

# 人権の尊重



## 概要

### 基本的な考え方

ソニーはそのグローバルな事業活動において、人権への潜在的な影響があることを認識しています。社員や取引先をはじめとした事業活動にかかわる全てのステークホルダーの人権を尊重し、誠実な事業活動を通じて、ソニーの事業活動との関係が直接的・間接的であるかにかかわらず、潜在的なものも含めて人権への負の影響に対処する責任があると考えています。ソニーは、「ソニーグループ行動規範」において人権の尊重に関する基本的な方針を定め、ソニーの全ての取締役、役員、従業員の基本姿勢として人権の尊重を位置づけています。

### 体制

サステナビリティ担当上級役員が管轄する本社サステナビリティ担当部署において、ソニーグループ全体の事業活動およびバリューチェーンにおける人権インパクト評価を実施しています。2021年には、人権インパクト評価結果や規制動向を踏まえてソニーグループ全体の人権デューデリジェンス対応を推進するためのワーキンググループを本社サステナビリティ担当部署、法務担当部署およびコンプライアンス担当部署が立ち上げました。人事関連部署や調達関連部署、各事業の関係部署と連携しながら、ソニーグループ全体の事業活動およびバリューチェーンにおける人権デューデリジェンスを実施し、潜在的な人権への負の影響の防止と軽減を推進しています。

人権啓発・多様性推進については、人事・総務担当上級役員を議長とした本社関連部署によるダイバーシティ推進会議により、グループ全体の取り組みを支援しています。

## 今後に向けて

人権デューデリジェンスを継続して実施し、潜在的な人権への負の影響の防止と軽減への取り組みを強化していきます。

### ■ これまでの取り組み

- 1987年 人権擁護室を設置
- 1991年 社員向けの人権講演会などで社員教育を開始
- 1995年 ソニーグループ人権委員会を設置
- 1998年 人権・機会均等に関する社員相談窓口を設置
- 2000年 「人権尊重理念」および「人権基本姿勢」を策定
- 2003年 「ソニーグループ行動規範」を策定
- 2011年 ダイバーシティ推進委員会を設置 (人権委員会から改称)
- 2012年 人権インパクト評価
- 2018年 「ソニーグループ行動規範」を改定  
「ソニーグループAI倫理ガイドライン」を策定  
人権インパクト評価アップデート
- 2019年 ソニーグループAI倫理委員会を設置
- 2020年 人権インパクト評価アップデート
- 2021年 人権デューデリジェンスを推進するためのワーキンググループを設置

[ソニーグループ行動規範 \[PDF: 2.78MB\]](#)

[ソニーグループAI倫理ガイドライン \[PDF: 103KB\]](#)

[Modern Slavery Act ステートメント](#)

Sony's Purpose & Values

ソニーグループ行動規範  
サステナビリティの考え方

At a Glance 2022

編集方針

事業概要

ソニーのサステナビリティ

マテリアリティ

環境

テクノロジーの活用

人材

人権の尊重

概要

人権デューデリジェンス

責任あるサプライチェーン

品質・カスタマーサービス

コミュニティ・エンゲージメント

倫理・コンプライアンス

コーポレート・ガバナンス

データ集

GRIスタンダード対照表

# 人権デューデリジェンス

ソニーでは、人権の尊重に関する基本的な方針を定めた「ソニーグループ行動規範」のもと、人権にかかわる特定の領域について、個別の方針などを策定し、運用しています。また、国連人権理事会によって発行された「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP) およびOECD多国籍企業行動指針に定められた枠組みに沿って、潜在的な人権への負の影響の防止と軽減に取り組んでいます。具体的には、以下の5つの主要な取り組みにより、人権対応を推進しています。①人権リスクインパクト評価の実施、②当該評価を踏まえたソニーの事業活動との関連性が高い人権リスク(以下、重点領域)の特定、③重点領域における取り組みの検討および実施、④苦情処理メカニズム(通報・相談窓口)の運用、⑤ステークホルダーとの対話。

## 人権リスクインパクト評価の実施

ソニーは関連する人権リスクを特定し、そのリスク軽減に取り組むため、BSR※と協力し、2012年からグループ全体の人権インパクト評価を実施しています。世界人権宣言、ILO国際労働基準、OECD多国籍企業行動指針などの国際基準から人権課題のリストを作成した上で、人権の専門家、人権擁護者、学者、政府、NGOやその他の専門家の資料を参照し、潜在的な人権リスクを特定します。この情報をソニーの事業活動領域と照らし合わせ、ソニーの事業活動に関連が大きい人権リスクを特定しています。

