

サステナビリティ推進の基本方針 社会への基本的な考え方(S)

- ・ 社会からの感謝の言葉を最大の喜びに、グローバルな視点で社会インフラの発展と地域活性化に取り組んでまいります。
- ・ 全てのステークホルダーの笑顔を増やし笑顔であり続けるために、一人ひとりの権利と価値観を尊重し、人の成長を通じて社会に付加価値をもたらすことを誇りと喜びにします。

サインポスト人権方針

サインポストは、企業理念に掲げる「お客さまと社会に感謝される仕事を」「社員が仕事を通じて成長するのを支援し社員とその家族を幸せに」をより高いレベルで実現するために、サステナビリティ推進の基本方針並びに本方針に沿って、事業活動を通じた人権の尊重に取り組みます。

■ 人権に関する国際規範の支持・尊重

サインポストは、「国際人権章典」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」において表明されている人権を支持します。

また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた事業活動を行います。

■ 法令遵守と国際的に認められた人権の尊重

サインポストは、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。また、国際的に認められた人権と各国・地域の法令等の中に矛盾がある場合は、法令を遵守しつつ、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求します。

■ ガバナンス

当社の取締役会は、本方針の遵守及びその取り組みを監督します。

■ 適用範囲

本方針は、サインポストの全ての役員及び従業員(契約社員、派遣社員等を含む)に適用されます。また、ビジネスパートナーやその他関係者に対しても、本方針を理解いただくことを期待します。

■ 人権デューデリジェンス

サインポストは、事業活動に関わる人権の負の影響を特定、評価、防止、軽減するために、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。

■ 人権課題への対応

● 強制労働の禁止

強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の奴隷労働も認めません。

● 児童労働の禁止

児童労働を許容せず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、若年労働者を、危険有害労働に従事させません。

● 差別・ハラスメント・非人道的な扱いの禁止

性別、ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、職業、国籍、人種、思想、信条、宗教、社会的地位または門地、心身の障がいなどに基づく、いかなる差別も行いません。また、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントを含め、身体的、精神的であることを問わず、いかなる形態のハラスメントも認めません。

● 多様性の尊重

一人ひとりがお互いの個性と多様性を尊重し、意欲と能力のある全ての社員がジェンダー・年齢・国籍・障がいの有無等に関わらず能力を最大限発揮することのできる環境を整備します。

● 結社の自由と団体交渉権

労使関係における従業員の結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

● 労働安全衛生

一人ひとりが健康で、かつ安心して働き続けられる労働環境を提供します。

■ ステークホルダーとの対話や協議

サインポストは、人権尊重の取り組みの向上と改善に向けて、外部の専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話や協議を行います。

■ 是正・救済

サインポストは、人権に対する負の影響を引き起こした、または関与が明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその是正に取り組みます。

■ 教育・研修

サインポストは、本方針の理解促進及び実践に向けて、適切な教育・啓発活動を行っていきます。

■ 報告

本方針は、取締役会において承認された上、広く一般に公開します。また、本方針に基づく人権尊重の取り組みについて、ホームページ等を通じて定期的に報告していきます。

2022年9月
サインポスト株式会社
代表取締役社長 蒲原寧

■ 関連する SDGs

