

職場の安全衛生 ⁶ 、従業員の健康管理の充実	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 心とからだの健康づくりを推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 健康相談窓口、専門部署、委員会の設置。 ▶ イントラネットによる健康情報提供、教育冊子配付。研修・講習の実施。 ▶ 社員及び家族が抱える精神的・肉体的負荷による不安や問題を未然に防止することを目的として、メンタルヘルス対策プログラム（EAP⁷）を導入。 ▶ 人間尊重推進本部を設置。人権、健康づくり、労働時間、女性活躍等に関わる諸課題を、全社的に推進（損保ジャパン）
従業員の能力・キャリア開発の支援	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 従業員に多様な能力開発機会を提供する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公的資格の積極的な取得を支援。 ▶ 資格別教育、部門別専門教育、語学教育の実施。 ▶ 社外団体やMBA取得のための海外ビジネススクールへの派遣。 ▶ 「社員起業家育成」「多様性」「専門性」の3視点の能力開発教育実施（ユニ・チャーム）
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社内公募制度を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社内公募制度で、所属長を通さずに人事へ申告できるルートを用意。 ▶ 一定の選考基準を充足した社員に対し、本人の異動希望を必ず実現する「ドリームチケット」制度を導入（損保ジャパン）
従業員との誠実な対話・協議	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 能力・キャリア開発に関して、従業員と対話の機会を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社員自ら仕事や能力開発の目標を立て、その結果を自己申告する制度の導入。上司との面談を通じて目標設定の見直しや結果のフィードバックを行い、公平な評価を目指す。 ▶ 評価に関する異議や反論に関する窓口を設置。会社と組合が組合員の苦情を調整する制度を導入。
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 労使関係について、従業員と誠実に対話する。 ▶ 労使間の直接対話を公開する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 経営や人事制度に社員の意識を反映し、企業文化や組織風土を社員に確認するための調査を実施。 ▶ 組合委員長と人事部長の直接対談をサステナビリティ・レポート上で公開（大和証券グループ）
児童労働、強制労働の禁止	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 児童労働・強制労働は行わないという姿勢を、従業員に徹底。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「社会・地球の持続可能な発展への貢献〔基本理念の解説書〕」の中で、強制労働・児童労働を行わないと公表し、これを全世界の連結子会社と共有（トヨタ）

⁶ 「職場の安全衛生」については「Ⅲ. 安全と品質-4. 社員」の欄を参照。

⁷ Employee Assistance Program（従業員支援サービス）。