

# 株式会社十勝大福本舗 人権方針

株式会社十勝大福本舗(以下、私たち)は、お客様、お取引先、株主、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの皆様に支えられ、身近な暮らしと社会の発展に資する事業活動に取り組んでいます。

私たちのあらゆる事業活動の礎は人と社会にあります。

私たちはすべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、ここに「株式会社十勝大福本舗 人権方針」を定めます。この方針は、株式会社十勝大福本舗すべての事業活動の基盤です。

また、私たちは本方針の実践を通じて、ステークホルダーの皆様と協働し、人権が尊重される持続可能な社会を共創します。

## 1. 人権に対する基本的な考え方

私たちは、「国際人権章典(国連)」および「労働における基本的原則及び権利に関する宣言(ILO)」を最低限遵守されるべき原則・基準と理解し、支持します。

私たちは、これらの原則・基準に基づく「ビジネスと人権に関する国連指導原則」および「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」(日本政府)に則り事業活動を行います。

私たちは、事業活動において各国における法規制を遵守します。万が一、当該国の法規制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。

## 2. 適用範囲

### (1) 株式会社十勝大福本舗の役員と従業員\*<sup>1</sup>(以下、役員と従業員)

本方針はすべての役員と従業員に適用されます。私たちは、役員と従業員が「人権を尊重される存在」として、差別のない安全な職場で、働きがいをもって仕事ができるよう環境整備に努めます。また、役員と従業員は「他者の人権を尊重すべき存在」であることを理解し、本方針を実践します。

### (2) 株式会社十勝大福本舗のビジネスパートナー

私たちは、すべてのビジネスパートナーに対して、本方針の理解および人権尊重への取り組みへの協力を継続して働きかけます。

\*<sup>1</sup>:「株式会社十勝大福本舗の役員と従業員」とは、株式会社十勝大福本舗およびその連結子会社の取締役、監査役などの役員および正社員、契約社員、嘱託社員、派遣社員、パートタイマー、アルバイトなど、株式会社十勝大福本舗の業務に従事する者すべてをいいます。

## 3. 人権尊重の推進体制

本方針を実現するため、推進組織を明確にし、取締役会が監督の責任を担います。

#### 4. 人権デュー・ディリジェンスの実施

私たちは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権への悪影響を防止または軽減することに努めます。

私たちの事業活動が人権侵害を引き起こしている、あるいは、それを助長していることが明らかになった場合は、その是正・救済に取り組みます。

また、私たちの事業活動が引き起こした、あるいは、助長したものでなくても、取引関係によって私たちの商品・サービスが人権侵害に直接関与している場合は、是正への働きかけを行います。

#### 5. 救済制度の構築と救済措置

私たちは、人権侵害の未然防止と人権侵害を受けた方が救済へアクセスする機能を有する、内部通報制度を含めた苦情処理メカニズムを適切に運用します。

なお、内部通報制度を利用した通報・申立てについては、通報者・申立者の匿名性を担保し、通報・申立てをしたことを理由とした不利益な取扱いを禁じております。

私たちは、人権侵害を容認または黙認せず、人権が尊重されていないという通報や申し立てを受けた場合は、適切に調査を行い、是正に向けた取り組みや働きかけを行います。

#### 6. ステークホルダーとの対話・協議

私たちは、人権方針の実践にあたって、人権侵害を受ける可能性のあるステークホルダーの視点から対応することが重要であると認識し、常にステークホルダーとの密接な対話を図っていきます。

また、人権に関する事案については、関連するステークホルダーとの対話と協議を継続的に行うとともに、必要に応じて人権に関する外部の専門知識を活用することにより、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

#### 7. 教育・啓発活動

私たちは、本方針への理解を促進し、事業活動に組み込まれ実行されるよう、役員と従業員に対し、適切な教育・啓発活動を継続的に実施します。

#### 8. モニタリングと情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みについて、本方針の遵守状況を継続的にモニタリングし、説明責任を果たすため、株式会社十勝大福本舗のウェブサイトなどのコミュニケーション手段を通じて定期的に開示します。

#### 9. 重点取り組み

私たちは、下記の項目を重点的に取り組みます

##### (1) ハラスメントなど非人道的な扱いの禁止

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントその他、精神的か肉体的かを問わず、あらゆる形態のハラスメントを行いません。体罰を含む虐待など非人道的な扱いを行いません。

- (2) 強制労働の禁止  
自由意思によらない強制的な労働や人身取引を禁止します。
- (3) 児童労働の禁止  
すべての企業活動および取引関係において、法定の最低就業年齢に満たない者を雇用しません。また児童の発達を損なうような就労をさせません。
- (4) 差別の禁止  
人種、性別、国籍、民族、言語、宗教、信条、社会的出自、財産、性的指向、性自認、健康状態、障がいの有無などの、業務と関係のない属性、状態を理由に特定の個人を従属的または不利な立場に置きません。
- (5) 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供  
法令に従い、安全で衛生的かつ健康的に働き続けられる労働環境を提供します。
- (6) 適切な労働時間の管理  
法令に従い、労働時間・休日・休暇を適切に管理します。
- (7) 適切な賃金の確保  
法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払いに配慮します。また、不当な賃金の減額は行いません。
- (8) 安全な商品・サービスの提供  
安全な商品・サービスの提供に努めます。

以上

制定: 令和 5 年 6 月 12 日