

人権尊重の取り組み

基本的な考え方

ニプログループは、「未来に向かって、世界の人々の健康を支え、医療ニーズに応える商品、技術及び事業の創造革新を行い、社会に貢献し、自己実現を図る」という経営理念のもと、企業活動を展開しています。すべての国・地域において、適用される法令を遵守し、国際的に認められた人権を尊重する責任を果たすことを明言しています。人権は、すべての人々に等しく与えられた普遍的な権利であり、人権尊重は、企業の持続可能性と信頼性を支える根幹となる、責任ある企業行動の基盤です。私たちは、すべてのステークホルダーの尊厳と権利を守ることを企業の使命と捉え、誠実かつ継続的な取り組みを通じて、より良い社会の実現に貢献してまいります。

ニプログループ人権方針

ニプログループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、企業活動に伴って生じる、または助長される重大な人権侵害を回避し、関与する人権への負の影響に対して適切に対処（是正）する責任を負っています。国際的に認められた人権の尊重を基本とし、特に「国際人権章典」および「ILO（国際労働機関）の労働における基本的権利に関する原則」を重視しています。これらの国際基準を踏まえ、2025年1月に取締役会場で承認を得て、ニプログループ人権方針を改定いたしました。

本方針は、ニプログループの全役員および全従業員（正社員、嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等を含む）に適用されるとともに、株主、取引先、顧客、債権者、地域社会など、当社と関係を持つすべてのステークホルダーに対しても適用されるものです。

ニプログループは、これらのステークホルダーが本方針を理解し、支持していただけることを期待しています。

ニプログループ 人権方針

人権推進体制

ニプログループはサステナビリティ推進のためにサステナビリティ委員会を設置し、運営しております。サステナビリティ委員会はさらに「環境委員会」「ソーシャル委員会」「ガバナンス委員会」に分かれ、各事業部（グループ全社）におけるESG取り組み（人権を含む）の管理と推進を行っております。管理・推進状況については四半期に一度以上の頻度で取締役会の審議事項として上程され、戦略の審議および指導、KPI設定およびその進捗管理などを審議し、その内容は各委員会を通じて事業部に還元される体制としています。



人権デュー・ディリジェンス

ニプログループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において詳述されている手順に従って、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、運用しています。人権デュー・ディリジェンスの取組みとして 2024 年度は「人権方針の改訂」および「ニプログループにおける重要な人権課題の特定（顕著な人権課題の特定）」を実施し、2025 年度は「特定した課題に対するインパクトアセスメント」を実施しました。

顕著な人権課題の特定

1. 調査対象国

調査対象国は、以下①～③が所在する国としました。

- ①製造拠点の所在国
- ②ニプロ(株)・ニプロファーマ(株)の一次サプライヤー所在国
- ③販売拠点の従業員数合計が 1000 人超である国

2. 調査対象範囲

ニプログループのバリューチェーンにおける、ライツホルダー(権利保持者)*ごとのビジネスに関連する人権への負の影響を調査しました。

*「ライツホルダー(権利保持者)」とは、企業の活動を通じて人権を侵害されている、またはされる可能性がある人々を指します。

【バリューチェーン】

上流：「原材料調達」、「製造・物流」

自社：「R&D」、「製造・物流」、「販売・サービス」

下流：「使用」、「廃棄」

【ライツホルダー】

「従業員（単体）」、「従業員（国内グループ）」、「従業員（海外グループ）」、

「派遣/請負（国内）」、「派遣/請負（海外）」、「取引先（国内）」、「取引先（海外）」、「地域住」、「消費者」

【ビジネスに関する人権課題】

「①強制労働」、「②児童労働」、「③若年労働」、「④差別」、「⑤適正な賃金」「⑥過剰・不当な労働時間」、「⑦ハラスメント」、「⑧労働安全衛生」、「⑨結社の自由・団体交渉」、「⑩社会保障へのアクセス」、「⑪個人情報・プライバシー」、「⑫医療へのアクセス」、「⑬偽造医薬品」、「⑭医療機器・医薬品の安全性・健康被害」、「⑮コミュニティへの影響」、「⑯水質汚濁・水資源保全」「⑰医療機器・医薬品の廃棄」、「⑱救済へのアクセス」

3. 人権課題特定のためのステップ

【ステップ 1】カントリーリスク調査

国別の一般的な人権リスクレベルの傾向を、データベース・文献を用いて調査し、高リスク国を絞り込みました。その結果、リスクレベル「高」と考える対象国(16 か国)について、具体的な人権侵害事例を調査し、事例から人権課題、ライツホルダーなどを整理しました。

【ステップ 2】インダストリーリスク調査

業種ごとの過去 10 年間の人権関連のインシデント発生割合を調査し、ニプログループが属する業種の発生可能性が高い人権課題を評価しました。その後、対象 5 業種のニプログループに関係する人権関連インシデントの具体事例を調査しました。さらにニプログループに関係する個社の人権関連インシデントの具体事例を調査しました。

【ステップ3】インタビュー調査（記録・文献調査）

内部通報記録や労災記録などの記録・文書から過去に発生した人権課題を調査しました。その後ニプロの各部門の人権侵害やリスクの実態、マネジメント体制などをインタビューにより調査しました。ニプロ単体だけではなく、バリューチェーン全体での人権課題の認識についても本インタビューを通じて把握しました。

【ステップ4】人権課題の優先付け

ステップ1～3によりバリューチェーンの人権課題を整理し、それぞれの人権課題をライツホルダーと関連付け、ニプログループのバリューチェーン全体での人権課題を網羅的に整理しました。さらに人権課題ごとに深刻度・発生可能性を評価し、深刻度が高い人権課題を顕著な人権課題として特定しました。

