

ノーリツグループ人権方針

I. 基本的な考え方

1. ノーリツグループが人権を尊重する理由

ノーリツグループは、「新しい幸せを、わかすこと。」をミッションに掲げ、世界中の人々の豊かで快適な暮らしに貢献してきました。人々の幸せをわかすことを使命とする当社グループにとって、人権の尊重は事業活動の前提となるものです。そのため、当社グループ社員の行動指針である「ノーリツグループ行動基準」の第1章に「人権の尊重」を掲げ、人権への対応を第一に取り組んできました。

一方、技術革新や暮らしの快適さを追求する事業活動の過程においては、直接的または間接的に、人権に対して負の影響を及ぼす可能性があります。当社グループは、このような可能性を認識した上で、多岐にわたるステークホルダーの皆さまとの対話を通して、責任をもって人権尊重の取り組みを推進すると同時に、皆さまの幸せを実現していきます。

2. 適用範囲

本方針は、当社取締役会にて決議されたものであり、ノーリツグループの全ての役員および従業員に適用します。

3. ステークホルダーの皆さまとの協働および皆さまへの期待

人権を尊重した事業活動を行っていくためには、ノーリツグループだけではなく、サプライチェーンをはじめとする当社グループの事業活動に関連する取引先さまや、当社グループの製品をご利用されるお客様、すべての皆さまの協力が必要です。皆さまには本方針に対するご理解・ご協力をお願い致します。

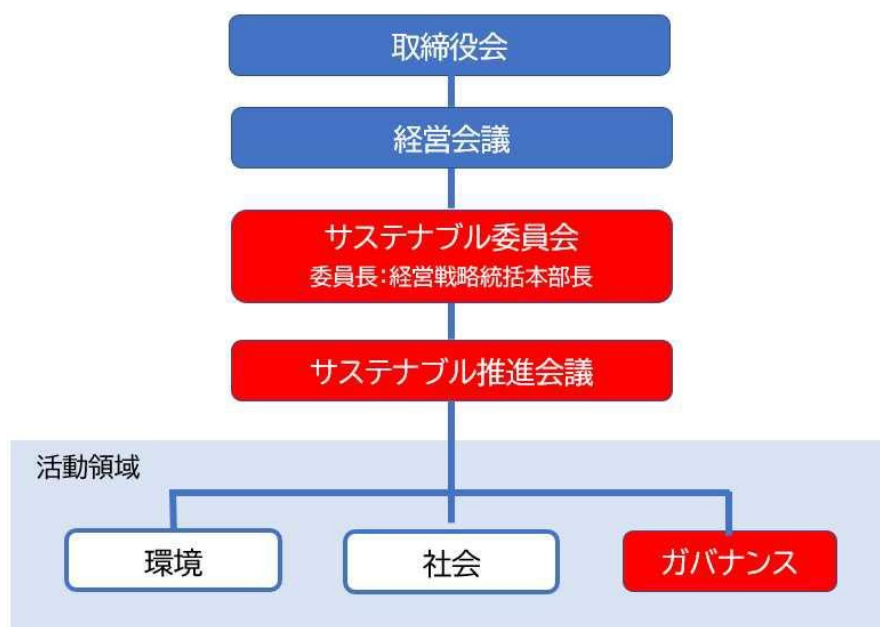
II. 推進体制等

1. 推進体制

ノーリツグループは、持続可能な事業活動を推進し、幸せを沸かし続けるための仕組みとして、サステナビリティ推進体制を構築しています。

本方針に基づく具体的な取り組みは、ガバナンス担当部門が企画・実行し、サステナブル推進会議にて取り組み状況や結果の報告、進捗の確認を行います。また、サステナブル推進会議で報告・議論された事項および顕著な人権リスク課題については、経営戦略統括本部長を委員長とする「サステナブル委員会」に上申され、議論されます。サステナブル委員会の活動については、経営会議および取締役会が適切に監督を行い、サステナブル委員会において

審議された事項は、定期的に経営会議および取締役会に付議・報告されます。



2. 他の方針等との関連性

人権尊重に関する考え方については、「ノーリツグループ行動基準」および「ノーリツグループ サステナブル調達ガイドライン」にも記載し、当社グループ内への周知と教育、および取引先さまに対する本方針の遵守要請や研修実施などを行ってまいります。

III. 取り組み

1. 国際的人権基準への準拠

すべての人は、生まれながらにして自由で平等である権利を有しており、なんびとたりとも、これを侵害することは許されません。

本方針は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的人権と権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、「経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針」、「世界人権宣言」、「国際人権規約」および「ILO 中核的労働基準」などに規定される原則や方針に基づいています。

また、2012 年には、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」が定める 4 分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10 原則の取り組みに賛同し署名しました。社会と企業の持続可能な発展を目指して、事業活動に取り組んでまいります。

