

今仙グループ人権方針

今仙グループは、「信頼される企業」、「挑戦し続ける企業」であることで「社会に選ばれる企業」になれ、を経営理念として掲げ、全ての人にとって安心・快適な未来を創造していくことを目指しています。

人権の尊重は最も重要かつ、あらゆる事業活動の基盤ととらえ、各国での人権課題について取り組んでいくことが、必要不可欠であると認識しています。

当グループは全ての事業活動が人権尊重を前提に成り立っていることを認識し、ビジネスに関わる全ての人の人権を尊重するために、今仙グループ人権方針（以下、本方針）を定め、これを指針として人権尊重の取り組みを推進していきます。本方針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権における最上位方針として位置付けます。

1. 人権尊重へのコミットメント

今仙グループは、「世界人権宣言」などをはじめとする国際規範に従い、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を実行の枠組みとしてとらえ、事業活動を行うそれぞれの国や地域の法と規制を遵守します。

国際的に認められた人権と各国の法令の間に差異がある場合は、国際的な人権の原則を最大限尊重するための方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針の適用範囲は、今仙グループの全ての役員と従業員に適用します。

また、今仙グループの製品・サービスに関する仕入先を含む全てのステークホルダーの皆様にも、本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

3. 人権デュー・ディリジェンス

今仙グループは、人権尊重の責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するために人権デュー・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。

4. 是正・救済

今仙グループの事業活動が人権に対する負の影響を引き起こした場合、または仕入先関係などを通じた間接的な影響が明らかになった場合、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。そのために負の影響を受ける可能性のある関係者が利用可能な相談窓口を整備していきます。

5. 教育・啓発

今仙グループは、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、全ての役員と全従業員に適切な教育・啓発活動を行います。

6. 情報開示

今仙グループは、人権尊重の取り組み状況をウェブサイトなどで適宜開示します。

7. ステークホルダーとの対話・協議

今仙グループは、人権に対する負の影響への対応について、社内外の有識者に相談し、関連するステークホルダーとの対話・協議を行うものとします。

本方針は、2025 年 3 月 26 日の株式会社今仙電機製作所の取締役会にて承認されています。

2025 年 3 月 26 日
株式会社今仙電機製作所
代表取締役社長執行役員
長谷川 健一

人権方針付属書 取り組みテーマ

今仙グループは、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重するため、以下の項目をはじめとする人権課題に積極的に取り組んでいきます。また、この付属書に示された人権課題は、法令などを含む社会の要請、事業環境の変化に基づき、適宜見直しを実施します。

1) 差別撤廃、多様性の尊重・受容

- ・あらゆる雇用の場面（応募、採用、昇進、報酬、教育を受ける権利、業務付与、賃金、福利厚生、懲罰、解雇、退職等）において、人種、民族や出身国籍、年齢、性別、信条、宗教、性的指向、性自認、障がい、家族構成等を理由とした差別を認めません。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進します。

2) ハラスメントの禁止

- ・パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、同調圧力、個人の尊厳を傷つける行為等、職場におけるあらゆる形態のハラスメントを認めません。
- ・ハラスメントに対して従業員が報告しやすいような環境としくみを整備し、それらの報告や苦情に対しては直ちに調査を行います。

3) 児童労働の禁止

各国・地域の該当法令等による就労可能年齢に達しない児童の労働は認めません。

4) 移民労働・強制労働

- ・全ての労働は自発的であること及び従業員が自由に離職できることを確実に保証し、暴力、脅迫、債務等によるあらゆる強制労働や、人身取引を含むいかなる形態の現代奴隷を認めません。
- ・雇用の条件として、パスポート、公的な身分証明書、労働許可証の引渡しを従業員に要求しません。また、不当な費用を本人に負担させません。

5) 賃金

最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給付等に関する各国・地域の法令を遵守します。

6) 労働時間

労働に関わる法令・諸規則について、各国・地域の法令を遵守し、従業員の労働時間を適正に管理します。

7) 結社の自由

- ・従業員が自由に結社する権利または結社しない権利を各国法令に基づいて認めます。
- ・従業員と経営層がオープンで誠実に直接コミュニケーションできることを保証します。

8) 安全・健康な労働環境

- ・誰もが安心して働けるよう、職務上の安全・健康の確保を最優先とし、事故、災害の未然防止に努めます。
- ・職場での健康推進活動や疾病予防の指導などを通じて、従業員の健康づくりを支援します。