

人権方針

当社は「人権の尊重」を企業として果たすべき社会的責任と認識し、「人権方針」を策定いたしました。本方針の下、事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重し、持続可能な社会の実現を目指します。

1. 国際規範の尊重

当社は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等に定義される国際的な人権規範を尊重します。

2. 適用範囲

本方針は、当社のすべての役員・従業員に適用します。また、事業活動に関わるステークホルダーの皆さまに対しても、本方針への支持を期待します。

3. 是正・救済

事業活動を通じて、人権への負の影響を直接的・間接的にもたらしたこと、あるいは助長したことを把握した場合、適切な手段を通じてその是正・救済に取り組みます。

4. ステークホルダーとの対話・協議

事業活動に関わるステークホルダーと対話・協議を行い、責任ある対応に努めます。

5. 教育・研修

当社では、本方針の理解と事業活動への定着にむけて、必要な教育・訓練を実施します。

6. 継続的な見直し

当社では、本方針に基づく人権尊重の取り組み推進にあたり、人権に関する重点課題を別表のとおり設定します。なお、当該重点課題については、社内外の環境変化や事業活動の方向性をふまえて、見直しを継続的に行い、必要に応じて更新・改定します。

7. 責任者

本方針は、取締役会での承認を得て決定したものであり、代表取締役社長を責任者として本方針に関連する取り組みを推進します。

2024年11月27日策定
ダイコー通産株式会社
代表取締役社長 河田 晃

【別表】ダイコー通産 人権に関する重点課題

<重点課題>

当社の事業活動に係る人権課題のうち、特に重点的に取り組む内容は以下のとおりです。

1. 差別の撤廃

採用活動、考査・昇進、広告宣伝等において、性別・性的志向、出身、人種、国籍、宗教、思想、健康状態・病歴、障がいの有無、年齢、雇用形態等に基づくあらゆる差別を禁止します。

2. ハラスメント行為の禁止

いじめ、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメント、マタニティハラスメント等、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与える発言、行動など一切のハラスメントを認めません。

3. 適正な労働時間管理と賃金支払い

従業員が健康で文化的な生活を送れるよう、適切な賃金の支払いを行うとともに、労働時間の管理により適正な労働が行われるよう取り組みます。

4. 労働安全衛生（職場環境の整備・労働災害の防止）

就業中に想定されるリスクを把握し、適切に対策を講じることで労働災害の未然防止に努めます。併せて、従業員の安全・健康に配慮した対策・管理を推進します。

5. 強制労働・児童労働の禁止

あらゆる形態の強制労働や人身取引、児童労働など人権を侵害する労働慣行を一切認めません。