

人権と事業価値に 関する活動のご紹介



1 理念と基本方針

「万人万物共存共生」

現世も来世も、モノが輝ける
仕組みを目指して

使い終わったお客様のところから、
必要としているお客様の元へ。
物の命の循環を見守り、
1つのステージで役目を終えた物に、
次の最適なステージを見つけることが、
我々の使命です



CEOメッセージ

私たちアンカーネットワークサービスならびにアンカーグループは、古いPCを適切にリユース・リサイクルすることで、デジタルデバイドの解消や環境負荷低減に貢献し、さらに展開した雇用課題への様々な取り組みを行っています。

これは、私たちの事業が「人」と「環境」、そして「経済」の三位一体で社会課題を解決するという信念に基づいています。人権尊重は、一過性の取り組みではなく、企業文化として根付かせ、従業員一人ひとりが『自分ごと』として考え、お客様を含む様々なステークホルダーと連携して推進していくことが不可欠です。

そして、PCリユース事業を通じた社会全体のウェルビーイング向上を目指す中で重要なのは雇用の整備であり、人的資本経営を人権観点でも推進して参ります。雇用に関して特に注力をしているのが、障がいを持つ方々の社会参画の推進です。彼らが持つ可能性を引き出し、活躍できる場を提供することは企業としての責任であり喜びです。障がい者雇用は単なる法定雇用率達成のためではありません。むしろ、彼らの真面目さや集中力は、PCの診断や分解といった細やかな作業において健常者以上のパフォーマンスを発揮するケースも少なくありません。

PCリユースを通じ、環境負荷の低減を図り、デジタル社会の進化に寄与し、そして雇用の適正化を支援して生きがいを提供するとともに、企業の競争力強化にも繋げることが弊社の方針です。こうした方針のもと、様々なステークホルダーの皆様との継続的な対話と改善を通じて、人権の実現を推進し『万人万物共存共生』の理念を今後も具現化し続けて参ります。

株式会社アンカーネットワークサービス 代表取締役CEO 碓 隆司



2 理念と基本方針

アンカーネットワークサービスの事業における「社会・経済・環境の3つの人権」

1. 社会に関連する人権

「情報と教育にアクセスする権利」

PCリユース事業は、デジタルデバイド（情報格差）を解消し、様々な方や遠隔地の人々にPCを提供することで、教育や仕事へのアクセスを保証します。これにより、社会的排除を防ぎ、個人の自己実現を支援します。

国連人権宣言の第26条（教育を受ける権利）や第19条（情報へのアクセス権）に該当。PCリユースは、技術へのアクセスを民主化し、知識やスキルを獲得する権利を具体化します。情報格差が放置されれば、教育や経済的機会から取り残される人が増えるため、この人権は社会の公平性を保つ礎です。

2. 経済に関連する人権

「経済的機会と労働を得る権利」

サプライチェーンの結節点としての特殊な価値を創出します。自社のPCという高付加価値商品を再活性化し、販売戦略を支援する重要な手段。顧客をサーキュラーエコノミーに巻き込み、顧客の事業セグメント増大と収益拡大を同時に実現します。社員のスキルが顧客の戦略的目標に直結し、労働成果が顧客と社会に還元します。

国連人権宣言の第23条（労働の権利、公正な報酬の権利）に深く根ざします。社員に安定した労働機会を提供し、顧客の事業戦略を支援することで経済的公正を具現化。

3. 環境に関連する人権

「健康安全な環境の中で生きる権利」

PCリユース事業は、電子廃棄物（E-waste）の不適切な処理による土壌や水質汚染を防ぎます。新品PCの製造に伴う資源採取やエネルギー消費を減らすことで、CO2排出を抑え、気候変動による自然災害から人々を守ります。

国連の「環境に関する人権」では、健康的な環境で生活する権利が認められており、PCリユースはこの権利を支える実践的な手段となります。環境破壊が進めば病気や避難を強いられるリスクが高まるため、リユースは人々の生命と健康を守る基盤です。

3 お客様と目指す 価値の実現

価値基準はお客様と共に実現していくものと考えています
人権デューデリジェンスの要素も含み、事業推進と合わせて、人権の3つの価値の実現を意図しています

志の合意

- 価値基準をお伝えする
- 目指す目標を合意する

お客様と共に価値についての深掘りと共有化を行わせて頂きます

どのような点が協創的・協働的な価値の実現に最も繋がるかを想定

情報の接続

- 情報提供と連携
- 目標への協働遂行

情報の連携により、深められる価値創出のポイントがどの辺かをご提案、特に、雇用関連・環境関連の数値的な連動を図る場合の有効性や可能性について、取り組みの連動について