2. 人権の尊重

ノーリツグループは、すべての人の人権が最大限尊重されるべきものであることを自覚して行動していきます。また、取引先さまにおいて人権を侵害する行為が確認された場合は改善を求め、必要があれば取引継続の是非を検討します。

① あらゆる理由による差別の禁止

すべての事業活動の大前提として、社内外を問わず、あらゆる場面で人権を最大限尊重します。また、人種、国籍、民族、性別、宗教、思想、信条、年齢、出身、出生、学歴、身体的・知的・精神的障がいの有無、婚姻状態・妊娠状態、雇用形態、性的指向・性自認など、いかなる理由による差別および人権侵害も認めません。

② 人権侵害の加担（助長）の回避

事業活動および製品・サービスが、お客さまや地域社会の人々の人権侵害に加担または助長することに繋がることのないよう十分に配慮します。

③ 地域社会または先住民の法規範・生活・文化の尊重ならびに配慮

事業活動を行う国や地域において、現地法令だけでなく、国際基準に則り、当該地域社会の慣習、先住民の固有の文化や歴史を尊重します。万が一、当該国・地域の法規制と国際的な法規範が相反する場合には、当該国・地域の法令の範囲内で国際的な人権規範を尊重する方法を追求します。

④ ハラスメント行為の禁止

セクシャルハラスメント・パワーハラスメントをはじめとした、いかなるハラスメント（相手の尊厳を傷つけたり、就業環境・職務遂行を害したりする行為）も認めません。

⑤ 非人道的な扱いの禁止

虐待、体罰、嫌がらせなどの非人道的な扱いを認めません。

⑥ 結社の自由と団体交渉権

従業員の結社の自由・団体交渉権の行使を尊重します。

また、労働関係法令や労使協定を遵守し、従業員あるいは従業員の代表と対話・協議し建設的な関係構築に取り組みます。

⑦ 強制労働や児童労働等の禁止

いかなる理由があろうとも強制労働や児童労働、奴隷労働、人身売買を認めません。

⑧ 雇用や人材育成、キャリアアップにおける差別の禁止

人種、国籍、性別、年齢、出身、出生、思想・信条、宗教、民族、障がいの有無、性的指向・性自認等、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、雇用や人材育成、キャリアアップにおいて差別せず、平等に機会を提供します。

⑨ 健康経営の推進

従業員が健康な体で安全に働くことができるように、また安全で衛生的な職場を維持するために、職場環境の定期的なチェックと改善を行っていきます。

⑩ 適切な労働時間・賃金の管理

法定または予め合意された労働時間を遵守した上で、労働時間や休暇等を適切に管理し、割増賃金や支払方法等を公正に適用します。

⑪ 障がい者との協働・支援

ノーリツグループでは、グループ全社員が障がい者との協働・共生を意識し、誇りを持って仕事に取り組むことを目指して、障がい者に対する雇用の創出や就労支援、仕事の提供等を行ってきました。多様性を尊重し、すべての人が個性を最大限発揮して活躍できる社会を実現するため、障がい者に対する人権尊重に取り組めます。

⑫ プライバシーの尊重

個人のプライバシーを尊重し、保護します。個人情報の取扱いに際しては、関連する法令・規範および社内規程を遵守します。

3. 人権デューデリジェンスの実施

ノーリツグループでは、想定される人権リスクの現状を調査し、リスクによる影響を防止・軽減することによる継続的な改善を行うため、当社グループ従業員および仕入先さまに対して、人権デューデリジェンスを実施します。

アンケート等の結果により特定された人権への負の影響に適切に対処し、対処の効果を検証するため継続的にモニタリングを行います。また、実施状況等を定期的の開示します。

4. 是正および救済措置

ノーリツグループは、事業活動によって直接的・間接的に人権に対する負の影響を引き起こした場合、適切な調査・対応を通じて、当該影響の是正・救済を行うように努めます。

5. 教育・研修

ノーリツグループは、事業活動を行う上で、バリューチェーンを通じ、社内外問わずあらゆる場面で人権を尊重することを目指して、全従業員や新任管理者等を対象とした人権研修等の教育・研修を定期的実施します。

6. ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ノーリツグループは、性別や国籍、障がいの有無等、従業員の多様性を尊重し、一人ひとりが個性や強みを最大限に発揮できる職場環境を整備していきます。また、異なる価値観や発想を認め合い、刺激を与えあう事で、新たな価値を創造します。

7. 対話

ノーリツグループは、関連するステークホルダーとの対話や協議を継続的に行うことにより、人権尊重の取り組み強化に努めます。

8. 情報開示

ノーリツグループは、本方針および本方針に関する一連の取り組みについて、ホームページ等を通じて適時・適切に情報開示します。

2023年 11月 28日

株式会社ノーリツ

代表取締役社長

腹巻知