

# 人権の尊重

～ ISO26000 7つの中核課題:人権 ～



## ▶ 基本的な考え方

保土谷化学グループでは、人権の尊重は事業活動を行っていく上で基本となる事項と考えており、「企業行動指針」「コンプライアンス行動方針」において、法令の遵守、高い倫理観と良識を持った行動、保土谷化学グループで働くすべての者の多様性・人格・個性の尊重、差別やハラスメントのない健康で働きやすい職場環境の確保を表明しております。



企業行動指針はこちらからご覧いただけます。  
<https://www.hodogaya.co.jp/company/philosophy#a7>



コンプライアンス行動方針はこちらからご覧いただけます。  
<https://www.hodogaya.co.jp/company/governance/compliance/>



## ▶ 人権問題に関する取り組み

### ● 人権に関する全社的・総合的なガイドラインの策定

「コンプライアンス行動方針」の基本姿勢の中に、「人権の尊重と差別の禁止」を明記しております。

「コンプライアンス行動方針」より  
 人権の尊重と差別の禁止

私たちは、あらゆる企業活動の場面において、基本的人権を尊重し、国籍、人種、信条、性別、年齢、民族、宗教、障害、疾病、社会的身分などの理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。

### ● サプライチェーンの人権問題に関する取り組みの支援および評価

「調達方針」「調達ガイドライン」を制定し、お取引先様に内容をご理解いただくとともに、保土谷化学グループと同様の人権問題に関する取り組みをお願いしております。

「調達ガイドライン」では、「人権・労働」の遵守項目として、「強制的な労働の禁止」「非人道的な扱いの禁止」「児童労働の禁止」「差別の禁止」「適切な賃金」「労働時間」について明記しております。

### ● 各種ハラスメント防止体制の整備

2020年6月1日の改正労働施策総合推進法等の施行に伴い、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、育児・介護休業等ハラスメントといった人権侵害となりうる各種ハラスメントを総合的に防止する体制を整備。企業方針や就業規則においてハラスメント禁止を明確化した上で、ハラスメント防止規程やマニュアルにより相談窓口の設置をはじめとした各種措置を講じております。今後も、定期的に従業員向け教育を実施・継続していくことで、人権を尊重した職場環境を確保してまいります。

## ▶ 強制労働・児童労働に関する取り組み

「企業行動指針」に「従業員の人格・個性の尊重」を明示し、「コンプライアンス行動方針」では人権の尊重と差別の禁止を明記しております。

これらの方針により、保土谷化学グループでの強制労働や児童労働は認められません。

## ▶ 個人情報の適正管理

保土谷化学グループは、個人情報の適正な取り扱いの確保について、組織として取り組むため、「個人情報保護方針」を制定・公表するとともに、「個人情報管理規程」、「特定個人情報管理規程」および「健康情報等管理規程」等を制定しております。個人情報、個人番号や健康情報等の取り扱いに関する法令や規則等を遵守し、方針および規程に定めた利用目的の範囲内において、適切に保存・活用・管理を推進するとともに、全役員・従業員に対して、教育や啓発活動を実施しております。

また、EUを含む欧州経済領域の個人データの保護等を目的として、「EU一般データ保護規則(GDPR)」への対応も行ってまいります。