

労働慣行と人権方針

2024 年 5 月

Version 3.0

SDPI 作成方針

三好化成グループは、事業活動を行うすべての国の法律、規制、基準を遵守します。

本方針は、私たちの従業員が互いに尊重しつつ倫理的な職場環境で働く権利を保証することを目的としており、すべての従業員に適用されます。

1. ダイバーシティ＆インクルージョン

三好化成グループは、平等な機会、多様な労働力、全ての人が尊重される職場を目指しています。

三好化成グループは以下コミットします。

- すべての従業員と採用出願者が公平に処遇されることを保証し、宗教、肌の色、出自、性別、性的指向、障害、年齢、出身民族、社会的地位、または政治的信条などを理由として差別をしません。

ジェンダーの不平等をなくすとともに、女性の活躍推進を目指します。

- 2025 年までに全ての管理職にダイバーシティ＆インクルージョンに関する研修を実施します。
- 脅迫や強制を含む、あらゆる種類の身体的、心理的ハラスメント・パワーハラスメントなどの不正行為を禁止します。

全ての従業員にハラスメント・差別、それに関連する規則について研修を実施、新入社員も含め、定期的なフォローアップ研修により意識向上を図っています。

- 職場におけるハラスメント・差別行為に対する内部通報制度を構築します。内部通報者を不利益から守るため、外部弁護士への相談窓口を設け、迅速かつ公正な内部通報に対処する制度を構築します。この制度はすでにすべての事業所にて整備されています。

私たちは全ての内部通報を調査し、改善措置を講じることとします。

2. 児童労働・強制労働

三好化成グループにとって人権の尊重は何よりも重要です。より具体的には、私たちは、いかなる形であっても、以下に示す行動について、そこから利益を得たり、関与したり、協力や助長を行いません。

- －あらゆる形態の拷問、残忍な行為、非人間的かつ尊厳をおとしめる行為
- －あらゆる形態の強制労働
- －国際労働機関（ILO）条約第 182 号に定義される最悪の形態の児童労働
- －性的暴力といった重大な人権侵害や虐待
- －戦争犯罪またはその他の国際人道法違反、人道に反した犯罪、集団殺戮

上記のような深刻な人権侵害を起こしている当事者から物品調達していることが判明した上流サプライヤーとの取引を即座に中止、または停止します。

人権問題に関する私たちのデューデリジェンスプログラムが、現在、潜在するリスクを認識し、防止、軽減するために進行中です。

私たちの目標は、私たちの重要な原料サプライチェーンのすべてのサプライヤーについてデューデリジェンスを実施することです。2024 年中にリスクを認識、そして 2025 年末までには、防止、軽減策を実行します。

3. 労働条件

三好化成グループは、以下をお約束します：

- 最低賃金、残業時間等を含む賃金や勤務時間に関するすべての労働関連法を遵守します。従業員は成果に応じて公正に評価され、定期的にかつ滞りなく報酬が支払われます。
- さらに、三好化成グループ内での生活賃金を継続的に検証し、必要とされる額とのギャップがあれば必要に応じて是正を行います。また、私たちのサプライチェーンに対しても同様の要求を行うべく、調査をいたします。
- 従業員の団結権、および従業員が代表者を選出する権利などについて、その地域毎の法律を遵守します。代表者は、差別や報復を恐れることなく、職場の課題解決にむけて意見を取り交わすことができます。

労働条件については、2024 年末までに、私たちの全事業所において、内部の現状と生活賃金とのギャップ分析を行い、2026 年末までに 80%の主要サプライヤーについて現状を調査することを目標にします。

4. 安全衛生

三好化成グループは、従業員一人ひとりが安全で健康的な職場環境を提供することを目指しています。全ての事業所においてあらゆるリスクを評価・管理し、危険を最小限に抑え、従業員に安全性を意識した行動を奨励することで、すべての従業員に、安全で健康的な職場環境を提供できるように努めます。

三好化成グループは私たちのサプライヤーに対しても、同様の安全衛生プログラムの導入を奨励します。リスクの原因について状況の改善が望めない場合には、共に持続的な代替の解決策を考えていきます。

私たちの目標：

- 前年度の安全衛生リスクアセスメントの 75% の改善を実施します。
- 0 労働災害を目指します。

5. キャリアマネジメント・研修

三好化成グループでは、従業員トレーニングプログラムを通して、従業員の才能、スキルの向上を図り、問題解決と労働慣行の改善に積極的に取り組みます。

三好化成グループのキャリアマネジメント・研修に関する目標：

- 年間労働時間の 1%を研修時間に確保します。
- 毎年、全ての従業員が業績評価を受けます。

人事管理者、安全衛生管理者、またはこれらに関連する担当者は、この方針を理解し遵守する責任があります。

この方針は、毎年または必要に応じて見直されます。