

# 人権基本方針

株式会社 後工務店

# 目 次

第1章 目的等.....	1
第1条 目的・位置付け.....	1
第2条 適用範囲.....	1
第2章 人権尊重に関する基本的考え方.....	1
第3条 準拠する国際規範.....	1
第4条 重点的に取り組む人権課題.....	1
第3章 人権尊重のための取組.....	3
第5条 推進・ガバナンス体制.....	3
第6条 人権デューデリジェンス.....	3
第7条 是正と救済.....	3
第8条 ステークホルダーとの対話・協議.....	3
第9条 教育.....	3
第10条 情報開示と報告.....	3
第11条 制定・改定.....	3
附則.....	4

# 株式会社 後工務店 人権基本方針

## 第1章 目的等

### (目的・位置付け)

- 第1条 株式会社後工務店（以下「当社」という。）は、持続可能な社会の実現や、「優れた作品を世に遺し、社会に貢献する」という企業理念を実現するための前提として、事業活動に関わるすべての人の人権が尊重されることが不可欠であると認識しています。この認識のもと、当社はここに人権基本方針（以下「本方針」という。）を定め、事業活動のあらゆる側面において人権尊重の責任を果たしていくことを約束します。
- 2 本方針は、当社及び当社の子会社・関連会社（以下「当社グループ」という。）のすべての役員及び従業員が、人権尊重の責任を理解し、実践するための基本原則を定めるものです。
  - 3 当社グループは、本指針に基づき、自らの事業活動が直接的又は間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを理解し、人権への負の影響を引き起こし、又は助長することを回避するよう努めます。また、取引関係を通じて生じ得る、当社の事業、製品又はサービスと直接関連する人権への負の影響については、その防止又は軽減に努めます。

### (適用範囲)

- 第2条 本方針は、当社グループのすべての役員及び従業員に適用されます。
- 2 当社グループは、サプライヤー、業務委託先、販売代理店をはじめとするすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の趣旨を理解し、支持していただくことを期待します。

## 第2章 人権尊重に関する基本的考え方

### (準拠する国際規範)

- 第3条 当社グループは、国際連合の「国際人権章典」（「世界人権宣言」と「国際人権規約」）及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持し、尊重します。
- 2 当社グループは、本方針の実践にあたり、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方にに基づき、取組を進めます。
  - 3 当社グループは、事業活動を行う国・地域における法令を遵守します。当該国・地域の法令と国際的な人権規範が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

### (重点的に取り組む人権課題)

- 第4条 当社グループは、本方針で策定する人権デューデリジェンス等を通じて、事業活動に関連する特に重要性の高い人権課題を特定し、以下の項目を含む課題に優先的に取り組みます。

#### (1) 差別の禁止

私たちは、人種、国籍、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、配偶者や子の有無等を含むいかなる理由の差別も認めません。多様な価値観と経験を持つすべての人々が尊重され、その能力を最大限に発揮できるインクルーシブ（包摂的）な環境を構築することに努

めます。

(2) ハラスメントの禁止

私たちは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、その他あらゆる形態のハラスメントを一切許容しません。すべての従業員が互いに敬意を払い、個人の尊厳が守られる、安全で心理的に安心できる職場環境の構築に努めます。また、当社グループの従業員のみならず、顧客、取引先、求職者等を含む当社グループに関わるすべての者に対するハラスメントを認めません。また、これらの者がハラスメントを行うことも認めません。

(3) 強制労働及び人身取引の禁止

私たちは、暴力、脅迫その他の脅威に基づくいかなる形態の強制労働も一切許容しません。特にサプライチェーンにおける労働者が脆弱な立場に置かれるリスクを認識し、デューデリジェンス等を通じてその防止に努めます。また、労働者の移動の自由を尊重し、身分証明書の預かりや採用手数料の徴収等、労働を強制するいかなる手段も禁じます。

(4) 児童労働の禁止

私たちは、子どもの教育を受ける機会を奪い、心身の健全な発達を妨げる児童労働を一切許容しません。法定の最低就労年齢に満たない者を雇用せず、また、若年労働者を雇用する際には、その健康、安全、教育を妨げる可能性のあるいかなる危険有害労働にも従事させません。また、私たちは、採用時に労働者の年齢を確認することを義務付けており、方針違反の可能性がある場合には責任をもって是正するための措置を講じます。

