

[別紙] 個別の人権課題への取り組み

1. 労働に関する権利

■ 過重労働の排除、過剰労働時間の削減、休憩・休日の確保

私たちは、従業員の健康と働きがい(ウェルビーイングの向上)を重視し、過重労働の排除と労働時間の適正管理に取り組みます。休憩や休日の確保を含め、法令を遵守した働きやすい職場環境の整備を推進します。

■ メンタルヘルスにも配慮した安全で健康的な労働環境の整備

私たちは、すべての従業員が心身ともに健康で安心して働ける職場環境の実現を目指し、安全衛生を企業活動の最優先事項と位置づけています。労働災害の予防に加え、従業員の心身の健康の維持・増進に向けた取り組みを推進し、従業員が安心して働ける職場環境の整備に継続して取り組みます。

■ 生活賃金の支払いと社会保障の提供

私たちは、国際的に認められている人権基準を踏まえつつ、各国・地域の労働法令を遵守し、生活を支える適正な賃金の支払いと、労働時間・休暇の適切な管理に取り組みます。また、社会保障制度や福利厚生の実施を通じて、従業員の生活と健康を支援します。

■ 強制労働の禁止

私たちは、すべての国・地域における事業活動において、いかなる形態の強制労働も認めません。

■ 児童労働の禁止

私たちは、児童労働を認めず、各国・地域の最低就業年齢を遵守します。また、18歳未満の者を危険または有害な業務に従事させません。

■ 人身売買を含む人身取引の禁止

私たちは、すべての国・地域における事業活動において、債務労働や人身売買を含む、いかなる形態の人身取引、強制労働等を含む現代奴隷も認めません。

■ 結社の自由と団体交渉権の尊重

私たちは、国際的に認められている人権基準を踏まえつつ、各国・地域の法令を遵守し、結社の自由および団体交渉の権利を尊重します。また、従業員との対話を重視し、良好な労使関係と働きやすい職場環境の構築に努めます。

2. 差別・ハラスメントの防止

■ 差別の排除

私たちは、人種、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、宗教、信条、民族、障がいの有無、家族構成や社会的背景などに基づく、いかなる差別も行いません。

■ 公平性の確保

私たちは、採用、配置、昇進、報酬などの人事判断において、公平性と透明性を重視し、すべての従業員に対して公正な機会を提供します。

■ ハラスメントの未然防止と迅速な対応

私たちは、性的ハラスメントやパワーハラスメントを含む身体的・精神的な苦痛を伴うあらゆるハラスメント行為を認めません。個人の尊厳を守るため、未然防止と迅速な対応に努めます。

3. プライバシーと個人の尊厳

- 従業員および顧客の個人情報の適切な管理

私たちは、国際的に認められている人権基準を踏まえつつ、個人情報保護に関する各国・地域の法令を遵守し、従業員および顧客の個人情報を適切に管理し、安全確保に努めます。

- AI や監視技術の適正な利用と透明性の確保

私たちは、AI や監視技術を活用する際には、プライバシーへの配慮と透明性を重視し、適正な範囲での利用を徹底します。

4. サプライチェーンと地域社会

- 協働によるサプライチェーンにおける人権尊重の促進

私たちは、取引先や関係企業と協働し、サプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを推進します。

- 先住民や地域住民の権利の尊重

私たちは、国際的に認められている人権基準を踏まえつつ、事業活動を行う国・地域の法令を遵守し、先住民の権利と文化を尊重します。土地利用に際しては、自由意思に基づく事前の十分な情報に基づく同意を確保し、地域社会との信頼関係の構築に努めます。

- 周辺環境への配慮と地域との共生

私たちは、事業活動に関わる地域の文化や価値観を尊重し、地域社会との対話と協働を通じて、持続可能な発展に貢献します。

- 環境・気候変動に関する人権への配慮

私たちは、環境の悪化や気候変動が人権に負の影響を及ぼし得ることを認識し、事業活動において、気候変動対策と生物多様性の保全を含む取り組みにより、その影響の低減に取り組みます。

5. 救済と対話

- 救済メカニズムの整備と透明性

私たちは、事業活動に関わる人権課題を適時に把握し、対応していくため、実効性のある通報・救済メカニズムを整備し、その運用の透明性向上に努めます。

- 従業員を含むすべてのステークホルダーとの継続的な対話と協議

私たちは、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーとの対話と協議を重視し、人権課題の把握と改善に継続的に取り組みます。

2026年2月25日

三ツ星ベルト株式会社