事業連携

- 障がい者/環境系/CSR事業等の課題把握
- 事業連携の合意

より深い事業連携の形で価値の創出が可能な場合、ご提案をします

CSR的連携から事業の連携、今後の雇用関連の法令対応を含む連携等

4 人権に関する 連携し得るデータ

弊社の人権関連の定量的なデータです。お客様とのサプライチェーンや事業連携上のパートナーとして価値発揮していく基礎となるものです。

環境	CO2削減目標	GHG排出削減目標	2030年までにScope1・2を2021年比で42%削減
		SBT認定取得	1.5℃目標としてSBTイニシアチブ認定
		削減ベース	毎年約4.2%以上の削減を継続
		主な施策	再エネ活用、省エネ、EV導入、J-クレジット
		Scope3対応（推論）	顧客の間接排出（Scope3）削減にも貢献
	リユース・リサイクル	CO2削減レポート提供	削減量を数値で報告（案件別）
		リサイクル率	約98%
		資源分別種類	約70種類以上
		分解作業	手作業による丁寧な分別・解体を実施
		素材回収	ネジ単位で分別、金属・プラスチックなど回収
		R2国際認証	2016年取得、日本初、継続認証
		R2の意義	国際的な環境・労働・安全基準の順守
	サーキュラーエコノミー	ビジネス構造	使用済IT機器の価値を最大限活用
		顧客との相互作用	顧客と再販・資源化で循環経済を実現
		顧客還元	再販益を顧客に還元
		CO2排出削減貢献（顧客）	処理によるCO2排出削減を見える化
		価値の再創出	再利用・資源化による価値最大化

雇用	障がい者雇用	就労支援施設提携数	20以上
		就労人数	延べ200名超
		雇用モデル	環境福祉のWin-Winモデル
		作業内容	解体・分別など手作業中心の工程を担う
	就労移行支援	対象	発達障がい・精神障がいのある方
		定着率	92.2%（2021）／95.0%（2023）
		支援内容	ビジネススキル訓練、企業マッチング、職場定着支援
	一般雇用	従業員数	206名（2024年6月）
		多様性尊重	年齢・性別を問わず活躍、育休制度等整備
		働きがい	SDGs8（働きがい）への対応意識あり
	健康経営	認証	健康経営優良法人認定 全国健康保険協会 銀の認定
		施策	健診、ストレスチェック、衛生教育、産業医相談
	ハラスメント	社内施策	ハラスメント防止、通報制度、コンプライアンス室

社会・人権	人権関連	理念	万人万物共存共生、差別のない職場づくり
		国際基準	国連指導原則、ILO基準、GRI準拠
	災害支援	実績	九州北部豪雨（2017年）でPC支援、表彰あり
		支援方法	PC貸与・寄贈、行政・支援団体向けに迅速対応
	教育支援	導入例	高校に200台超のリユースPC提供（1/3価格）
		効果	IT利活用スキル向上、SDGs教材化
	セキュリティ	認証	ISMS（ISO27001）取得済
		管理体制	監視カメラ、入退室管理、データ消去二重チェック
	信頼性	顧客満足度	99.7%（推定）
		取引先	官公庁、金融機関、大手上場企業多数

2025年6月現在 アンカーグループ

5 リスク整理と 中長期計画

2025

2026

2027

活動計画

内部の人材育成／環境整備

環境系の連携の推進

人権デューデリジェンス推進

顧客との連携の充実・障害者関連の事業連携開始

さらに価値を高める

社会の動き

雇用保険法ほか育成系制度
育児介護関連 健康経営の充実

障害者雇用促進法改正
ハラスメント関連制度

ISSB等環境系指標の発効
労基法の大改正

5 リスク整理と 中長期計画

リスクマップについて

1. 重要度高（オレンジ）

最優先で管理すべきリスク。PCリユース事業の性質上、労働安全衛生環境の整備は不可欠であり、また障がい者関連事業等の積極推進による平等性に対するリスクを特に注意して監理して参ります。

