

2025年 人権デュー・ディリジェンス実施状況報告

株式会社ミヤザワは、段ボール事業およびアウトソーシング事業を展開する企業として、すべての事業活動において人権を尊重し、安全で健全な職場環境を維持することを基本姿勢としています。製造現場における安全確保や、多様な働き方が存在するアウトソーシング領域の特性を踏まえ、各種監査や従業員への実態調査を継続的に実施し、リスクの把握と改善に取り組んでいます。本報告書では、これらの取り組み状況と今後の方針を示し、透明性の向上と責任ある企業活動の実現につなげていきます。

■ 人権デュー・ディリジェンスの実施概要

□ 人権リスクの特定

当社における人権リスクを特定しています。

人権リスク	権利主体		
	自社従業員	サプライヤー	地域住民
自社内のハラスメント	●		
顧客からのハラスメント	●		
労働時間	●		
差別/多様性の阻害	●	●	
賃金の不足・未払い	●		
労働安全衛生	●	●	●
強制労働	●	●	●
児童労働/若年労働者	●	●	●
プライバシー/個人情報保護	●	●	●
救済へのアクセス	●	●	

□ 社内監査実績（不適合は社内基準によるものも含む）

◆ 人事労務監査 ※人事労務監査は当社の事業年度を対象期間として実施

対象事業場	対象期間	不適合	観察事項
18 事業場	2024/8~2025/7	60 件	66 件

<本監査で確認された事項および課題>

▶ 監査により当社における人事労務関連業務について、すべての事業場で概ね法令を順守できていることを確認しました。一方で法改正（労働法・育児介護休業法関連）への対応や管理の手法に事業場毎のばらつきが見られました。今後は可能な限り、これらのばらつきの解消を図り、人事労務関連業務の一層の質の向上を推進することが重要な課題であると捉えています。

◆ 安全衛生監査 ※間接部門は監査対象外

対象事業場	対象期間	不適合	観察事項
17 事業場	2025/1~2025/12	22 件	273 件

<本監査で確認された事項および課題>

▶ 監査により当社における安全衛生管理について、すべての事業場で法令を順守できていることを確認しました。

一方、法改正（熱中症対策義務化・化学物質管理）への対応に事業場毎のばらつきが見られたこと、ならびに行政報告書類の不備が確認され、対象事業場への是正指導をするとともに社内ガイドラインへの明記追加を実施しました。また、リスクアセスメント、作業手順書の整備、5S 活動においても、事業場間で取り組み状況に差異が認められました。今後は、これらの水準差の解消を図り、安全衛生管理体制の一層の向上を推進することが重要な課題であると捉えています。

□業務上災害実績

年度	重大災害	休業災害	不休災害	度数率	強度率
2023 年	0 件	2 件	5 件	0.78	0.01
2024 年	0 件	2 件	4 件	0.77	0.03
2025 年	0 件	3 件	3 件	1.08	0.01

重大災害 | 死亡業務災害、休業 1 ヶ月以上、且つ設備が加害物または後遺障害が残る業務災害
不休も含む一度に 3 人以上が被災した業務災害

□2025 年度 相談窓口対応実績（ハラスメント相談は当社の事業年度を対象期間として算定）

	対象期間	相談件数	対応件数	対応率
ハラスメント相談	2024/8~2025/7	11 件	11 件	100%
安全衛生相談	2025/1~2025/12	3 件	3 件	100%

※ハラスメント相談件数は、相談受付状況を示すものであり、ハラスメント被害の件数を意味するものではありません

□ハラスメントアンケート実績（アンケート回答は任意）

年度	対象人数	回答人数	回答率
2023 年	1,396 人	417 人	29.9%
2024 年	1,422 人	574 人	40.4%
2025 年	1,558 人	762 人	48.9%

※当社では職場環境の改善を目的としてハラスメントアンケートを実施しています。

回答人数・回答率はアンケート参加状況を示すものであり、ハラスメント被害の件数を表すものではありません

□2025 年度 教育研修実績

研修名	対象者	参加人数	実施頻度
管理職研修	管理職	23 人	4 年毎
マネジメント基礎研修	管理次席者	—	2 年毎
キャリア研修	若手・中堅社員	24 人	2 年毎
スキル研修【3 年目】	新卒社員	10 人	毎年
スキル研修【2 年目】	新卒社員	11 人	毎年
新入社員研修	新入社員	12 人	毎年

▶2026 年以降、全ての研修において人権教育を一部カリキュラムへの追加を予定しています

■今後の対応

本取組みを通じて確認された人権リスクについて、当社では予防・是正に向けた対応を継続して進めます。

また、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施・改善し、リスク評価の高度化、相談・通報体制の強化、教育・啓発の充実、サプライチェーン全体への人権尊重の浸透、是正措置とフォローアップの徹底、そして透明性の高い情報開示を通じて、事業活動に関わるすべての人々の人権保護と健全な企業運営の実現に今後も積極的に取り組んでいきます。

2026年2月10日

株式会社ミヤザワ

管理本部 総務人事部