要分野

LIXIL では、特に人権に与える影響が大きく潜在的な人権リスクの低減に注力すべき分野として、7つの人権重要分野を定め、デューデリジェンス・プロセスを通じてリスクの低減に取り組んでいます。またこの他にも、人身売買や同一労働・同一報酬、移民労働などに関する法令を遵守し、人権尊重に努めています。これらの人権重要分野については、社会状況や事業活動の変化に応じて定期的にリスク評価を行い、対象分野を見直します。

7つの人権重要分野

①均等な機会の提供および差別の禁止

人種や肌の色、宗教、国籍または民族的出自、先祖、年齢、障がい、性別、妊娠、婚姻関係、性的指向、性自認または性表現、政治的または個人的信条、組合員の資格といった属性に関わらず、公平かつ公正な雇用機会やその他の機会を提供し、これらの属性を理由とする差別を禁止する。

②強制労働および児童労働の禁止

強制労働や、債務労働を含む拘束による労働、年季奉公労働や囚人労働、奴隷や人身売買を利用した労働を禁ずる。また児童労働を禁止する。

③結社の自由および団体交渉権の尊重

従業員の団結権を保障し、団体交渉権の行使を容認する。

④適正な賃金の支払いおよび労働時間の管理

法定基準を満たす賃金を支払う。また、法定の上限労働時間を超えた労働を禁止する。

⑤職場における健康と安全の確保

従業員、お客さま、訪問者、取引先、そのほか敷地内にいる人たちに対し、国際的な水準や国の定める水準、または業界の定める水準を満たす、安全で衛生的な職場環境を提供する。

⑥ハラスメントの禁止

あらゆる形態の差別やハラスメント、いじめ、攻撃的・非礼な行動のない職場環境を提供する。

⑦適法、公正かつ、透明性のある個人情報の取得と取り扱い

個人情報に関する法令、社内規則、関連するガイドラインを遵守する。個人情報は、公正かつ合法的に入手し、不適切な取得・利用・移転・開示・漏洩が起きないように、保管し取り扱う。

デューデリジェンス

LIXIL は、人権重要分野として特定した人権課題について、デューデリジェンスを実施します。「コミットメント」「アセスメント」「是正・救済」「報告・情報開示」「ステークホルダーとのエンゲージメント」「教育」というサイクルを回すことを通じて、リスクの低減を推進していきます。

コミットメント

LIXIL は、人権を尊重するために人権リスクを低減する適切な手続きを事業活動に組み込んでいくことでコミットメントを果たしていきます。

アセスメント

LIXIL は、全従業員を対象に人権リスク調査を定期的実施し、その結果に基づき人権に対する負の影響の防止、軽減、助長の回避に取り組んでいきます。この他にも、労働安全監査や全グローバル従業員を対象とした従業員意識調査、地域の様々なステークホルダーとの対話をすすめるコミュニティ・ダイアログ

などの手法でアセスメントを実施します。また調達先に対しては、人権重要分野を含む責任ある調達アンケートを定期的実施し、評価項目の適合率が基準に満たない調達先を「高リスク調達先」として特定し、事業所訪問などの改善指導を個別に行っていきます。

人権デューデリジェンス・タスクフォースがアセスメントの結果を分析、評価することで、リスク低減に向けた具体的な施策の展開に繋げていきます。

是正・救済

LIXIL が直接的、または間接的に関与して、人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合、LIXIL は、必要な是正、救済の取り組みを行います。また、そのような状況下において、影響を受けた関係者がアクセスし得る是正、救済のためのプロセスを整備します。通報窓口は匿名性、秘匿性が保たれており、海外子会社を含めたグループ全体の従業員だけでなく、調達先などのビジネスパートナーを含む外部のステークホルダーも利用可能です。

主な通報窓口

- ・ [LIXIL コンプライアンスホットライン—Speak Up!](#)
- ・ [社外法律事務所経由での情報提供](#)（日本国内）

報告・情報開示

LIXIL は、透明性のある行動を心がけています。人権尊重の取り組みについては、CR レポートならびにウェブサイトにて開示し、デューデリジェンスのアセスメントを通じて把握したリスクに対しては、モニタリングする指標を設定して進捗を把握・報告していきます。

ステークホルダーとのエンゲージメント

従業員やお客さま、調達先などのビジネスパートナー、事業拠点の地域社会に暮らす方々、株主・投資家など、LIXIL は事業活動に関連する人権課題について、ステークホルダーとの対話に努めていきます。

教育

LIXIL は、本方針が社内外に浸透するよう、全役員や従業員を対象に適切な教育と研修を実施し、社内 SNS を通じて情報発信を積極的に行っていきます。また、本方針が事業活動全体に定着するよう、関連する方針や必要な手続きに反映していきます。調達先などのビジネスパートナーに対しては、人権重要分野を含む調達先行動指針を周知しており、これからも周知浸透を徹底します。

ガバナンス

関連する部門のメンバーで構成される人権デューデリジェンス・タスクフォースが実務を担当し、人権尊重への対応を推進します。人権尊重のコミットメントを果たす上で必要な事項については、役員および本社部門とテクノロジー事業のリーダーにより構成される CR 委員会で議論され、結果は執行役会に迅速に報告・監督されます。人権課題を監督する責任は、法務・コンプライアンス担当の執行役が担います。

方針の見直し

LIXIL は、今後も人権の取り組みを強化するため、人権方針を定期的に見直し、改善していきます。

取締役 代表執行役社長 兼

Chief Executive Officer

瀬戸 欣哉