

NAS グループ人権方針

日本冶金工業及びそのグループ会社（以下、当社グループ）は、人権の尊重が事業活動にとって必要不可欠であることを強く認識しています。当社グループの役員、従業員、出向・派遣社員を含むすべての社員（以下、全役職員）が人権尊重への取り組みを実践するとともに、当社グループが果たすべき責務を明確にするため、「NAS グループ人権方針」を定めました。本方針に基づき、包摂的社会的の実現に貢献いたします。

位置づけ

本方針は、国際的な規範* 1 に従うとともに、これまで当社グループが取り組んできた人権に関する項目を踏まえ策定しております。また、本方針は、当社グループの事業活動における人権尊重への取り組みの指針として経営理念や行動規範を補完するものです。

* 1 当社は本方針策定にあたり、以下の国際規範を参照しています。

- ・国連「国際人権章典」（「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」及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約」）
- ・国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」及び「多国籍企業宣言」
- ・国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）
- ・国連「子どもの権利条約」及びユニセフ、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン「子どもの権利とビジネス原則」
- ・経済協力開発機構「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」

適用範囲

本方針は当社グループの全役職員に適用されます。また、仕入れ先や販売先を含むビジネスパートナー又はその他の関係者を通じて、当社グループの事業、製品又はサービスが人権への負の影響に直接関連し、又は関連し得る場合、当該関係者に対しても、本方針をご理解いただき、人権尊重に努めていただくように継続的な働きかけを行います。

人権に対する基本的な考え

当社グループは、自らの事業活動を行う過程で、直接的・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、人権を尊重する責任を負っていることを認識した上、本方針に基づき、人権尊重のための具体的取り組みを行って参ります。

国際人権に関する国際規範及び法令の遵守

当社グループは、国際人権章典（「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」及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約」を指します）及び労働における基本的権利を規定するILO「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本権を最低限のものとして理解し、これらを含む国際的に認められたすべての人権を尊重します。また、事業活動を行う国・地域における法令及び規制を遵守します。

また、当社グループは、当該国の法規制と国際的な人権規範が一致しない場合には、より高い基準に従い、相反する場合には、各国・地域の法令規則に配慮しつつ国際的な人権規範を最大限尊重する方法を追求します。

国際規範の観点から尊重が求められる人権に関する課題

当社グループは、当社グループ及びそのサプライチェーン上における、以下の基本的な労働権に関する取り組みを重要な社会的責務と認識し、全役職員に対し、その遵守を徹底しています。なお、現在、当社グループが事業活動に関連して優先的に取り組むべき人権課題は、別表のとおりであり、当社グループは、社会情勢や事業活動の展開、当社グループに対する要請などを勘案しながら、事業活動に関連して優先的に取り組むべき人権課題について、適時の見直しを行います。

- ・児童労働、強制労働、人身売買を禁止します。
- ・事業活動を行う国・地域における労働者の結社の自由と団体交渉権を尊重します。
- ・事業活動を行う国・地域において適用される労働時間と賃金等に関する法令を遵守します。また、十分な生活水準を享受できる賃金の実現に努めます。
- ・多様性を尊重し、人種、民族、性別、地位、性自認、性的指向、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、障害、疾病、その他の状態を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態によるあらゆる差別を禁止します。また、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他あらゆる形態の個人の尊厳を傷つける言動を許容しません。
- ・事業活動を行う国・地域において適用される安全衛生に関する法令及び規制を遵守します。また、職場における安全確保に努め、当社グループの全役職員が心身ともに健康に働くことができる職場づくりに努めます。

人権デュー・ディリジェンスの実施

本方針を実践し、当社グループの事業活動が原因となり、若しくは助長し、又は当社グループの事業、製品若しくはサービスと直接結びつく人権への負の影響を特定、防止、軽減するための人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

教育

本方針が事業活動を通じて浸透するよう、当社グループの全役職員への啓発活動を継続的に実施します。

是正・救済

当社グループは、その事業活動が人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、必要な手続きを通じて速やかに是正・救済に取り組みます。また、ビジネスパートナー又はその他の関係者を通じて、当社グループの事業、製品又はサービスが人権への負の影響に直接結びつく場合には、当該関係者に対して、適切な手段・対話を通じ、是正の働きかけを検討して参ります。また、当社グループでは、指導原則に則った救済のための苦情処理メカニズムの整備を進めて参ります。なお、当社グループでは、公益通報制度として「NAS グループヘルプライン規程」を制定しこれを運用しています。通報窓口の透明性、通報者の匿名性・秘匿性は担保され、通報者は不利益が生じないよう保護されます。

モニタリングと情報開示

本方針の遵守状況及び人権尊重の取り組みについて、継続的にモニタリングし、その内容について、サステナビリティ推進会議及び取締役会へ定期的に報告します。また、当社ウェブサイトや統合報告書などを通じて、人権に関する取り組み状況を定期的に開示します。

対話・協議

人権への負の影響を特定し、適切に対処するために、自らの事業により影響を受けるライツホルダー及びその他の関連するステークホルダーと対話・協議を行います。また、外部環境の変化や上記対話・協議の結果を踏まえ、本方針を定期的に見直します。

本方針の改廃

本方針の改廃の主管は、経営企画部とし、重要な改正または廃止は、取締役会の決議により行います。

本方針は、日本冶金工業株式会社の取締役会において承認されています。

2024年4月30日制定

日本冶金工業株式会社

代表取締役社長

浦田成己

別表：NASグループ人権方針重点課題

当社グループは、人権リスク評価を実施した結果、事業活動に関連して優先的に取り組むべき人権課題を以下のように認識し、適切に取り組みます。また、すべてのビジネスパートナーに対しても下記の人権課題への理解と実践を求め、人権が尊重・擁護される社会の実現に貢献していきます。

安全で健康的な職場環境の整備

安全と健康に配慮した、はたらきやすい職場環境を整備します。

差別、ハラスメントの排除

従業員及び関係者による人種、民族、性別、地位、性自認、性的指向、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、障害、疾病、その他の状態を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態によるあらゆる差別を禁止します。また、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他あらゆる形態の個人の尊厳を傷つける言動を許容しません。

地域社会への責任

事業活動が地域社会における人権に直接あるいは間接的に影響を及ぼす可能性があることを認識し、人権侵害を伴う紛争鉱物を使用しないようにする他、汚染の予防や水及びその他の資源に対する権利の確保を含め、事業活動に関係する周辺地域の地域住民の環境に対する権利や土地に対する権利を尊重します。