

人権方針

当社グループでは2022年、グループ人権方針を制定しました。2023年には重要分野として顕著な人権課題を特定し、同年2月のサステナビリティ委員会にて報告しました。人権デュー・ディリジェンスガイドラインを策定し、グループの人権デュー・ディリジェンスを4つのサイクル（特定評価、防止軽減、モニタリング、情報開示）に基づいて実施しています。



博報堂DYグループ人権方針

～生活者一人ひとりが、自分らしく、いきいきと生きていける社会の実現のために～

私たち、博報堂DYグループは、最大の資産であるクリエイティビティを発揮する人財を通じて、サステナビリティゴールである「生活者一人ひとりが、自分らしく、いきいきと生きていける社会の実現」を目指しています。

人権の尊重はグループの存立基盤であり、倫理的かつ持続可能なビジネスの根幹をなすものとして推進しています。私たちは、人権を尊重する責任をよりいっそう果たすべく、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が掲げる保護・尊重・救済のフレームワークに依拠し、グループの人権方針を制定しました。

詳細 ▶ [WEB](#) 人権方針全文

推進体制

博報堂DYグループの取締役会は、本方針で規定する人権尊重の活動全般を持続的に監督する責務を持ちます。とりわけ顕著な人権課題への取り組みに関するモニタリング機能を果たしながら、人権侵害への直接的または間接的な関与を回避するため、合理的措置を講じます。サステナビリティ管轄部門である「サステナビリティ推進室」は、サステナビリティ担当取締役のもと、本方針の浸透および人権尊重全般に関する取り組みを推進します。

人権デュー・ディリジェンス

顕著な人権課題

人権課題		人権への負の影響を受ける可能性のあるライツホルダー		
		従業員	調達先*	生活者
表現・情報発信	制作プロセスにおける表現の制約	中	中	—
	表現および情報発信を起因とする差別など	—	—	高
	個人情報の流出・プライバシーの侵害	低	—	高
労働	就業における差別やハラスメント	高	高	—
	採用における差別	低	低	—
	過重労働・長時間労働／安全と健康	高	高	—
	強制労働	低	中	—
	児童労働	低	中	—
宗教	宗教の自由	中	中	—

*主に協力機関

詳細 ▶ [WEB](#) 特定プロセスや判断基準

救済措置

人権侵害を受けた方が救済を受けられるよう全役職員から企業内通報・相談を受け付ける救済窓口を設置し、モニタリングや対応策の検討、およびグループコンプライアンス委員会への報告を行っています。

詳細 ▶ [WEB](#) 救済メカニズム（対応窓口）