

# 日本精線グループ人権方針

## 大同特殊鋼グループ人権方針(2023年2月22日制定)

私たち大同特殊鋼グループは、「素材の可能性を追求し、人と社会の未来を支え続けます」というグループ経営理念のもと、創業以来培ってきた技術力を活かし、“ものづくり”を通じて、世界の産業や人々の暮らしの発展に貢献することを使命としています。

大同特殊鋼グループ経営理念を実践し、人々が豊かに暮らす未来社会を実現するために、私たちは、グループの事業活動によって影響を受けるすべての人の人権が尊重されなければならないことを理解し、人権の尊重に取り組みます。

大同特殊鋼グループの全役員・従業員一人ひとりが、人権尊重の重要性を認識し、実践することを目的に、グループ経営理念、企業倫理憲章、サステナビリティ基本方針のもと、大同特殊鋼グループ人権方針を定めます。個性・多様性を尊重し、誰もがいきいきと働ける環境づくりを推進することで、人権侵害や差別のない社会の実現に貢献します。

大同特殊鋼グループ人権方針の制定に従い、当社が取り組む日本精線グループ人権方針を以下に示します。

### 1. 人権尊重の拠り所および重点課題

日本精線グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権尊重の取り組みを推進していきます。また、日本精線グループは「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の定める「中核的労働基準」に記載された人権が最低限のものであるとの理解のもと、人権に関する国際規範および各国の法規制を支持・遵守し、事業活動のあらゆる場面において基本的人権を尊重します。ただし、各国の法規制が国際規範と比較して不十分または相反する場合は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

日本精線グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組み推進にあたり、人権に関する重点課題を別表「日本精線グループ人権方針重点課題」のとおり設定します。なお、当該重点課題については、社会の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを図るものとします。

### 2. 適用範囲

本方針は、日本精線グループの全役員・従業員(嘱託社員・パートタイマー・派遣社員を含みます)に適用します。また、日本精線グループのサプライヤーや協力会社等のビジネスパートナーや、その他の関係者による人権への負の影響が日本精線グループの事業、製品およびサービスに直接繋がっている場合には、これらの関係者の皆さまにも本方針への理解・協力を働きかけていきます。

### 3. 教育

人権について正しく理解し、本方針が事業活動を通じて浸透するよう、日本精線グループの全役員・従業員への啓発活動を計画的かつ継続的に行います。

### 4. 人権デューデリジェンスの実施

人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、以下の取り組みを継続的に実施します。

- (1) 実際に生じている、または潜在的に生じ得る人権への負の影響の特定・評価
- (2) 特定した人権への負の影響に対する防止・軽減
- (3) 有効性検証のためのモニタリング
- (4) 説明責任を果たすための外部への情報開示

### 5. 是正および救済

救済措置の仕組みを構築し、日本精線グループの事業活動が直接的・間接的な人権への負の影響を及ぼした場合は、効果的な是正・救済に取り組みます。

### 6. ステークホルダーとの協議・対話

社内外のステークホルダーとの協議・対話を大切にし、人権課題の理解と改善・解決に取り組みます。

2023年3月22日

日本精線株式会社  
代表取締役社長  
(署名)

新貝 元

## 別表：日本精線グループ人権方針重点課題

### (1)差別の撤廃

多様性を尊重し、人権、民族、出身地、肌の色、宗教、性別、年齢、信条、社会的身分、疾病、障がいの有無、性的指向、性自認、婚姻や子の有無等のいかなる理由による差別も行いません。

### (2)ハラスメント行為の禁止

性別や地位等を背景とした、セクシャルハラスメントや、パワーハラスメント、その他の人権を侵害する一切のハラスメント行為を行いません。万一ハラスメント行為が発生した場合には速やかに適切に対応します。

### (3)労働における権利の尊重

企業が自らの事業を通じて人権への負の影響を与え得るすべての国や地域において、過重労働防止や最低賃金保障などの労働・安全衛生法令を遵守するとともに、結社の自由と団体交渉権を尊重し、従業員との誠実かつ積極的な対話を通じ、健全な労使関係の構築と課題解決による安定的な雇用確保に努めます。

### (4)強制労働・児童労働の禁止

企業が自らの事業を通じて人権への負の影響を与え得るすべての国や地域において、自発意思によらない強制労働を禁止し、これを利用しません。また、子どもの権利を尊重し、各国・地域の法定就業最低年齢未満の者の労働・雇用を禁止し、これを利用しません。

### (5)働きがいのある職場環境の実現

すべての人の個性・多様性を尊重し、誰もがいきいきと働ける職場環境づくりを推進します。また、職場環境づくりの一環として、海外においては現地採用に努めるほか、社会的弱者の雇用など、地域社会における労働課題の解決を支持します。