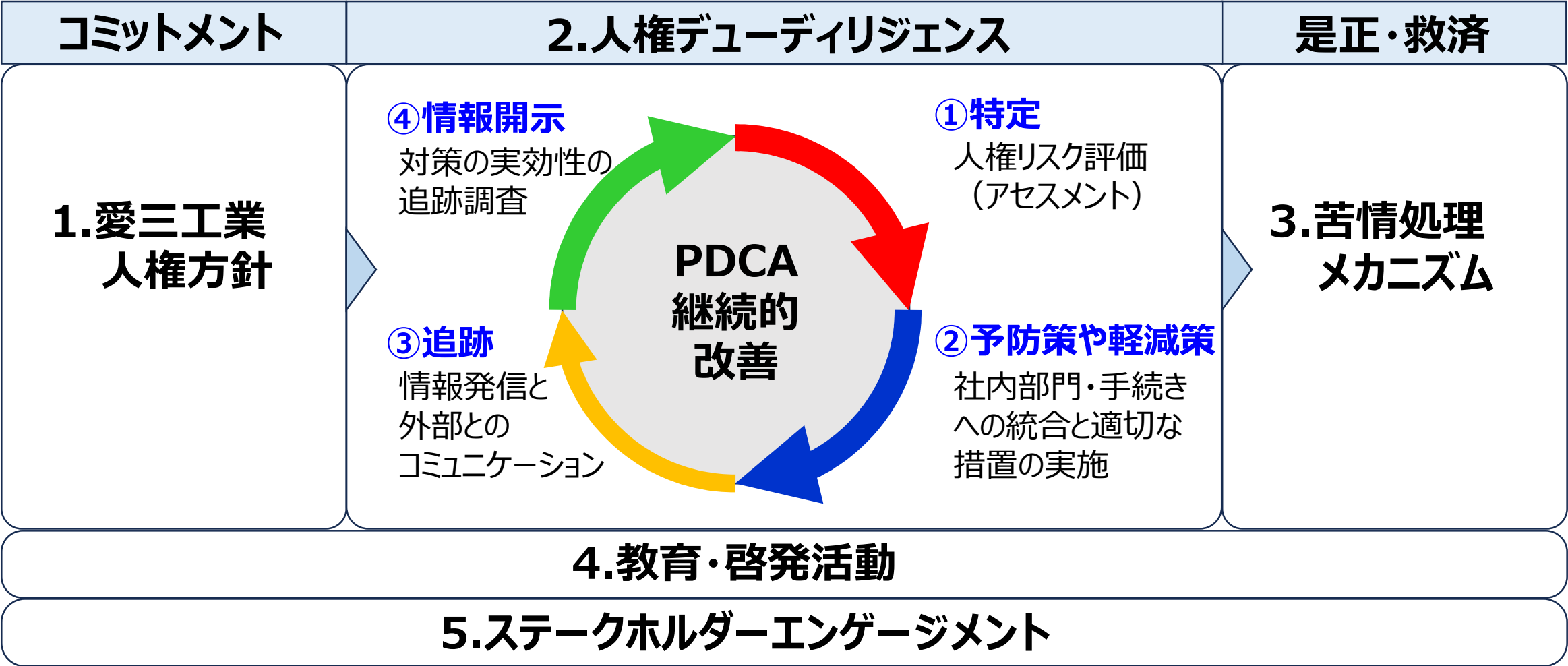


人権尊重の取り組み

- 基本的な考え
- 推進体制
- 1.人権尊重の取り組み・責任を明記
- 2.人権デューディリジェンスの実施
- 3.苦情処理メカニズムの構築
- 4.風土の醸成(教育・啓発活動)
- 5.ステークホルダーエンゲージメント

