

千趣会 人権方針

<序文>

私たち千趣会は「笑顔がつながる、よりよい暮らしと未来の創造」を社会にもたらす企業となるべく、人権課題に取り組んでまいります。千趣会の人権方針は、千趣会のサステナビリティ方針を事業活動に関わるすべての方々にご理解いただく事を期待し、人と企業がつながる温もりのある共創社会の実現を目指した、人権に関する優先的な考え方として定めています。

本方針は、千趣会の全ての役員・従業員に適用し、また千趣会の事業活動に関わる全ての方々の賛同を求め、本方針によって関わる全ての方々の人権を尊重します。

ガバナンス

本方針は株式会社千趣会・取締役会によりその遵守および透明性をもって取り組み状況が監督されます。

人権の尊重

千趣会は、事業活動全体を通じて、潜在的あるいは具体的に社内外のさまざまなステークホルダーの人権に影響を与える可能性があることを理解しています。

自らが人権侵害をしないことに加え、事業活動に関係する方々の人権侵害が見過ごされないよう努めます。

千趣会は、「国際人権章典」および国際労働機関の「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」に定められている人権を国際的に認められた最低限のものであると認識しています。

そして、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および、千趣会サプライヤー行動規範に基づき、千趣会の事業活動においてこれらの人権が阻害されないよう努めます。

千趣会は、事業活動を行う国・地域で見られる文化・風習等を尊重し、本方針と異なる場合は人権尊重をより重視している方を採用いたします。

ステークホルダーとのエンゲージメント

千趣会は、人権課題について、影響を受けるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えています。

関連するステークホルダーとの定期的な対話を通じて、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。

人権デュー・ディリジェンスの実施

千趣会は、パーパス（存在意義）・ビジョン（あるべき姿）・ミッション（パーパスやビジョンの実現のためにやるべき事）に従って、事業活動を通じて起こり得る人権課題を調査し特定することで、解決に向けた取り組みを推進、また情報開示していきます。

調査および特定では、千趣会内、およびその事業活動で関わる全ての関係者内の透明性を期待し、公平かつ公正な判断のもと、ことの大小に関わらない人権課題の把握に努めます。

解決に向けた取り組みの推進では、調査により特定された人権侵害またはこれを助長する恐れのある原因に対し、速やかにその改善に努めます。課題の原因が千趣会に直接的・間接的なものに関わらず、関係者とコミットし解決するようリードします。

情報開示では、千趣会内あるいはその事業活動で起きた人権課題を開示し、併せて解決に向けた取り組み状況を報告します。これらのプロセスを継続的に行うことで、関係するあらゆる人権課題の解決の一助となると考えています。

ダイバーシティ、エクイティとインクルージョン

千趣会は、様々な人材が働きがいを感じて生き活きと働ける組織を作ります。いかなる制約もなくそれぞれの個性、能力に応じて適材適所で活躍できる環境を目指します。

採用や配置、昇進、能力開発における機会の不平等を解消し、公平な人材の育成・活用に努めます。

また、一人ひとりが自らの役割を全うできるよう、互いに異なる個々の能力、働き方や価値観を尊重しあえる風土作りを行います。事業活動に関わるすべてのの方々にもこの理解を期待しており、最終的に千趣会が考える「人と人とがつながる温もりある共創社会の実現」を目指していきます。

内部通報制度

千趣会は、「労働者の信頼を得られる効果的な内部通報制度」および「透明性と風通しの良い環境の確保」を目指しています。通報者が内部通報制度を利用する事で報復や不利益を受けることが無く、また心身共にその健康が脅かされることが無いよう、自由に安心して利用できる仕組みを運用します。

千趣会は、事業活動に関わるすべてのの方々にも同様の通報制度の仕組みづくりを期待しており、そのサポートに取り組んでいきます。

ウェルビーイング

千趣会は、全ての役員および従業員の心身の健康を維持できるよう、それにより得られる心の豊かさから事業活動の場面で良い影響をもたらすことができるよう、働き方に対し最大限の配慮を続けてまいります。

教育と浸透

千趣会は、全ての役員および従業員に本方針が浸透するよう、必要な教育および能力開発を継続的に行います。