

文化シャッターグループ人権方針

文化シャッターグループは、「快適環境のソリューショングループ」として、多彩なものづくりを通じて、安心・安全の提供により人々の幸せを実現するとともに、社会や経済の発展に貢献し続けていくことを使命と考えています。

文化シャッターグループは、「文化シャッターグループ人権方針（以下、本方針）」を制定し、事業活動に関わる人権課題についての理解を深め、人権尊重の責任を果たしていきます。

人権方針の位置づけ

文化シャッターグループは、CSR憲章「働く仲間と共に」の行動指針において、人権の尊重を定めています。人権に関しては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本として、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、およびユニセフの「子どもの権利とビジネス原則」等の人権に関する国際規範に基づき、本方針を最上位の方針として定め、児童を含むすべての人々の人権尊重の取り組みを推進します。

なお、事業活動を展開する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水準と各国や各地域の法令の間に差異がある場合は、より高い水準を遵守します。また国際的に認められた人権水準と各国や各地域の法令が矛盾する場合には、現地法を遵守しながら、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

適用範囲

本方針は、文化シャッターグループのすべての役員およびすべての従業員（正社員、嘱託者、契約社員、パートタイマー、顧問等）に適用します。また、自社の商品・サービスに関するステークホルダーに対しても、本方針の理解・遵守を求めます。

人権尊重へのコミットメント

文化シャッターグループは、研究開発、営業、設計、調達、製造、物流、施工、アフターメンテナンスに至る全ての事業活動において影響を受ける人々の人権を侵害しないことに努めます。

特にお客様、取引先、職場における人権を尊重し、人権デュー・ディリジェンスを確実に実施することで人権に与える負の影響の防止と軽減に努めます。

また事業活動を通じ、人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避します。たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって事業活動および商品・サービスと直接的につながっている人権への負の影響の防止または軽減に努めます。

重要な人権課題

文化シャッターグループは、国際社会や建設業界における人権課題のうち、当社グループに深く関わりのあるものを、今後優先して発生防止に取り組むべき重要な人権課題として特定します。特定した重要課題については、社会状況や事業活動の変化に応じて随時見直しを図ります。

(1)差別の禁止

人種や肌の色、宗教、国籍または民族的出自、本籍、先祖、年齢、障害の有無、性別、妊娠、婚姻関係、性的指向、性自認、性表現、信条などを理由とした差別行為を一切行いません。

また、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、個々の能力を最大限発揮できる労働環境を確保します。

(2)ハラスメントの禁止

あらゆるハラスメントやいじめ等を排除した快適な職場環境を提供します。

(3)職場における安全と健康の確保

従業員や共に働くステークホルダーの安全と健康の確保は、企業の社会的責任と考え、国際的な水準や国の定める水準を満たす職場環境を提供します。

とりわけ施工現場においては、別途定める「安全衛生管理要領」に基づき、事故・災害の防止に努めます。

(4)適正な賃金の支払いおよび労働時間の管理

各国の法定基準を満たす賃金を支払います。また、法定の上限労働時間を超えた労働を禁止します。

(5)強制労働および児童労働の禁止

強制労働や不法労働、奴隷や人身売買による労働、および児童労働を禁じます。

(6)結社の自由および団体交渉権の尊重

従業員の団結権を保障し、団体交渉の権利を尊重します。

人権デュー・ディリジェンス

文化シャッターグループは、特定した6つの重要な人権課題およびその他の人権課題について、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを通じて人権への影響度について評価、特定、軽減・防止、是正を進め、人権侵害を防止します。

コミットメント

文化シャッターグループは、人権への負の影響を低減する適切な手続きを事業活動に組み込むことでコミットメントを果たしていきます。

検証・防止

事業活動において人権に負の影響を与えることがないかを定期的に検証し、人権影響の特定および未然防止・低減に努めます。また調達先に対しては、人権課題を含むアンケートを定期的実施し、基準に満たない調達先については、個別面談を実施するなど、改善指導を行っていきます。

人権尊重に対する対応策については、サステナビリティ委員会の「働く仲間と共に委員会」が中心となり、検証結果を分析、評価することで、人権への負の影響の低減に向けた具体的な施策の展開に繋がっていきます。

救済・是正

人権に負の影響が発生した場合や助長している可能性があることが判明した場合には、原因究明と再発防止に向けて適切に対処し、救済・是正に努めます。

また、人権を含む総合的な相談を受け付ける通報窓口を社内外に設置し、是正・救済のためのプロセスを整備していきます。

報告・情報開示

透明性のある行動を心掛け、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果をウェブサイト等において開示します。

ステークホルダーとの対話

本方針を実行する過程において、独立した外部の専門家からの助言や、ステークホルダーとの対話を真摯に行います。

教育・研修

本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、適切な教育・研修を行います。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の「働く仲間と共に委員会」が中心となり、人権尊重への対応を推進します。人権尊重のコミットメントを果たす上で必要な事項については、取締役である業務担当役員が委員長を務めるサステナビリティ委員会において議論され、結果は代表取締役の諮問機関である常務会に迅速に報告されます。

人権課題を監督する責任は、取締役である業務担当役員が担います。

方針の見直し

社会動向による外部環境の変化やステークホルダーとの対話等を踏まえ、定期的に本方針を見直し、人権尊重の取り組みの高度化に努めます。

文化シャッター株式会社
代表取締役社長

小倉 博之