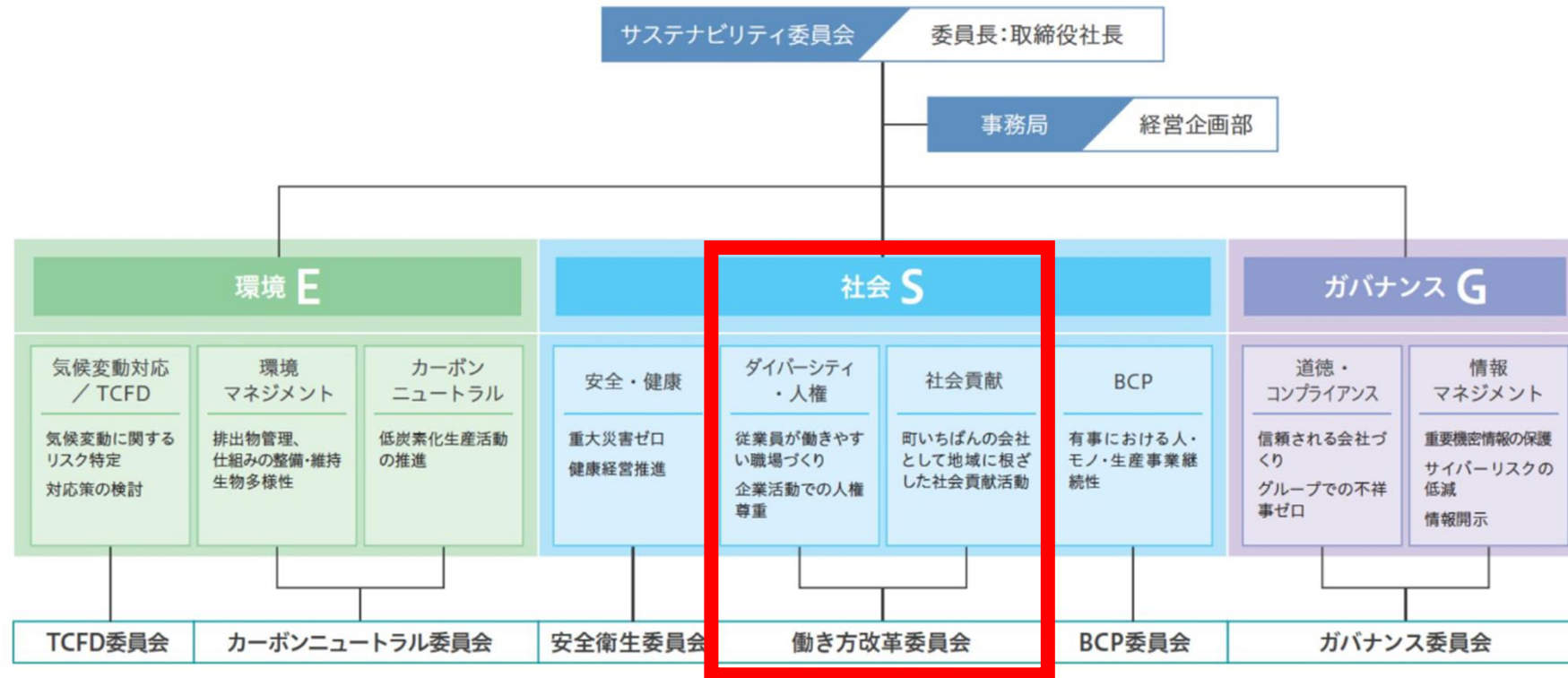
愛三グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範を支持し、持続的な成長と中長期の企業価値向上の観点からも人権の尊重を重要と捉え、サステナビリティ基本方針に基づくマテリアリティ(重要課題)のひとつ「地域と共生し持続的社会に貢献」の枠組みのなかで取り組みを進めていきます。



■ 推進体制

サステナビリティ基本方針に基づき、経営層がESG分野全般の方向性、適正性について包括してマネジメントレビューするため、2022年4月にサステナビリティ委員会を設置しました。

人権尊重の取り組みは、総務部を主管として各部門と連携し活動を進めています。活動は「働き方改革委員会」の場にて、人財基盤統括役員を責任者として、各部門から選出されたメンバーによりマネジメントレビューし、サステナビリティ委員会へ報告する仕組みとなっています。



■ 1.人権尊重の取り組み、責任を明記



愛三グループは、2022年8月29日に「愛三工業人権方針」を策定しました。
この方針は愛三グループ全ての役員・従業員に適用し、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーにも、この方針に基づく人権尊重の働きかけを行い、取り組みを推進してまいります。

