

# 人権尊重に関する方針及び規程

株式会社ソーイング竹内

## [人権尊重に関する方針]

企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まり、国連（2011年公表）「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「ビジネスと人権」といいます。）が採択され、企業活動における人権尊重・保護・促進の指針として用いられています。

国際的な潮流から、外国企業と直接の取引がなくとも、サプライチェーンに組み込まれている場合には、当該企業の人権デューデリジェンスの対象になり得るといった、これまでの可能性であった議論から、企業において人権に配慮した事業活動の重要性がより増し、企業として対応が迫られることが必須になりました。これは、企業規模を問わず、取引先も含む人権尊重の状況についてリスクを特定し、適切な対策を講じる必要があるということです。

当社の事業活動にあっても、人権尊重の視点と知見を持つことは、ますます重要になります。「ビジネスと人権」と人権尊重に関して正しく理解し、当社事業の遂行の大前提事項として反映し、当社がかかわる方々にも、広くこの考え方を普及していくことは、日本の成長戦略と持続可能な社会の達成に貢献できる最も重要な活動のひとつになっていくと考えています。

その第一歩として、当社は、株式会社ソーイング竹内の「人権尊重に関する方針」「人権尊重に関する規程」を定めます。そして、人権尊重社会の実現に向けて、「ビジネスと人権」、「人を大切に作る企業」づくりから「人を大切に作る社会」の実現、ひいては持続可能で豊かな社会の達成を目標に掲げ、当社事業を展開してまいります。

## [人権尊重に関する規程]

### 第1条(基本的な考え方)

当社は、国連「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、ILO「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」、ILO多国籍企業宣言「OECD多国籍企業行動指針」などの国際規範を支持し、尊重し、日本国憲法第3章に定められた基本的人権を尊重します。

また、国際的に認められた人権原則と法規制との間に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権原則を最大限に尊重するための方策を追究します。

## 第2条(適用範囲)

本規程は、当社の全ての社員に適用します。また、当社が関わる企業に対しては、本規程の根幹となっている「人権尊重に関する方針」及び第1条「基本的な考え方」を遵守するように働きかけていきます。

## 第3条(人権尊重に関する重点取り組み事項)

当社は、他者の人権を侵害しないこと、事業活動上の人権に対する負の影響を防止、最小化することに努めるため、負の影響の特定、軽減、是正・救済など人権尊重に向け、次のような、あらゆる取り組みを推進していきます。

- (1) 人権を尊重し、強制労働や児童労働のない事業活動を行います。
- (2) 労働関連の法令を遵守し、年少労働者への適正な労働条件を提供します。
- (3) 個性と自主性を尊重し、人種・国籍・性別・年齢・宗教・信条・障害の有無・性の多様性などによる差別は行いません。
- (4) 職場におけるハラスメントの発生を防止し、発生があった場合には迅速に適切な対応をとります。
- (5) 安全衛生関連の法令を遵守し、安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。
- (6) 労働関連の法令を遵守し、労働時間・休日・休暇・賃金・福利厚生などの労働条件を、適切に提供します。
- (7) 労働組合法等の法令を遵守し、結社の自由及び団体交渉に関する権利を尊重します。
- (8) 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、多様な働き方の実現を目指します。
- (9) 全ての人々と誠実な対話と協議を通じて、信頼関係を構築し、人権尊重に向けたあらゆる取り組みを推進していきます。
- (10) 社会保障関連の法令を遵守し、医療・年金・介護など全ての人々の安心や生活の安定を支えるセーフティネットへの円滑なアクセスを支援します。

## 第4条(教育と研修)

当社は、本規程が当社の事業活動に組み込まれ、効果的に実践されるよう、全ての社員に対し、適切な教育と研修を行います。社員は、当社

の人権尊重方針及び本規程を周知し、体现するため、当社が行う教育・研修を理解しなければなりません。

#### **第5条(人権の影響評価)**

当社は、人権尊重の責任を果たすため、今後、当社の事業活動において、人権への顕在的又は潜在的な負の影響を確認し、優先順位をつけて負の影響に対して取り組んでいく仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。

#### **第6条(是正・救済・苦情処理)**

当社は、当社の事業活動によって、人権に対する負の影響を引き起こした場合、又は加担したことが明らかになった場合には、適切な手段を講じて、その是正・救済に取り組みます。

また、取引関係において、当社の事業活動が、人権への負の影響に直接関係している場合には、関連する関係者と協議して、是正に向けた役割を果たすことに努めます。

更に、人権尊重の責任を果たすため、当社の事業活動において、万が一、人権侵害に関わる事案が発生した場合に通報できる窓口の設置（総務と取締役会が連携対応）など、より良い仕組みを構築し、継続的に運用していきます。

#### **第7条(関係者との対話・協議)**

当社は、人権に及ぼす期待や課題等について認識・把握した上で、事業活動を展開していく必要があります。特に、社員や当社取引先等、関係者の活動を把握し、事業に反映していくことが重要です。そのため、当社は、人権尊重に向けて積極的な役割を果たしうる関係者、あるいは負の影響を与えてしまう可能性がある関係者を特定し、その関係者に向けた対話や協議の頻度、取り組みの概要及び主な対話方法を整理し、関連する関係者との対話・協議を行い、人権尊重の取り組みを推進していきます。

#### **第8条(情報開示)**

当社は、本規程の実践状況等を、当社ホームページ等で情報開示します。

## 第9条(責任者)

当社は、取締役会を本規程の実践に責任を持つ責任部署とし、代表取締役を最高責任者とします。また、本規程の実践状況を、定期的に当社取締役会、株主総会に報告することにより、役員及び株主が実践状況を監督するものとします。また、実施体制に関しては、総務部門が所掌し、実効性の確保及び取りまとめを行います。

**附則** 本方針及び規程は、2024年（令和6年）1月1日から施行します。