

## コミュニケーション・オン・プログレス（COP）2022

貴社COPの対象期間：2021年12月～2022年11月

### 1. 最高経営責任者による継続的支持の表明（小規模事業者の場合は企業オーナーあるいは社長による表明）

2022年11月

ステークホルダーの皆様へ

私は、ここに株式会社ブロードリーフが国連グローバル・コンパクトの人権、労働、環境、および腐敗防止に関する10原則を支持することを再度表明します。

当社は国連グローバル・コンパクトおよびその原則を、事業戦略や企業文化、日常業務により一層浸透させるべく継続した取り組みを行ってまいりました。この年次のコミュニケーション・オン・プログレスにおいて、その取り組みについてご報告いたします。

[氏名] 大山 堅司

[役職名]代表取締役社長

## 2. 取り組み状況

### 人権

- 企業行動基準やコンプライアンス・ガイドブックにおいて、差別・ハラスメントの禁止や人権の尊重を明記し、ホームページ（該当箇所抜粋）および社内ポータルサイト上に公開
- ハラスメントから従業員の人権を保護するために通報窓口を2種類（内部通報・外部通報）設置
- 通報制度に関するe-ラーニングや、理解度確認のためのミニテストを実施
- 役員・管理職向け/その他従業員向けに、ハラスメント研修を実施
- パワーハラスメント発生リスク予測サービスを活用し、職場環境改善活動を支援

### 労働

- 健康と労働安全に関する方針や取り組みをホームページ上で公開
- ダイバーシティを認め、柔軟な働き方ができる人事制度を企画・立案
- 2022年までに障がい者の法定雇用率（2.3%）を達成
- 在宅・リモート勤務を導入
- 長時間労働者を把握し、産業医面談や該当上司への注意喚起を実施
- 計画有休取得を推奨
- エンゲージメント調査を実施

### 環境

- 植林等の環境保全活動を実施
- CO2排出量を計測（Scope1、Scope2）

### 腐敗防止

- 社内規定およびコンプライアンス・ガイドブックで「反社会的勢力の排除」「接待・贈答」「不公正な取引方法（優越的地位の濫用等）の排除」「反社会的勢力との関係遮断」「インサイダー取引の禁止」等を定め、社内ポータルサイト上に公開
- コンプライアンスに関するe-ラーニングや、理解度確認のためのミニテストを実施
- 新規取引開始前に反社チェックを実施

### 3. 結果の測定

#### ■ 人権関連

- 2022年度 ハラスメント研修（役員・管理職対象/その他従業員対象）：各1回
- 2021年 通報窓口利用実績：12件（前年差+9件）
- 2021年 休職者数：8人（前年差▲2人）

#### ■ 労働関連

- 2022年度 外部調査（Great Place to Work）：1回 組織調査：4回 従業員調査：12回
- 2021年 平均月間時間外労働時間 19.7h（前年差▲4.2h）
- 2021年 平均有休取得日数 9.5日（前年差▲0.3日）
- 2021年 従業員数 男性：641人（前年差▲4人） 女性：164人（前年差+8人）
- 2021年 障がい者雇用率：2.27%（前年差+0.90%）

#### ■ 環境関連

- 累計植樹本数 12か所 1,165本（2022年11月時点）
- 2021年 CO2排出量 Scope 1：1,085トン Scope 2：648トン ※小数点以下切り捨て

#### ■ 腐敗防止関連

- 2022年度 全社研修(e-learning)・ミニテスト：6回  
内容：インサイダー取引、内部通報制度、情報セキュリティ、知財・契約、  
コンプライアンス・ガイドブック、個人情報保護

注) 期限内に集計可能なものは2022年度（2021年12月-2022年11月）の数値を記載。  
難しいものは2021年（2021年1月-2021年12月）の数値を記載。