

関係各位

2022年10月19日

株式会社イワキ  
銘柄コード：6237

## 「人権方針」策定のお知らせ

---

株式会社イワキ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：藤中 茂）は、このたび、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「株式会社イワキ人権方針」を策定いたしました。

これまで当社では、社会規範などを尊重すべくコンプライアンス経営を推進してまいりましたが、グローバルに事業展開する企業に期待される人権尊重の責任を果たすため、改めて人権に対する姿勢を表明いたします。

当社経営理念である「常に最前線で産業を支え、社会の発展と人々の幸福に寄与する。」べく、方針に基づく人権尊重の取り組みを推進してまいります。

以上

## 株式会社イワキ人権方針

株式会社イワキ（以下、「当社」）は、事業活動において影響を受けるすべての人々の人権が尊重されることが、経営理念「常に最前線で産業を支え、社会の発展と人々の幸福に寄与する。」ことの前提であると理解しています。

当社は、人権尊重の取り組みを推進するため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、本方針を定めます。なお、本方針は、経営理念に基づく、当社の人権尊重の取り組みにおける最上位の指針として位置づけます。

### 1. 国際規範への支持

当社は、国際人権章典\*や労働における基本的原則と権利に関する国際労働機関(ILO) 宣言に定められたILO中核的労働基準等、人権に関する国際規範を支持します。

\* 世界人権宣言と国際人権規約（社会権規約・自由権規約）

なお、事業活動を行う国や地域の法令が国際的な人権規範と相反し、両立できない場合には、国際的な人権原則を最大限尊重する方法を追求します。

### 2. 適用範囲

本方針は、当社の全役員・全従業員（派遣社員・嘱託・パートタイマー等を含む）に適用されます。また、当社は、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対して、本方針を理解し、人権尊重の取り組みを進めていただくよう、継続して働きかけていきます。

### 3. ガバナンス

本方針の遵守及び本方針に基づく取り組み状況は、取締役等で構成されるサステナビリティ委員会が監督します。

### 4. 人権尊重の責任

当社は、自らの事業活動において他者の人権を侵害しないこと、また人権への負の影響が生じた場合は適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。また、ビジネスパートナーやサプライヤーが人権に対する負の影響に関与している場合、これらのパートナーに対し、人権を尊重し、侵害しないよう働きかけます。

## 5. 人権デュー・ディリジェンス

当社は、人権尊重の責任を果たすため、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。人権デュー・ディリジェンスには、事業活動が人権に及ぼしうる負の影響を特定、予防、軽減すること、さらに人権尊重に関する一連の取り組みを外部に開示することが含まれます。

## 6. 是正・救済（苦情処理メカニズム）

当社は、自らの事業活動に関連する人権課題を迅速に把握し、負の影響の是正および救済に向けて適切に対処するため、実効性のある苦情処理メカニズムの構築に取り組みます。匿名性の担保されたステークホルダー向けの通報窓口を設置するとともに、通報内容に関する秘密の遵守、および通報者の保護を徹底します。

## 7. 教育

当社は、本方針が事業活動全体に定着するよう、全役員・全従業員に対して適切な教育や研修を行うとともに、自社の関連する方針やガイドライン、その他必要な手続きの中に反映していきます。

## 8. ステークホルダーとの対話・協議

当社は、本方針で定めた一連の取り組みを進めるにあたり、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用します。また、事業活動によって顕在的または潜在的な影響を受ける人々など、関連する社内外のステークホルダーとの対話と協議を行っていきます。

制定年月日 2022年10月19日

株式会社イワキ

代表取締役社長

藤中 茂

## (別表) 人権に関する重点課題

株式会社イワキ（以下、「当社」）は、人権に関する専門的知見を持つ社外有識者とともに入権への影響評価（リスクアセスメント）を行い、以下の項目を「人権に関する重点課題」として特定しました。

当社は、これらの重点課題について、人権への負の影響の予防・是正に向けた取り組みを優先的に進めていきます。なお、この別表に記載する重点課題については、社会情勢や法令等の動向、および事業内容の変化等を踏まえ、定期的な見直しを行っていきます。

### 1. 児童労働・強制労働の禁止

当社は、人身取引を含むあらゆる形態の児童労働や強制労働を一切認めません。鉱物等を含む原材料の調達や製品の製造に関わる国内外のサプライチェーン全般において、児童労働や強制労働のリスクを排除すべく、脆弱な立場に陥りやすい労働者の人権を保護し、尊重するための取り組みを進めます。

### 2. 差別・ハラスメントの排除、多様性の尊重

当社は、性別、年齢、人種、国籍、宗教、信条、障がいの有無、性的指向、性自認等を理由としたあらゆる種類の差別を排除します。多様な人材が自らの可能性や能力を存分に発揮できる環境を実現すべく、取り組みを強化していきます。

また、当社は、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等を含むあらゆる形態のハラスメント行為、および個人の尊厳を傷つける行為を一切容認しません。全ての人の尊厳が等しく尊重される、オープンで公正な職場環境を作るための取り組みを進めます。

### 3. 安全かつ健康的に働ける職場環境の確保

当社は、安全で衛生的な職場環境の確保に努め、従業員の健康の維持・増進を支援していきます。併せて、サプライヤーの労働環境における安全・衛生の確保に向けた取り組みも行っていきます。

また、当社は、従業員のワークライフバランスの重要性を認識し、誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて、労働時間の管理を適切に行います。

### 4. 製品等の販売・利用過程における安全性の確保

当社は、製品・商品・サービス（以下、「製品等」）の安全性と品質を第一に考え、安心して利用できる製品等の提供に努めます。製品等に問題や不具合が発生した際は、速やかに原因究明に取り組み、適切な対応を行います。

また、製品等の販売先・提供先における不適切な利用や、それに伴う被害および悪影響を防ぐため、安全で適切なバリューチェーンの構築に取り組みます。