愛三工業人権方針

愛三工業人権方針 1. 前文 私たち〈愛三工業株式会社および国内外子会社〉は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、これに基づき人権尊重の取り組みを進めていきます。 私たちは、「人を大切にできる明るい職場を築いて」を経営理念に掲げ、グローバルに事業活動を進めるうえで、多様な人材が生きていきと活躍できる企業をこれからも目指していきます。 愛三工業サステナビリティ基本方針のマテリアリティの一つ「地域と共生し持続的社会に貢献」の取り組みとして、愛三工業人権方針を定め、私たち一人ひとりが守っていきます。 2. 人権尊重へのコミットメント 私たちは、自らの事業活動が直接的又は間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、他者の人権を侵害しないことに努め、事業活動上生じうる人権への負の影響に対し、真摯に向き合い対応していきます。 全てのビジネスパートナーおよびその他の関係者が人権に関する負の影響に関与・助長している場合は、これらのパートナーなどに対して、人権を尊重し侵害しないよう求めています。 私たちは、「国際人権基準」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」などに定められている人権を尊重し、これらの規範に沿った取り組みを実施します。 万が一、当該国・地域の法規制が国際的な規範と異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求していきます。 3. 適用範囲 本方針は、愛三工業株式会社および国内外子会社の全ての役員・従業員に適用します。また、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの皆さまにも、本方針を理解し、支持していただくことを期待します。 4. 人権デューデリジェンス 私たちは、人権尊重の責任を果たすため、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その未然予防、軽減を継続的に実施します。	5. 是正・救済 私たちの事業活動が、人権に対する負の影響を直接的に引き起こした場合または関係取引先などを通じて間接的な影響が明らかとなった場合は、適切な手段で是正するとともに、相談窓口を設けて国際基準に基づいた適切な対応を行います。 6. 教育 私たちは、本方針が社内外に浸透し、全ての事業活動に反映されるように、全ての役員・従業員に対して、教育・研修を行います。 7. 進捗管理と情報開示 私たちは、本方針の遵守状況を継続的にモニタリングし、必要に応じて改善をしていきます。人権尊重の取り組み状況および結果を報告書にて開示していきます。 8. ステークホルダーとの対話・協議 私たちは、人権に対する負の影響への対応に対し、社内外の有識者に相談し関係するステークホルダーとの対話・協議を行います。 以上、本方針は愛三工業株式会社の取締役会において、2022年8月29日に承認されています。 2022年8月29日 愛三工業株式会社 代表取締役社長 野村得之 野村得之
--	--

「愛三工業人権方針」がカバーする人権課題の範囲

- ・日本政府が公表した「ビジネスと人権に関する行動計画」内の企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスク（26項目）
- ・コンプライアンス遵守、地域との共生に向けた社会課題