(5) 結社の自由及び団体交渉権の尊重

私たちは、従業員が自らの意思で労働組合を結成又は加入する権利及び団体交渉を行う権利を尊重します。労働者が労働組合に加入しない、又は労働組合から脱退することを雇用条件としたり、組合員であるという理由や、組合活動に参加したという理由で解雇されたり、その他の不利益な取扱いをされたりすることを禁じます。

(6) 安全で健康的な労働環境の確保

私たちは、すべての従業員の安全と健康を守ることを経営の最優先事項と位置づけ、安全で衛生的な労働環境を提供します。定期的なリスク評価を通じて職場の潜在的な危険を特定・除去し、適切な安全衛生教育を実施することを通じて、継続的な労働環境の改善と、無災害の職場づくりに努めます。

(7) 適切な労働時間と賃金の確保

私たちは、すべての従業員が人間らしい生活水準を維持できる公正な賃金を受け取る権利を尊重します。適用される法令を遵守し、法定最低賃金を満たす又は上回る賃金と、時間外労働に対する適切な割増賃金を支払います。また、過度な長時間労働を防止し、従業員の健康とワークライフバランスを守るため、労働時間を適切に管理し、休憩時間及び休日を確保します。

(8) 地域コミュニティ及び先住民の権利の尊重

私たちは、事業活動を行うすべての地域において、地域社会の文化や慣習を尊重します。特に、土地や資源、文化に対する先住民族の権利を認識し、尊重します。事業活動が地域社会に与える影響に配慮し、必要に応じてステークホルダーとの建設的な対話を行います。大規模な開発等を行う際には、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を得るよう努めます。

(9) プライバシーの保護

私たちは、従業員、顧客、その他すべてのステークホルダーのプライバシーに対する権利を尊重します。個人情報の収集、利用、保管、廃棄にあたっては、適用される法令を遵守するとともに、厳格な管理体制を構築し、その安全を確保します。情報は特定された目的のためにのみ利用し、原則として本人の同意なく第三者に開示・提供することはありません。

第3章 人権尊重のための取組

(推進・ガバナンス体制)

- 第5条 当社取締役会は、当社グループの人権尊重の遵守、人権課題への対応に関する本方針の取組状況を監督する責任を負います。
- 2 コンプライアンス委員会は、本方針の取組状況について定期的に審議し、取締役会に報告する義務を負います。

(人権デューデリジェンス)

- 第6条 当社グループは、本方針に定める理念を実現するため、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。これにより、当社グループの事業活動が人権に及ぼす潜在的及び顕在的な負の影響を特定・評価し、優先順位をつけてその防止及び軽減のための実効的な措置を講じます。

(是正と救済)

- 第7条 当社グループの事業活動が、人権への負の影響を引き起こした、又は助長したことが明らかになった場合、国際基準に則った適切かつ実効的な手続を通じて、その是正・救済措置に取り組みます。
- 2 取引関係を通じて、当社の事業、製品又はサービスが人権への負の影響について直接又は間接的に関係している場合には、是正に向けた役割を果たします。
- 3 当社グループの事業活動に関連する人権侵害の懸念について、影響を受けるすべてのステークホルダーが利用できる実効的な通報窓口を設置し、救済へのアクセスを担保します。

(ステークホルダーとの対話・協議)

- 第8条 当社グループは、本方針に基づく取組の過程において、影響を受ける可能性のあるステークホルダーとの対話と協議を重視し、継続します。
- 2 独立した外部の専門家の知見を活用し、人権への負の影響に関する懸念について真摯に対話を行い、対応の実効性を高めるよう努めます。

(教育)

- 第9条 当社グループは、本方針が当社グループのすべての事業活動に組み込まれ、実践されるよう、すべての役員及び従業員に対し、その役割に応じた適切な教育及び能力開発を継続的に実施します。これにより、全社的な人権意識の向上と、本方針の浸透を図ります。

(情報開示と報告)

- 第10条 当社グループは、本方針に基づく人権尊重の取組の進捗状況及び成果について、当社のウェブサイト等を通じて、定期的かつ適切に情報を開示します。

(制定・改定)

第11条 本方針は、取締役会の決議により制定及び改定します。

附則

第1条（施行日）

本方針は、2025年1月1日より施行する。