

# エクシオグループ人権方針

私たち、エクシオグループ株式会社およびグループ会社は「技術力を培う・豊かさを求める・社会に貢献する」というグループ理念のもと、あらゆる事業活動の場において、人権を尊重することが企業にとって重要な社会的責任であると認識し、その責任を果たすことで、持続可能な社会の実現に貢献します。

こうした人権尊重の取り組みを推進するため、国連人権理事会により採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき「エクシオグループ人権方針」を制定し、本方針のバリューチェーン全体での遵守に努めます。

#### 【人権方針の適用範囲】

本方針は、海外を含むすべてのグループ会社の役員および従業員（契約社員・派遣社員を含む）に適用されることはもとより、当社グループのお客様、サプライヤー、協力会社等ビジネスパートナーに対しても、本方針の理解と支持を求めます。

#### 【人権尊重へのコミットメント】

グローバルに事業を展開する企業として、当社グループは全ての人と国が達成すべき共通の基準として採択された以下の国際規約・条約を支持します。

- 世界人権宣言
- 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約
- 市民的及び政治的権利に関する国際規約
- ビジネスと人権に関する指導原則
- 労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言
- 子どもの権利とビジネス原則

また、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守し、国際的に認められた人権と各国・地域の法令との間で矛盾がある場合には、これら現地の法令規則に配慮しつつ国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

#### 【基本的な人権課題に対する取り組み】

当社グループは、以下の基本的な人権課題に対する取り組みを行っており、すべての役職員に対し、その遵守を徹底します。

##### (1)ダイバーシティ&インクルージョン

◆一人ひとりの人権を尊重するとともに、性別・年齢・国籍・人種・民族・信条・宗教・社会的身分・障害・妊娠または出産・育児介護休暇取得等を理由として労働条件やお互いの言動において不当に差

別、あるいは相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけるいかなる種類のハラスメントもしてはならない。

- ◆ジェンダー、性的指向、性自認等を問わず、多様な価値観を認め合う風土を醸成し、これまでの常識や固定観念に縛られた言動を行わない。
- ◆社内外を問わず、相手方の意に反した性的な言動（セクシャル・ハラスメント）はもとより、その他の性的に人を不快にさせる職場環境を生み出す行為をしてはならない。
- ◆役職員だけでなく協力会社や採用応募者等に対し、優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為（パワー・ハラスメント）をしてはならない。また、このような行為に至らないよう他の役職員の言動に対しても、お互い注意を払うように努める。

## (2)健康経営の推進・労働環境の整備

- ◆労働災害・健康障害および工事事故を未然に防止し、快適な職場環境を形成するため、安全衛生管理体制を徹底する。
- ◆役職員の疲労やストレスを軽減するため快適な職場環境の形成を促進する。
- ◆長時間労働をはじめとする非人道的な行為が起きないように監督し、役職員の疲労やストレスを軽減するため快適な職場環境の形成を促進する。
- ◆あらゆる形態の強制労働や人身取引及び児童労働を禁じ、人権を侵害する労働慣行の是正や根絶に取り組む。
- ◆労働組合を結成、参加し、団体交渉権を行使するなど組合活動を行う権利を尊重し、会社はその代表者と誠意をもって交渉する。
- ◆賃金に関するすべての法令および労働基準を遵守し、従業員とその家族の一定の生活を保障する適切な賃金水準の確保に努める。

## (3)地域社会との調和

- ◆施工にあたっては、地域住民の生活環境に与える騒音・振動等の影響を十分調査し、影響のある場合には、地域住民の了承を得なければならない。
- ◆施工・警備にあたっては、他人の権利を侵害、または個人もしくは団体の正当な活動に干渉してはならない。
- ◆現場周辺を通行する人や車両等の安全を守り、事故を防止する。

## (4)プライバシーの保護

- ◆個人情報を取扱うにあたっては適正な管理体制のもとに、細心の注意を払い、個人のプライバシーを侵害してはならない。

## 【ガバナンス】

この方針は、最高経営責任者を含むサステナビリティ委員会 によって所管され、総務部サステナビリティ推進室が中心となって取り組みを推進します。

また、人権尊重を重要なサステナビリティ課題と捉え、人権デュー・ディリジェンスの取り組み状況について、サステナビリティ委員会から取締役会へ定期的に報告します。

なお、顕著な人権課題に関連した人権尊重の取り組みに関しては取締役会に報告され、議論・監督します。

## 【人権デュー・ディリジェンス】

当社グループは、自らの活動を通じて人権への負の影響を引き起こしている、または助長した場合には、これに適切に対処します。また、たとえ負の影響を助長しない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するよう努めます。

そして、これら人権尊重の社会的責任を果たすため、以下のとおり人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、定期的かつ継続的に実施します。

- ①人権に対する影響評価の実施
- ②評価結果を組織内の機能やプロセスへ統合し、潜在的影響を防止または軽減
- ③防止・低減策が効果的に実行されているかのモニタリング
- ④影響評価や対策、モニタリングを踏まえ、結果の公表やステークホルダーとのコミュニケーション

なお、運用にあたっては、外部の専門家・機関等による助言のもと、適宜見直し・改善を図るなどして実効性のある人権デュー・ディリジェンスプロセスの確保に努めます。

## 【是正／救済】

当社グループにおいては、人権への負の影響が引き起こされた、または助長した場合の救済・是正に対応するための相談窓口を設ける等の仕組みづくりを実施します。相談窓口の整備にあたっては、以下の事項に留意します。

- ①利用対象者には、役職員だけではなく、社外ステークホルダー、委託先、従業員等、ステークホルダー全般を含む。
- ②対象案件には、法令や社内規範に関する問題だけではなく、責任ある企業行動に関わる全ての問題を含む。
- ③積極的に外部専門家を関与させる。
- ④利用者の匿名性・秘匿性を担保し、通報したことで不利益が生じないよう保護する。
- ⑤当社グループ各社の通報・相談窓口を基に利用対象者、対象案件の拡大を図る等、段階的に整備を進める。

### 【人権方針の周知・浸透・教育】

当社グループは、本方針が事業活動全体に定着するよう、人権に関わる課題について、研修や情報提供等の教育（ハラスメント、強制労働、児童労働等のテーマを含むがこれらに限られない。）を、役職員に対し 定期的に行います。

また、総務部サステナビリティ推進室は人権尊重に関する基本的な考え方、問題事例の共有、人権の尊重に関するメッセージを役職員に繰り返し発信します。

さらには、当社グループの事業・製品・サービスに関係するビジネスパートナー等に対しても、本方針への理解の浸透に努めます。

### 【ステークホルダーとの対話と情報開示】

当社グループは、事業活動が及ぼす人権への負の影響に関する対応について、社内外の関連するステークホルダー や社外の専門家との対話・協議を継続的に行います。

また、外部環境の変化や上記対話・協議の結果を踏まえ、定期的に本方針を見直し、人権尊重への取り組みの高度化に努めるとともに、本方針に基づく人権尊重の取り組みについては、ウェブサイトなどで定期的に開示します。

なお、本方針は 2024 年 1 月の当社取締役会において承認を得ております。

2024 年 1 月

エクシオグループ株式会社

代表取締役社長 船橋 哲也