4.実施結果

ステップ1～4の結果より、ニプログループの顕著な人権課題として、以下の9つの項目を深刻度の高いものとして評価、特定しました。

「児童労働」「若年労働」「個人情報/プライバシーの侵害」「医療へのアクセス制限」「強制労働」「過剰・不当な労働」「ハラスメント」「労働安全衛生」「医療機器/医薬品の安全性（健康被害）」

今後これらの項目すべてに対応することが求められますが、インパクトアセスメントなどを通じて取り組みの優先順位を検討して対応してまいります。また、特定した課題については定期的に見直し、継続的に改善してまいります。

人権インパクトアセスメントの実施

ニプログループの事業活動が人権に及ぼす負の影響を評価するために、デューデリジエンスプロセスにて人権影響の深刻度、発生可能性がともに高い判断して特定したライツホルダーのうち、海外グループ会社および国内取引先（上流）に対して、顕著な人権課題に関するアンケート調査を実施しました。

評価対象のライツホルダー	・デューデリジエンスプロセスにて特定した「高リスク国」に所在する、ニプログループ海外関係会社（33社） ・ニプロ株式会社、ニプロファーマ株式会社の主要な国内取引先（上流、取引金額上位）の会社（147社）
評価プロセス	① ニプログループの顕著な人権課題において重要と考えられる人権側面について調査項目を精査。 ② 上記「評価対象のライツホルダー」に対し、①で精査した項目（詳細は以下、調査項目に記載）のアンケート調査を実施。 ③ アンケートの回答から、各社の人権への「深刻な負の影響」の発生可能性（リスク）および「負の影響」のリスクを評価し、これらのリスクが認められる関係会社／取引先を特定。 また関係会社の所在地域、事業体における傾向や取引先の業種、規模による人権取組みや課題の傾向を分析。
調査概要	実施時期：2025年8月 調査項目：ニプログループの顕著な人権課題に関する設問 設問数：海外関係会社 58問、国内取引会社 43問 調査手法：オンラインによるアンケート調査 回答社数：海外関係会社 26社、国内取引先会社 114社
調査項目	・外国人労働者の権利 ・強制労働 ・過剰・不当な労働時間 ・ハラスメント ・労働安全衛生 ・救済へのアクセス ・児童労働・若年労働* ・医療機器／医薬品の安全性* ・差別* ・社会保障へのアクセス* ・結社の自由* ※*は海外関係会社のみ対象項目

人権インパクトアセスメントの結果

海外関係会社および国内取引会社の回答を分析した結果、人権への負の影響の発生可能性（リスク）が懸念される回答があることを把握しました。次のステップとして、懸念がある会社に対して回答内容の事実確認を実施してまいります。そして、その過程において、負の影響が確認された場合には、当該影響の最小化に向けた措置を、またリスクとして認識された場合には、当該リスクの封じ込めに向けた対応策を、それぞれ検討することを目的として、各社との対話を継続し、協同していく計画です。

また、アセスメントの結果、海外関係会社と国内取引会社では人権推進における課題として異なる傾向も見られました。そのため今後サプライチェーンで人権取組みを推進していく際に、今回のアセスメントの結果を参考に、ライツホルダー毎に必要な支援を進めていく必要があると考えています。

救済メカニズム

ニプログループでは、人権に関する懸念や申し立てに対して誠実に対応するための相談・通報窓口を設けています。通報者が安心して懸念を伝えられるよう、匿名での通報も可能な仕組みとなっており、通報や調査協力を理由として不利益な取扱いが行われないよう、社内規程等に基づき適切に対応しています。

人権に関する申し立てがあった場合には、内容を確認のうえ、必要に応じて調査を行い、適切な対応を通じて人権への影響の是正に取り組めます。

人権に関する相談・通報窓口のご案内

国内：[コーポレートガバナンス・内部統制システム](#) | [IR 情報](#) | [ニプロ株式会社 \(nipro.co.jp\)](#)

海外：[Other inquiries](#) | [Contact Us](#) | [NIPRO CORPORATION](#)

そのほか、ニプログループ従業員については、利用可能な複数の通報制度を整備しております。

ニプログループは、すべての人の尊厳と権利を尊重し、通報者の安全と信頼を守る仕組みづくりに継続して取り組んでまいります。

※運用フロー

[ニプロコンプライアンス体制](#) | [企業情報](#) | [ニプロ株式会社 \(nipro.co.jp\)](#)

主な取り組み

人権に係る研修の実施ニプログループ国内全従業員を対象に毎年ハラスメント研修を e ラーニング等で実施し、グループ全体でハラスメントを許さず人権を尊重する企業風土を醸成するよう努めております。その結果、「研修をしてほしい」という事業部からの研修実施を求める自発的な提案が複数あったことから、事業部を対象に、別途で集合形式でもハラスメント研修を実施しております（2025 年度：6 回開催予定）。また毎年実施する新任管理職向けの研修にハラスメントに関する内容も盛り込み、マネジメント力の向上とハラスメントの防止に努めています。

また、2026 年には人権方針や今後の人権取組み等に関する e-ラーニングの展開も予定しております。

人権方針の策定等

2025 年 1 月にニプログループ人権方針を策定し、人権の尊重に関するコミットメントを行うと共に、同年 9 月、英国現代奴隷法第 54 条に基づき、ニプログループ並びにサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引を防止するための取り組みに関しての声明文を公表しました。

[英国現代奴隷法に関する声明（和文）](#)