2. 重要度中（青）

継続的な監視と改善を要するリスク。弊社事業のサプライチェーンの複雑性から、労働環境の継続改善、社内文化の適正化が重要です。またPCデータを取り扱う特性上、プライバシー侵害・データ漏洩や苦情処理メカニズムが特に重要性が高いものです。

3. 重要度低（緑）

環境負荷軽減が全体として推進される事業体であり、厳格な対応を行い続けていることからCO2排出が直接的な人権侵害に繋がる可能性は低くなっています。また事業活動における地域社会への人権侵害の発生可能性や深刻度は低いと評価しています。ただし十分に重要性を認識して継続したリスク対応を行って参ります。

		深刻度（Severity）		
		低	中	高
発生可能性 （Likelihood）	低	製品・サービスの安全性欠如 土地収奪・強制移住	環境汚染による健康被害 サプライチェーンにおける強制労働・児童労働	
	中	結社の自由・団体交渉権の侵害 不当な労働条件	プライバシー侵害・データ漏洩 苦情処理メカニズムの不備	ハラスメント サプライチェーンにおける劣悪な労働環境
	高		差別（雇用・待遇）	

6 人権方針の内容

「人権方針」の構成と各部分でお伝えしたいこと

前文

ITライフサイクルを通じ、デジタル技術の恩恵を万人が享受できる持続可能な社会、循環型社会の実現を通じて人権価値を新たな形で創造する姿勢を示す。

第1章 基本方針と規範

国連の指導原則を行動規範として採用し、世界人権宣言などの価値を尊重。デジタル時代特有の課題であるGDPRやAI倫理、サーキュラーエコノミーにも対応。

第2章 循環型社会における人権価値の創造

デジタルデバイド解消、環境負荷低減、包摂的な経済機会創出を通じ、ITライフサイクルマネジメントによる人権価値の創造に取り組む。

第3章 統合的な人権尊重の実践

サプライチェーン全体での人権尊重を基本とし、取引先との協働や顧客企業との価値共創を通じて、事業活動と人権尊重を一体化。

第4章 働きがいとウェルビーイングの実現

従業員の尊厳と多様性を尊重し、差別禁止や基本的権利を保護。人材育成を重視し、サプライチェーン全体での労働環境改善を目指す。

第5章 ガバナンスと実効性の確保

専門部署による人権デューデリジェンスと取締役会での監督体制を確立。定期的な人権研修と方針の見直しで実効性を確保。



7 人権方針

前文

アンカーグループ（以下、「当社グループ」）は、創業以来掲げてきた「万人万物共存共生」という理念のもと、IT ライフサイクルの全工程における価値の最大化と、持続可能な共生社会の実現に取り組んでいます。私たちは、物理的なライフサイクルの実践とともに、デジタル技術がもたらす恩恵を万人が享受できる社会の実現と、環境との調和を通じた持続可能な未来の創造を目指しています。それは事業活動の範囲を超え、人権という普遍的価値を、循環型社会の実現を通じて新たな形で創造していく挑戦でもあります。

当社グループは、事業活動が人権に与える影響を深く認識し、国際規範や国内基準に則った人権尊重の責任を果たすとともに、循環型経済の実現を通じて、すべての人々の尊厳が守られ、誰一人取り残されることのない社会の構築に積極的に貢献することを約束します。

1. 基本方針と規範

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本的な行動規範として採用し、世界人権宣言および国際人権規約に示される普遍的な人権価値を尊重します。また、ILO 中核的労働基準、GRI スタダード基準、国内の行政発行文書ほか、人権、労働、環境、腐敗防止の分野における基本的な価値観の実現に努めています。さらに、国連「持続可能な開発目標（SDGs）」が示す、誰一人取り残さない持続可能な社会の実現に向けて、積極的に貢献していきます。情報社会の進展に伴い、新たな人権課題への対応も重要性を増しています。当社グループは、EU 一般データ保護規則（GDPR）の基本原則を尊重し、データポータビリティ権の保障やデジタルアクセシビリティ基準、AI 倫理等を尊重し、すべての人々が公平にデジタル社会の恩恵を享受できる環境の整備を進めます。情報へのアクセスは、現代社会における基本的人権として、教育機会の確保から社会参加の実現まで、人々の生活の質を大きく左右します。当社グループは、再生 IT 機器の提供を通じた情報格差の解消に取り組み、誰もが情報社会に参画できる環境の整備を進めて参ります。

