

## ワタミ人権方針タスクフォース

ワタミは「地球人類の人間性向上のためのよりよい環境をつくり、よりよいきっかけを提供すること」というグループミッションを掲げています。人が成長できる環境、もしくはそのきっかけの一つでも多く提供できる企業でありたいという思いから取り組みを推進しておりますが、その根底にあるのは基本的人権を守ることです。ワタミが事業活動を展開する上で人権に対する負の影響が生じていると判明した場合には、是正に向けて適切な対応をすることにより人権の尊重に努めています。

### ワタミ人権方針タスクフォースのマテリアリティ(重要課題)

目的	ワタミグループミッションの推進
短期目標	2025年までに、ワタミグループの国内事業、および国内サプライヤーに対して人権デューデリジェンスの仕組みを構築する
長期目標	2030年までにワタミを支えているサプライヤー・国内外ビジネスパートナーに対しても人権デューデリジェンスの仕組みを構築する。サプライチェーン・消費者・地域住民などステークホルダーとの対話を継続的に行ない、ダイバーシティ&インクルージョンな組織づくりを行う。

仕入・物流部 人事 業務管理 広報



### 人権方針タスクフォース 2023 年度の取り組みと実績

#### 1. 公式HPに公開



ワタミの公式HP  
2023年1月16日「ワタミ人権方針」を策定しワタミの公式HPに公開しました。

#### 2. 社内報でグループ従業員へ伝達



社内報

#### 3. 事業会社へ説明



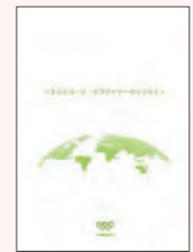
研修会の様子

### 2023年度は、重点項目で掲げている「サプライチェーン上の人権尊重」の取り組みもスタート

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、自社内部で発生しうる人権に関するリスクのみならず、サプライチェーンで発生しているリスクに対しても負の影響を防止または軽減するように努めることが求められています。

#### ワタミサプライヤーガイドラインの策定

社会的責任の国際規格である「ISO26000」に基づき専門家のアドバイスを受けて策定します



サプライヤーガイドライン表紙

#### モニタリング

サプライヤーにガイドラインの周知を図り、考え方をご理解いただいた上で同意書に署名を求め、回収させていただきました



2023年10月お取引様とサプライヤーガイドラインについて意見交換を行いました。

#### ダイアログの実施

主要なお取引様と人権の取り組みに関する意見交換やフィードバックを行いました。共に取り組みを推進していきます



2023年11月極洋商事様と人権方針の取り組みに関するダイアログを実施しました。

#### 情報開示

サプライヤーと共に推進する取り組みの進捗を公開し、情報を更新しました



ワタミの公式HP「ワタミグループ人権方針」

## ワタミ人権方針タスクフォース

### 人権方針タスクフォース 2023 年度の取り組み結果

人権への負の影響を防止軽減するための取り組み	①方針によるコミットメント	☑ ワタミ人権方針 策定
	②人権デューデリジェンス実施	☑ 自社の人権 DD(デューデリジェンス)の取り組みとして専門家の監修のもと、幅広い人権リスクを考慮したアンケートを実施
	③救済措置	☑ ヘルプライン、メンタルダイヤル、カウンセリング、組合ダイヤル、会長直通ダイヤルなど設置

### 人権方針タスクフォース 2024 年度の取り組み

#### サプライチェーン人権尊重の取り組み強化



2023年度は、ワタミグループサプライヤーガイドライン同意書の回収率が95%以上となりました。2024年度は、さらに取り組みを強化し、アンケート(自主チェックシート)を作成し実施する計画です。

#### 自社人権DDの取り組み強化



自社人権DDの取り組みについては、2023年度より実施していますが、2024年度は専門家のアドバイスをもとに、人権リスクをさらに幅広く網羅し、対象範囲を広げて実施してまいります。

#### 自社ハラスメントガイドラインの作成



2023年度実施した自社アンケートをもとに、ハラスメント項目においては、負の影響を防止、軽減するための自社オリジナルのガイドラインを策定する計画です。

### ワタミの取り組みに対する講評

SDG パートナーズ有限会社  
代表取締役  
田瀬 和夫様



ワタミがビジネスと人権に、会社として真剣に取り組まれていることに心より敬意を表します。人権に取り組むということは、見えるところも見えないところも、ビジネスのすべての面で「人を大切にする」ということです。そしてそのためには組織のトップ、経営層、管理職として一般の社員のみならず、職員が仕事の中で人を大切にする重要性を理解し、行動に移さなければなりません。この点、ここまで担当役員の方、人権方針タスクフォースのみなさんの強い決意でプロセスが着実に進んでおり、アンケート

実施、リスク分析、他社やお取引先との対話も進んでおり、一緒にさせていただいている身としてここまでの進捗を高く評価するものです。また、日本企業においては(1)過重労働や長時間労働と(2)パワーハラスメントを含むハラスメントが構造的に根深く残っている場合が多いのですが、現在自社ハラスメントガイドラインを策定する方向で活動をされていることは、職員のみならずの意識や行動を良い方向に変革していく上で不可欠な要素とみています。ここから先重要なことは、経営層や役員だけでなく、より幅広い管理職のみならずあるいは一般職員のみならずが人権の重要性を理解し、尊重し、また「声を上げられる」仕組みと環境と空気をつくり出すことであると強く思います。そうすることでワタミはよりよい、そしてより強い会社になることを確信しています。

#### ワタミ人権方針タスクフォースチームリーダーのメッセージ



岡田 武  
ブランド広報室

2022年から人権方針タスクフォースの取り組みを開始し、専門家にアドバイスをいただきながら、人権DD(デューデリジェンス)の取り組みをスタートすることができました。当社においても事業活動を展開する上で、人権に対する負の影響が生じている可能性があるという認識のもと、2024年度はさらに実行性のある取り組みを強化してまいります。