【人権基本方針】

株式会社 協栄製作所

第１条（目　的）

本方針は、人として生きる権利、すなわち人権を尊重する考えを取りまとめたものである。全ての役員及び従業員は本方針に従い、全ての関係諸法令を遵守し、人種や国籍、性別や外観キャリア、価値観、性格など個性の違いを認め、あらゆる場面で人権というキーワードで全ての物事を捉える姿勢を持ち続けていくことを目指さなければならない。

第２条（背　景）

経営資源は人、物、金、情報（情報的資源）と言われるが、複雑化する物、金、情報を使うのが人であり、近年人の重要性は高まっている。当社でも、人を重要な経営資源と捉え、人的資本経営を行ってきている。企業理念や行動規範についても、全ての役員及び従業員の理解が十分進むために、用語集をとりまとめて人の重要性を説いてきた。こうした取り組みを踏まえて役員及び従業員が業務を遂行する、また良き企業市民として社会的良識に基づいて行動するにあたり、人権尊重を徹底する必要性から本方針を定めるに至ったものである。

第３条（適　用）

本方針は、全ての役員及び従業員（嘱託、臨時、パート、社内外注、アルバイト含む）に適用する。

第４条（人権行動指針）

役員及び従業員の周知徹底を図るために、以下の人権行動指針を定める。

人権行動指針

１．従業員一人ひとりの個性と人格を尊重し行動します。
２．積極的に人権尊重の立場で行動します。
３．お互いを尊重し、自由に発言できる企業風土を創造します。
４．人権を尊重した公正な処遇を確立します。
５．定期的に人権研修を実施し、人権の啓発活動を行います。

第５条（基本的な心構え、姿勢）

１．従業員の個性と人格の尊重

企業は多種多様な価値観を持った人々の集合体である。大切なことは、「この世の中に一人として同じ人間はいない」ということを認識することである。時代の変化とともに従業員の価値観が多様化し、前例踏襲や古い慣習は通用しない。自分達の価値観を世間一般の価値観と勘違いし、それを他者に無理やり押し付けるようなことがあってはならない。会社の企業理念、規程類や方針等を遵守するとともに、社会的良識に基づいて行動しなければならない。

日々の業務運営に際しても、様々な意見があるのが当然である。たとえ少数意見であろうとも、ルールに基づいて発言される前向きな意見であれば、発信者が誰であるかを問わず受け入れられ、そして遠慮なく発信できるような自由な雰囲気づくりを行う必要がある。

人は誰でも素晴らしい、他人に誇れる長所を持っている。その長所、個性を尊重し、同時に活かすことが個人の職業生活を豊かなものとし、同時に企業の発展につながっていくものと考える。

２．人権の尊重

私達グループの事業活動が国内だけにとどまらず、今後ますます海外にも広がりを見せる状況においては、様々な人々との交流、相互理解が不可欠である。相互理解のためには、先ずお互いの人として生きる権利を尊重し、決して人権を侵害するような行為（意識的、無意識的に行われる差別行為や差別発言）を行うことのないよう、細心の注意を払わねばならない。

ひとたび人権侵害行為が発生すれば、それを行った個人が問われることはもちろん、その個人を雇用している企業としても社会的責任が問われることになる。

一度失った信頼は、並大抵の努力で取り戻せるものではない。従業員一人ひとりが、自分自身の行動や発言内容に責任をもち、常日頃から積極的に人権尊重の立場で行動することが求められる。

第６条（アクションプランと留意事項）

１．自由に発言できる風土の創造

会社では一人で仕事をしているわけではなく、関係する様々な部門と連携し、より高い成果を求めて仕事を進めている。日常の仕事を進めていく上においては、個人を尊重し、お互いが認め合うことが必要である。利己的な考え方ではなく、全社的に考え、全社的な利益を常に意識しながら仕事を進めることが大切である。

各部門の方針・目標に違いがあったとしても、全社的に目指すべき目標は同じである。事前に関係部門とは十分な打ち合わせを行い、お互いの合意形成を得るための努力を行うことが求められる。

「意見の食い違いがあるのが当然」という前提に立って、日頃から関係部門とは活発に意見交換を行うことを心掛ける必要がある。そのような自由に発言できる風土を創造することが、結果的に個人を尊重することにつながる。

２．人権尊重と公正な処遇の確立

一人ひとりが人権侵害行為を行わないことはもちろん、従業員を雇用する企業の立場としては、一人ひとりの人権を尊重し、性別、年齢、学歴、特定の病気等に対する偏見による差別的な人事処遇を行ってはならない。

人事処遇は、個人の能力、実績に応じて行わなければならない。当社が採用している職能資格制度の徹底化を図り、公正な人事処遇の確立に努める。

３．人権研修の推進、人権啓発委員会の設置

一人ひとりが人権問題を自分自身の問題として捉え、その本質を正しく理解することが何よりも必要である。そのために、何が人権侵害行為に該当するかが判断できるような目を養い、未然に人権侵害行為を防止するため、定期的に人権研修を実施する。

また、全社的組織として、人権啓発委員会を設置し毎年 12 月に実施される人権週間などにおいて、社内への啓発活動を中心とした活動を行うものとする。

第７条（事情説明）

役員及び従業員が、この方針に違反する行為を行ったとき、または違反する行為を行っているという疑惑が発生したときは、会社は当該役員または従業員に対し、事情説明を求めることがある。

２．会社から事情説明を求められた役員または従業員は、会社に対し真実を説明しなければならない。

第８条（罰　則）

本方針に違反した役員及び従業員は、故意または過失の如何を問わず処分する。

第９条（改　廃）

本方針の改廃は、人事管理責任者が立案し、取締役会でこれを決定する。

附　　則

本方針は、令和４年１０月３日から施行する。

本方針は、令和４年１１月１日に一部改正し、実施する。