アンカーグループ人権方針 2025年制定

さらに、循環型社会への移行に際しては、当社グループは、サーキュラーエコノミーの基本原則を踏まえつつ、世代間 公平性に関する原則や資源アクセス権に関する規範を重視し、環境権に関する国際規範との整合性を図りながら、人権尊重の基準として尊重しつつ持続可能な社会の実現を図って参ります。

2. 人権尊重の統合的な実践

当社グループの事業活動は、IT 機器のライフサイクル全般にわたり、多様なステークホルダーとの関係の中で展開されています。この特性を活かし、人権尊重の取り組みを個別の施策としてではなく、価値創造と一体となった統合的なアプローチとして展開します。サプライチェーンにおける人権尊重の実践では、取引先との協働を通じて持続可能な関係構築を重視し、サプライチェーン全体での人権配慮の実現を目指し、取引先との対話と協力関係の強化に努めます。顧客企業との価値共創においては、人権尊重の取り組みを支援し、共に新たな価値を創造することを目指しています。顧客企業に役立つサーキュラーエコノミーや持続性に関する風土や価値の協働創造、人権配慮型のソリューション提供など、私たちの知見と経験を活かした協働を推進します。これらの取り組みを通じて人権尊重の実践を促進し、より広範な社会的インパクトの創出を目指して参ります。



7 人権方針

3. 働きがいとウェルビーイングの実現

当社グループにとって、従業員一人ひとりの尊厳を守り、その多様性を尊重し、働きがいのある職場環境を実現することは、人権尊重の根幹をなすものです。これは単なる労務管理の範囲を超え、従業員一人ひとりが自己実現を図りながら、社会的価値の創造に貢献できる環境づくりを進めます。特に、人権尊重やサステナビリティに関する価値観の浸透を重視し、従業員が自らの役割を理解し、主体的に行動できるよう支援して参ります。

差別の禁止とダイバーシティの推進において、私たちは人種、皮膚の色、国籍、民族、出身、宗教、信条、家族関係、政治見解、性別、性的指向、性自認、年齢、障がい、健康状態など、あらゆる属性に基づく差別を明確に禁止しています。多様な個性と価値観が尊重される職場環境の構築に向けて、インクルーシブな企業文化の醸成に取り組めます。

労働における基本的権利の保護については、強制労働、児童労働、人身売買の禁止はもとより、結社の自由と団体交渉権の保障、生活賃金の確保、適切な労働時間管理など、包括的な取り組みを行っています。労働安全衛生においては、事故予防と健康管理を重視し、メンタルヘルスケアを含む総合的な支援体制を確立しています。これらの取り組みの実効性を確保するため、定期的な労務監査を実施し、法令遵守はもとより、従業員の権利が適切に保護されているかを確認します。人的資本経営の観点から、私たちは戦略的な人材マネジメントシステムを構築し、組織全体での人権尊重の文化醸成に取り組めます。定期的な従業員サーベイを通じて、人権尊重の風土や職場環境に関する従業員の声を収集し、組織風土の改善やコンプライアンスの強化に活かしています。また、労使関係の健全性を確保するため、定期的な労働環境の評価と改善を行います。人材育成と能力開発では、個々人のキャリア形成を支援し、持続的な成長を促進する体系的なプログラムを提供します。

これらの取り組みは、当社グループ内にとどまらず、取引先とも共有し、サプライチェーン全体での人権尊重の実現を目指して参ります。

アンカーグループ人権方針 2025年制定

4. ガバナンスと実効性の確保

当社グループは、人権尊重の取り組みを実効性のあるものとするため、経営トップのコミットメントのもと、強固なガバナンス体制を確立しています。コンプライアンス室長主導による人権デューデリジェンスの実施、内部通報制度の整備、ステークホルダーとの継続的な対話など、包括的なアプローチを採用しています。特に重要な課題については、経営レベルでの監督を行い、人権への取り組みについては報告書やウェブサイト等を通じて定期的に情報開示を行い、透明性の確保に努めます。

さらに従業員への定期的な人権研修や、経営層・管理職向けのプログラム、取引先とサプライヤー全体に向けた研修や事業活動と一体化した提案を行い、人権尊重の意識を組織文化として定着させ、日常の業務における実践につなげます。

本方針は、急速に変化する社会環境や新たな人権課題の出現に応じて、継続的な見直しと改善を図ります。当社グループは、ITライフサイクルマネジメントを通じた価値創造と人権尊重の統合的な実現に向けて、たゆまぬ努力を続けていきます。