※ 公正で持続可能な世界の構築に向けて活動するグローバルな非営利団体

## 重点領域の特定

2020年に実施した人権リスクインパクト評価により、以下の領域が潜在的な人権リスク領域と特定されました。

- エレクトロニクス製品の原材料調達を含むサプライチェーンにおける労働者への人権配慮
  - AIなどの新しい技術に関する潜在的な人権リスク
  - ソニーと直接的もしくは間接的に取引関係にある顧客による人権侵害の潜在的リスク
- 上記の評価を踏まえ、責任あるサプライチェーン、多様性の尊重、責任あるテクノロジーの開発および使用の3つの領域を、ソニーグループ全体で優先的に取り組みを進める重点領域として定めています。

## 重点領域における取り組みの検討および実施

### 責任あるサプライチェーン

RBA※の設立メンバーとして参画、2020年以降は、RBAの取締役会メンバーの一員として活動を継続しています。業界のベストプラクティスとなっているRBA行動規範の策定にかかわるとともに、同行動規範を「ソニーサプライチェーン行動規範」として適用し、自社製造事業所およびサプライヤーに対し、「ソニーサプライチェーン行動規範」の遵守要請を実施しています。

※ エレクトロニクス業界のサプライチェーンにおける人権への配慮、労働環境、安全衛生や環境保全を含めた責任ある調達を実現するためのアライアンス

リスクアセスメントおよび「ソニーサプライチェーン行動規範」の遵守について継続的なモニタリングを行い、モニタリング結果を踏まえ必要な改善措置を講じています。

→ [責任あるサプライチェーン](#)

### 多様性の尊重

ソニーは、雇用の機会均等を旨とし、互いの人権が尊重され、個人の能力が最大限発揮できる職場づくりを進めています。各国や地域においてそれぞれの法令や規範を遵守し、さまざまな人権課題に取り組んでいます。

→ [人材](#)

Global Social Justice Fund (社会正義と人権ほどの取り組みを支援するグローバル基金) を通じた社会正義および人権保護に取り組んでいる団体への支援や社内外でのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進を継続しました。

→ [2つのグローバル基金](#)

アクセシビリティ: ソニーは、インクルーシブな未来に向けて、誰もが自分らしく、そして、感動を分かち合える世界を目指し、製品、サービス、体験のアクセシビリティを高めています。一人でも多くのお客様にソニーの製品・サービスを楽しんでいただくため、アクセシビリティ、インクルーシブデザインの取り組みを全社で推進しています。また、障がいのある方も多く参加されるCSUN Assistive Technology Conferenceへ出展し、多様なニーズをお持ちのお客様に製品やサービスを実際に体験いただき、対話する場を設けています。

→ [品質・カスタマーサービス\(アクセシビリティ\)](#)

[☒ ソニーグループポータルサイト: アクセシビリティ](#)

広告・表現およびコンテンツサービス: ソニーは、多様な事業を多くの国や地域において展開していることを踏まえ、ある文化や地域において社会的に、また職務上許容される行為が、他の文化や地域においては異なった受け止め方をされうることに十分に配慮して業務を遂行することとしています。国内ソニーグループにおいては、広告・表現にかかわる担当で構成する人権・表現問題情報交換会を設置し、定期的に情報交換および勉強会を開催しています。

ソニー・インタラクティブエンタテインメント(SIE)は、プレイステーションのゲームソフトにおいて、日米欧各地域の業界団体(CERO/ESRB/PEGI)の年齢別レーティング制度を導入しています。

ソニー・ピクチャーズ エンタテインメント(SPE)は、コンテンツにかかわるものを含むさまざまなDE&Iに関するイニシアティブを事業活動のあら

Sony's Purpose & Values

ソニーグループ行動規範  
サステナビリティの考え方

At a Glance 2022

編集方針

事業概要

ソニーのサステナビリティ

マテリアリティ

環境

テクノロジーの活用

人材

人権の尊重

概要

人権デューデリジェンス

責任あるサプライチェーン

品質・カスタマーサービス

コミュニティ・エンゲージメント

倫理・コンプライアンス

コーポレート・ガバナンス

データ集

GRIスタンダード対照表

Sony's Purpose & Values

ソニーグループ行動規範  
サステナビリティの考え方

At a Glance 2022

編集方針

事業概要

ソニーのサステナビリティ

マテリアリティ

環境

テクノロジーの活用

人材

人権の尊重

概要

人権デューデリジェンス

責任あるサプライチェーン

品質・カスタマーサービス

コミュニティ・エンゲージメント

倫理・コンプライアンス

コーポレート・ガバナンス

データ集

GRIスタンダード対照表

ゆる領域で実施しています。例えば、SPEは、映画上や作品の制作にかかわるクリエイターのポジティブで多様なジェンダー表現を増やすために、NPOの「Geena Davis Institute on Gender in Media」「American Black Film Festival」「Gay & Lesbian Alliance Against Defamation」と協同しています。

