

AZUMA の人権・労働に関する指針

「あらゆる物事は価値をもっているが、人間は尊厳を有している。人間は、決して、目的のための手段にされてはならない」

『それでも人生にイエスと言う』 V・E・フランクル著 山田邦男 / 松田美佳〔訳〕

基本的指針

アズマは、あらゆる人々の生活を心豊かで快適にしたいと思っていますし、事業を通じて健全な社会を育む責任があることを自覚しています。わたしたちはすべての人々の人権に配慮しながら、企業活動に適用されるすべての法令を順守するとともに、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」等国際的に認められた人権を尊重します。

アズマは、基本的指針の実現のために、以下の項目を定め活動し、定期的に見直します。

- 体制及び責任者、社内規則を定め、啓発活動を通じて人権遵守を実践します。
- 人権の尊重を前提とした働きがいのある労働環境を整え、人権遵守への理解を深めます。
- 現状の事業活動を定期的に精査するとともに、事業を通じて発生しうる人権侵害の可能性やリスクを予測し、その是正に努めます。
- 人権侵害またはその恐れが発生した場合に備え、通報窓口を設置し、迅速に被害者を救済できる仕組みを構築します。

体制及び責任者

アズマにおける人権及び労働の取り組みの責任者は代表取締役社長です。人権の尊重及び労働環境の向上は、経営課題の中でも最重要事項に位置付けます。

統括する部門においては部門長が責任を負い、部門長は人権の尊重、労働コンプライアンスの状況を把握し、未然に問題を是正します。各部門における推進状況は、代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ経営委員会で報告、協議、改善します。

人権及び労働環境に関する精査及び是正

アズマにおける人権及び労働の取り組みは、自社だけでなく、国内外のサプライヤーと協力して「責任ある調達」を推進します。まずは国内外の自社の製造拠点を対象に自己精査を進め、段階的にサプライヤーに広げます（詳細は「azumaの責任ある調達に関する指針」をご確認ください）。

精査に当たってはレスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）及び日本生活協同組合連合会調達指針を参照し、応用したチェックシートを作成の上、実施します。チェックシートは適宜見直しを図ります。

主な取り組み事項

アズマでは、正規・非正規、外国人・学生に関係なく、あらゆる労働者に対し、法令及び国際的に認められた労働者の人権を尊重し、敬意を持って接します。強制労働、児童労働、差別や人権侵害への加担、不当な労働を禁止するとともに労働者の権利を遵守します。

児童労働の禁止

こどもには幸せになる権利があり、大人にはこどもを幸せにする義務があります。

15歳未満の児童を雇用しないこと、18歳未満の従業員が深夜労働および重労働や危険を伴う労働に従事することは認めません。当然のことながら、あらゆる形態の強制労働を禁止しています。

一方で、小学生から大学生に対し、職業を通じて社会に貢献してほしいという思いから、職場見学や職場体験、インターンシップなどを積極的に受け入れています。若年層の将来を拓く一助となれば幸いです。

差別の禁止

求人から雇用に至るあらゆる環境において差別をなくし、機会の平等と公平性を提供しています。

人が生き生きと過ごせるように、雇用に際して、職場において、あらゆる事業活動において差別を認めません。年齢、性別、人種、国籍、社会的身分、性的指向などによる差別や差別につながる行為、ハラスメントを禁止し、その啓発に努めています。

ハラスメントの排除

公正で明るい環境で働けるように、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメント行為を認めません。あらゆるハラスメント行為を防止するとともに排除します。たとえば、職場風土の活性化、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するセミナーを定期的を開催しています。

通報窓口

アズマは、人権・労働に関する取り組みの推進にあたり、人権・労働指針に反する行為またはその恐れが発生した場合に備えて、匿名で通報できる通報窓口を設置しています。

通報窓口：アズマ工業株式会社 経理室長

通報の秘守を徹底するとともに、社内外の通報者が通報を理由に報復行為や不利益な扱いを受けることがないように、社内規程で定めています。