

2026年4月30日

株式会社ソラスト
代表取締役社長 CEO 野田 亨

人権デューデリジェンス実施報告書(2025年度)

1. 人権尊重に関する基本方針

当社は、「人」を最も大切な資産と考え、医療・介護・保育の現場で約3万人の社員が日々お客様と向き合っています。こうした認識のもと、2024年12月に「ソラストグループ人権方針」を策定し、国際的な規範に基づきすべてのステークホルダーの人権を尊重することを宣言しました。すべてのステークホルダーに対する責任ある姿勢を明確にし、人権デューデリジェンスの仕組みを通じて、負の影響の防止・軽減に努めています。

2. 当社の事業特性と想定される人権リスク

当社の事業は、患者様、介護サービスご利用者様、園児、およびそのご家族といった「人」の尊厳に直接関わる対面サービスが中核です。当社では、この事業特性や社会環境を鑑み、以下の人権リスクが潜在的に発生すると想定し、特定しています。

- 職場内でのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントといった行為により、働く人の尊厳が傷つけられるリスク
- 過度な業務負荷が心身への大きな負担となり、社員が健康を損なってしまうリスク
- 患者様やご利用者様、そのご家族からの暴言や度を越した要求などのカスタマーハラスメントにより、現場社員の安全や尊厳が侵害されるリスク
- 介助や保育の現場において、利用者様への言葉遣いが不適切になったり、羞恥心やプライバシーへの配慮が不足したりしてしまうリスク

3. 人権デューデリジェンスのプロセス

2025 年度は初年度として、人権尊重に向けた基盤構築を最優先し、人権方針の周知・浸透および人権リスクの特定・評価の二軸を中心に活動を展開しました。

① 人権方針の周知・浸透

策定した「ソラストグループ人権方針」をすべての関係者に正しく理解いただくための活動を行いました。

対象	内容
従業員	社員ポータルサイト・社員メールマガジンでの周知、 人権ハンドブックの Web 公開、e-ラーニングの実施等
ステークホルダー	各種ホームページでの方針公開、 医療事業における顧客提案書・取引先見積書への方針の折り込み等

② 人権リスクアセスメントの実施

グループ全体の潜在的な人権リスクを把握するため、大規模な調査を実施しました。

対象	内容	回答数
従業員	人権配慮に関するアンケートを実施	26,134 件
顧客	介護・こども事業の利用者・保護者様を対象に、サービス提供における人権配慮に関するアンケートを実施	介護： 5,470 件 こども： 1,818 件

4. 人権リスクアセスメントの結果

アセスメントを通じて、初年度の現状と優先的に取り組むべき課題を特定しました。

① 人権方針の認知・浸透

従業員アンケートの結果、本社部門に比べ、医療・介護・保育の各現場における認知向上にはまだ余地があることが確認されました。この結果を真摯に受け止め、次年度は方針のさらなる周知に努めるとともに、現場での具体的な実践にも取り組むことで、活動を次のステップへと進めてまいります。

② 労働環境に関する人権リスク(従業員)

外部ステークホルダーからのカスタマーハラスメントが、現場社員の心身の健康を損なう主たる要因となり得ることが浮き彫りとなりました。社員が一人で抱え込まず、組織として守られる仕組みづくりの重要性を再確認しています。

③ サービス提供時の人権リスク(顧客・ご利用者様)

介護・保育の現場において、ご利用者様・園児の尊厳を重んじたコミュニケーションや、プライバシーへの配慮について、施設や個人によるバラつきを抑え、日々の習慣として定着させていく必要性を再認識しました。

5. 今後の対応方針

アセスメントで特定された課題に対し、以下の施策を優先的に実施し、PDCA サイクルを回してまいります。

【新規施策】

- カスタマーハラスメント対策として、全社共通の対応方針を策定検討、施設内に方針を掲示する等、現場の社員が安心して働ける環境を整えます
- 部門横断の人権ワーキンググループを設置し、現場の声を反映した具体的な改善策・救済措置を立案・実行します
- 人権ハンドブック(冊子)の配布、社員ポータルサイトでの定期配信、経営層からのトップメッセージ発信等により、方針の理解を深めるための啓蒙活動を強化します
- ステークホルダーの対象範囲を段階的に拡大し、認識のギャップを埋める取り組みを開始します

【継続施策】

- アンケート結果を踏まえ、より実務に即した e-ラーニングのリニューアルを行います
- 従業員および利用者・保護者向けアンケートを継続し、取り組みの効果をモニタリングします