## 責任あるテクノロジーの開発および使用

ソニーは、テクノロジーを通じて、事業の成長と社会・環境課題の解決を両立させることについて、ステークホルダーからソニーに対する期待があるものと認識しています。ソニーの開発する技術や製品により、事業収益の増加のみならず、社会および環境にポジティブな影響をもたらすことでサステナビリティ課題の解決をリードし貢献することは、ソニーにとって重要な使命であると考えています。

ソニーは、AIテクノロジーを、人々の生活をより豊かにし社会を発展させるために活用することを目指して、ステークホルダーと積極的に対話を進めながらアカウンタビリティと透明性を追求していきます。ステークホルダーからの信頼に応える製品・サービスを提供しつづけるため、「ソニーグループAI倫理ガイドライン」に基づき、Responsible AI (責任あるAI) を推進していきます。

→ [テクノロジーの活用 責任あるAIの取り組み](#)  
[ソニーグループ ポータルサイト AI Initiatives](#)

## 苦情処理メカニズム(通報・相談窓口)の運用

ソニーは、法令や「ソニーグループ行動規範」「ソニーサプライチェーン行動規範」、その他の社内規則の違反のおそれがある場合に、社員やステークホルダーの皆様が報告し、相談できる以下の窓口を設置しています。また、規則や法令違反に該当しない場合でも、機会均等や多様な働き方について相談できる窓口も設置しています。プライバシーに十分配慮した迅速かつ適切な対応を行い、守秘義務の徹底や相談者に不利益な取り扱いをすることを禁止しています。

## ソニー・エシックス&コンプライアンス・ホットライン

法令や「ソニーグループ行動規範」、その他の社内規則の違反のおそれがある場合に、ソニーグループの全ての社員が報告し、相談できるソニー・エシックス&コンプライアンス・ホットラインを設置しています。

→ [ソニー・エシックス&コンプライアンス・ホットライン](#)

## サプライヤー・ホットライン

ソニーは、ソニーグループ各社の役員・従業員による、法令・規則、「ソニーグループ行動規範」「ソニーサプライチェーン行動規範」に対する違反行為、およびサプライヤーとの契約に違反する行為について、サプライヤーからの通報窓口を設置しています。

[☞ サプライヤー・ホットライン](#)

## 「ソニーグループ 責任ある鉱物サプライチェーン方針」に関するホットライン

ソニーは、「ソニーグループ 責任ある鉱物サプライチェーン方針」に反する行為について、ステークホルダーの皆様からの通報窓口を設置しています。

[☞ ソニーグループ 責任ある鉱物サプライチェーン方針に関するホットライン](#)

## EEO (Equal Employee Opportunity) 相談窓口

国内のソニーグループは機会均等に関する相談窓口を設置しています。国内ソニーグループ全社員を対象としたハラスメントや多様な働き方など、幅広く機会均等について、相談できる窓口が利用可能となっています。また、ハラスメントの相談に特化し、専門性を持った第三者が相談を受けられる相談窓口も設置し、社内では伝えにくい内容などの相談も受け付けています。

## ステークホルダーとの対話

本レポートやサステナビリティ説明会を通じてソニーの取り組みを伝えるとともに、グローバル/ローカル双方でNGOなどのパートナー団体や投

資家との対話を行っています。ステークホルダーとの対話を通じて企業への期待に関する理解を深め、人権対応の深化につなげます。

## 教育研修・啓発

人権に関する企業の課題が複雑で多様化する中で、ソニーでは、多様性を尊重するためにはそのベースとなる人権への意識を高めることが必要と考えています。

### 社員の教育研修

ソニーでは、人権の尊重や職場におけるハラスメント防止を含む「ソニーグループ行動規範」の研修を雇用時に実施しています。また、再研修を少なくとも4年に一度実施しています。国内においては、全社員向けに国内の課題にフォーカスした内容や新任管理職向けにより実践的な内容を用いるなど、さまざまなプログラムを定期的 to 実施しています。またソニーグループ株式会社をはじめとした多くのグループ会社を対象に人権啓発を中心としたe-ラーニング研修を実施しています。2022年度は対象となる社員のうち94%の社員がe-ラーニング研修を受講しました。

### 社員の意識啓発

国内ソニーグループ各社においては、それぞれダイバーシティ推進委員会を配置し、人権や多様性に関する勉強会などを実施しています。それらの取り組みを集約し、ベストプラクティスの共有や最新の情報を学ぶダイバーシティ連絡会において、横の連携も図っています。ハラスメントに関する重要な案件や表現に関する課題についても、全体の体制の中で議論や対応について考えていくことにしています。また、国内においては、東京人権啓発企業連絡会と連携しさまざまな情報収集や人権リテラシーの向上を図っています。毎年12月の「人権週間」に合わせ、ソニーグループ各社の社員から募ったダイバーシティメッセージ(人権啓発標語)の優秀作品を表彰するとともに、人権に関連するテーマについて学ぶフォーラムを開催しています。その他の海外ソニーグループ各社においても、職場における人権の尊重を推進するためのプログラムを展開しています。