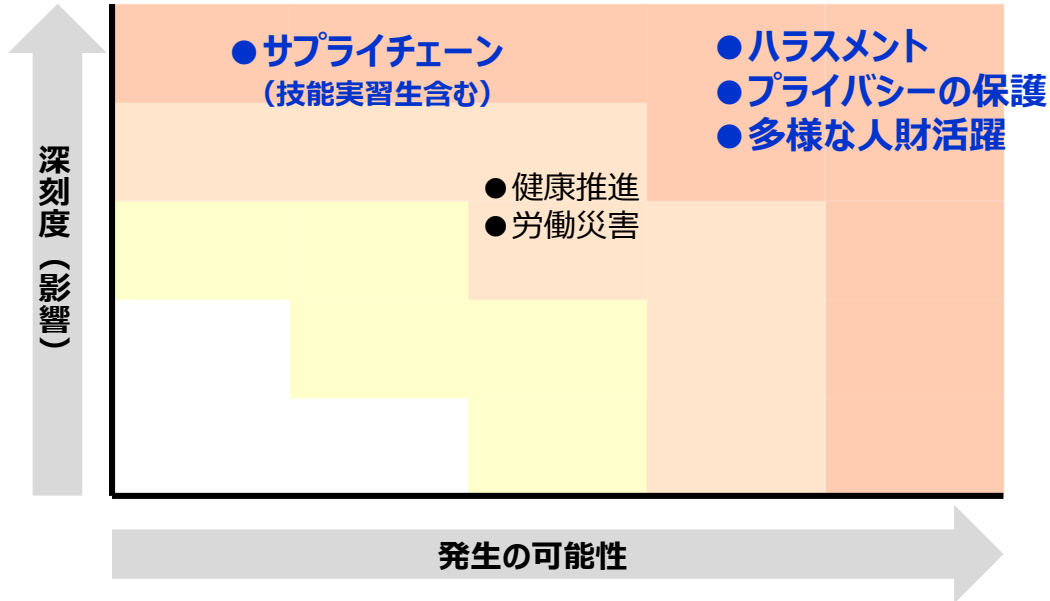
■ 2.人権デューデリジェンスの実施

愛三工業人権方針に基づく取り組みを実践するために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り人権デューデリジェンスを実施しています。

社内のアンケート調査や法務省・外部評価機関の調査項目を基に当社の優先課題を特定し、取り組みを進めています。

①特定

<人権リスク評価>



<優先課題>

優先課題	取り組み
ハラスメント	コンプライアンスをはじめとする教育を通して、従業員一人ひとりが安心して働ける環境を構築していきます
プライバシーの保護	個人情報の取扱いのみでなく、私生活上の事実情報に配慮し取扱いに対し啓発活動を進めていきます
多様な人財活躍	D E I を浸透し、誰もがイキイキと活躍できる職場環境を構築していきます
サプライチェーン（技能実習生含む）	仕入先へ訪問し、対話を通じて共に人権の取り組みを進めていきます

<社内アンケートによるリスク評価> '24年7月実施

※日本政府が公表した「ビジネスと人権に関する行動計画」内の企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスク（26項目）を「リスク大・中・小」でアンケート調査を実施

■ 2.人権デューディリジェンスの実施

② 予防策や軽減策 ‘24年度の活動

<ハラスメント>

「人権尊重経営×ダイバーシティ教育」「コンプライアンス教育」を各工場に出張教育を実施して意識向上を行いました。

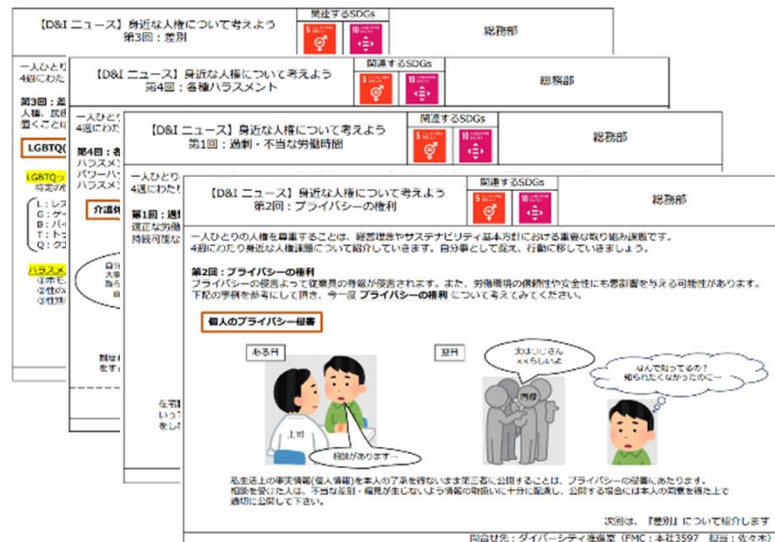


「人権尊重教育×ダイバーシティ教育」
‘24年8月～12月
参加人数：935名



<プライバシーの保護>

倫理月間にて特定されたリスクの事例を朝礼資料で展開しました。



<多様な人財活躍>

職場における無意識の偏見への気づきと影響を理解するために、管理職を対象とした「アンコンシャスバイアス研修」を実施しました。



‘24年10月16・17日開催
参加人数：117名



<サプライチェーン>

「仕入先サステナビリティガイドライン」、「サステナビリティチェックシート」の展開と共に、仕入先へ訪問し、技能実習生を含む人権課題について共有と生産現場の皆様から日頃の活躍を伝えていただきました。



