

人権方針

SH プレシジョン（以下、当社）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推進します。

経営理念に基づき、当社は、企業市民として社会からの信頼の上に築かれていることを理解し、自らの企業活動で、求められる責任を果たし、地球環境の保全と経済成長の両立に寄与することに日々取り組んでいます。

また、当社は、サステナビリティ経営方針において、持続可能な社会の実現に貢献する経営課題に取り組み、事業の持続的な成長と企業価値の向上を図ることを掲げ、従業員一人一人の技と心で新しい価値を創造し、お客様に満足いただける製品と技術の提供を通して、地球にやさしく、社会から信頼される企業で有り続けることを目指します。

1. 当社における人権尊重の考え方

当社は、当社の事業活動が直接的また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ています。

当社は、すべての人々の人権を侵害しないよう最大限に配慮し、当社の事業活動を通じて人権への負の影響を引き起こすこと、あるいは助長することを回避し、そのような事態が生じてしまった場合にはその是正および救済に向けて取り組みます。

また、ステークホルダー、特に取引先様などのビジネスパートナーが人権への負の影響に関与している場合、当社はステークホルダーに対し人権を侵害しないよう働きかけるとともに、是正や救済の取り組みに協力します。

実際の取り組みにおいては、「従業員」「地域住民」「サプライチェーン」という3領域に特に重点をおいて推進していきます。

2. 基本的な人権課題に関するコミットメント

(1) 子どもの権利の尊重および児童労働の禁止

18歳未満の子どもの基本的人権を尊重し、関連する事業活動および社会貢献活動に取り組みます。また、児童労働を認めず、特に紛争の際の強制的徴集による奴隷労働や、子どもの健康・安全を害する労働など、最悪の形態の児童労働を認めません。

(2) 強制労働の禁止

強制労働、債務労働（借金返済のために使用者の下で働かざるを得ない状況での労働）や人身取引などの形態の現代奴隷を認めません。

(3) 差別およびハラスメントの禁止

雇用や就業などの場面において、人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障がいの有無、国籍などによる差別および不快なまたは非人道的な個人の尊厳を傷つける行為、例えばハラスメント、いじめ、強要、脅迫的行為、虐待または体罰を認めません。

(4) 労働基本権の尊重

労働基本権（結社の自由、労働者の団体交渉権など）を尊重し、労使間で建設的な対話を行います。

(5) 労働時間と賃金

過度な労働時間の削減など、法に従い労働時間、休日、休暇の適切な管理に努め、また法に定められた最低賃金以上の賃金を支払います。

(6) 労働安全衛生

安全かつ健康的な作業環境の確保に積極的に取り組み、生命身体に対する安全や健康を最優先します。

3. 適用範囲

本方針は、当社のすべての役員・従業員に適用されます。

また、当社の事業、製品またはサービスに直接関わるステークホルダー、特にビジネスパートナーの皆様にも、本方針を理解し支持していただくことを期待し働きかけます。

4. ガバナンス・推進体制

本方針の遵守状況と当社の人権尊重の取り組みについて、社長（事業所責任者）を委員長とするサステナビリティ推進委員会にて、定期的に当社の事業方針および手続への反映を行い、人権尊重の取り組みを推進します。

5. 人権に関する国際規範の尊重

当社は、以下の国際的な規範や基準に基づいて、人権尊重に取り組みます。

- ・国連ビジネスと人権に関する指導原則
- ・国連世界人権宣言
- ・労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言

- ・OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための
デュー・デリジェンス・ガイドンス

6. 人権デュー・ディリジェンス

当社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。その際、当社は、人権に関する専門知識を活用し、ステークホルダーとの有意義な協議を行うように努めます。

- (1) 当社の事業活動が直接的または間接的に及ぼす可能性のある負の影響を特定し、評価します。
- (2) 評価の結果判明した負の影響への対応のための予算を配分するなど、評価結果を会社のプロセスに組み込みます。
- (3) 負の影響を停止、防止および軽減するよう取り組みます。
- (4) 当社の取り組みについて、その実施状況を調査し有効性を評価します。
- (5) 実施状況や有効性について情報を開示します。
- (6) 本方針の理解促進および人権尊重の取り組みについて当社の従業員に対する啓発・教育を実施します。

7. 苦情処理メカニズム

当社は、当社の従業員に対し、苦情処理メカニズム（仕組み）を構築し、周知します。

2024年5月1日
代表取締役社長
蔡 上元