仕入先訪問：3社（‘25/2月現在）

③追跡 ④情報開示については順次進めてまいります。

■ 3.苦情処理メカニズムの構築

当社では、従業員およびステークホルダーが利用可能な社内外の相談窓口を設けています。
安心して通報いただくために、匿名での相談・通報や、通報者が不利益な取り扱いを受けないように社内規定で明文化しております。
相談窓口の案件については内部通報対応フロー（公益通報者保護法に準拠）にて適切に対応しています。

■ 4.風土の醸成(教育・啓発活動)

全従業員が人権全般に対し「知って・学んで・行動」できる風土を醸成するために、人権教育/講演会を実施しています。また、社内報などで情報を発信し継続的な啓発に努めています。

＜人権に関する教育・啓発＞

教育	対象	ねらい
人権尊重講演会	全従業員	外部講師を招請し人権意識向上
階層別教育/新任役職教育	対象者	ハラスメントなど職位毎の必要教育
新入社員教育/キャリア社員教育	新入社員	人権に関する意識向上と未然防止
倫理月間による啓発	全従業員	eラーニングなど活用し意識浸透

＜人権尊重講演会＞ ※人権講演会には、国内G会社、愛協会も参加しています。

愛三工業人権方針の策定以降、世界人権デーに合わせ外部講師を招請し人権を身近に感じてもらい、人を思いやる心をもって行動できる風土を醸成しています。

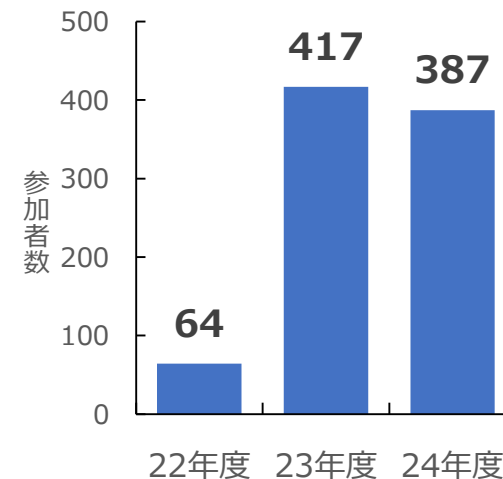
年度	題目	講師	ねらい
'22	今、企業に求められる「ビジネスと人権」への対応	名古屋法務局	人権尊重経営への理解と課題整理
'23	かんたん人権講話 ～涙と笑いの人権ばなし～	落語家 林家うん平	人権を身近に感じ人権を尊重する大切さを学ぶ
'24	仕事と介護の両立 ～人権と介護のかかわり～	(一社)KABS 和氣美枝	人権と介護の関わりを知り、介護との向き合い方を考える

社内報 '22年秋号



講演会参加人員

※当日参加者のみ



人権尊重講演会

'24年12月11日開催



■ 5.ステークホルダーエンゲージメント

当社が事業活動を行い、長期安定的な企業価値の向上を実現していくためには、ステークホルダーと良好な信頼関係を構築することが不可欠となります。

ステークホルダーの声に真摯に耳を傾けてコミュニケーションを重ね持続的な成長の実現につなげていきます。

＜主な対話手段＞

ステークホルダー	主な対話手段
従業員	労使懇談会、労使協議会
国内グループ会社	国内G人事労務連絡会
海外グループ会社	拠点長会議
取引先	調達方針説明会
顧客	方針説明会、期待値懇
株主・投資家	株主総会、情報開示（統合報告書など）、証券アナリスト・機関投資家向け説明会
地域社会	当社イベント招待、地域イベント参加 地域懇談会

＜愛協会トップ研修＞ ’24年9月13日開催

研修会の中で、当社の人権尊重経営×ダイバーシティの取り組み報告と各企業の取り組みをグループディスカッションしてお互いに理解を深めました。

