

アイングループ人権方針

アイングループは、人々の健康や美に貢献する事業を通じ、お客さまの元気と笑顔を実現し続けるため、良識と倫理観を持った企業活動を行っています。これらの実現のために、私たちの事業活動により影響を受ける全ての人々の人権を尊重することが、企業活動の根幹として不可欠であることを強く認識し、ここに「アイングループ人権方針」を定めます。

本「アイングループ人権方針」(以下、「本方針」)は、アイングループがバリューチェーン全体において人権を尊重する姿勢を明確に示すものです。

本方針は、アイングループ(※1)の全ての役員と社員(※2)に適用されます。一人ひとりの人権の尊重の対象とし、またその実践の主体とするものです。

※1 アイングループとは、株式会社アインホールディングス及びその連結子会社等を総称しています。

※2 社員には、嘱託、契約、パート、アルバイト、派遣社員を含みます。

また、お取引先さまを含むビジネスパートナーの皆さまに対し、本方針において表明されている原則の支持と実践を期待し、共に人権尊重を推進することを目指します。

1. 人権に関する国際規範の尊重

アイングループは、バリューチェーン全体において、人権を尊重する責任があることを理解しています。私たちは、国際人権章典(※3)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」(※4)に規定された基本的な人権を最低限のものとして理解し、これらの人権を尊重します。そして、「ビジネスと人権に関する指導原則」(※5)、国連グローバル・コンパクト(※6)の10原則、ISO26000(※7)等の人権に関する国際規範を支持し、これらの原則に基づく取り組みを実施します。

※3 国際人権章典は、「世界人権宣言」と、これを条約化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」の3つの文書の総称です。

※4 ILOの「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」は、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「強制労働の撤廃」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の撤廃」の4つの分野を、労働において最低限守られるべき基準として定めたものです。

※5 ビジネスと人権に関する指導原則は、国連人権理事会により2011年に承認されたもので、ビジネスと人権の課題に関し、「人権の尊重」及び「救済へのアクセス」に関して企業の責任及び求められる取り組みの内容を定めた原則です。

※6 国連グローバル・コンパクトは、持続可能な成長を実現するために企業や団体に求められる行動規範を定めたもので、「人権の保護」、「不当な労働の排除」、「環境への取り組み」、「腐敗防止」の4つの分野からなる10原則を掲げています。

※7 ISO26000 は、ISO(国際標準化機構)が発行する、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格です。1.説明責任、2.透明性、3.倫理的な行動、4.ステークホルダーの利害の尊重、5.法の支配の尊重、6.国際行動規範の尊重、7.人権の尊重からなる7つの中核主題と各主題への対応指針を示しています。

アイングループは、事業活動を行う国や地域において適用される法規制を遵守します。事業活動を行う国や地域の法規制と国際的な人権規範が相反する場合は、国際的な人権規範を最大限尊重する方法を追求します。

2. ガバナンス・推進体制

株式会社アインホールディングスの取締役会は、本方針の遵守状況とグループの人権尊重の取り組みについて、グループ横断的なサステナビリティ委員会から定期的に報告を受け、監督する責任を持ちます。サステナビリティ委員会は、人権尊重の取り組みに関する方針や施策の策定、推進体制の構築と整備、重要指標のモニタリング等を行います。

3. 人権デューデリジェンスの実施

アイングループは、事業活動に関係する人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減するために人権デューデリジェンスを実施します。

アイングループの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、或いは助長していることが明らかになった場合には、適切な手続きを通じてその是正・救済に取り組みます。また、取引関係により私たちが人権への負の影響に直接関係している場合は、グループ内外の知見と経験を活用し、また、関連するステークホルダーと協働して、是正に向けた役割を果たすことに努めます。

4. ステークホルダーとのエンゲージメント

アイングループは、人権への影響を受けるステークホルダーの視点から人権課題を理解することが重要であり、また、脆弱であるために特に配慮を要するステークホルダーが存在することも認識しています。このため、継続して関連するステークホルダーとの建設的な対話を行い、人権課題の理解や改善・解決に努めます。

5. 通報窓口・苦情処理

アイングループは、全ての社員が、人権に関する懸念事項について通報・相談できる内部通報窓口(コンプライアンス ホットライン)を整備しています。通報・告発者の権利保護に関する規定に則り、通報者に対する不利益な扱いを禁止し、通報案件に関する秘密保持を徹底します。また、人権の懸念に関する調査や対応を行い、違反行為が明らかになった場合には、適切な是正・救済措置を講じます。

ステークホルダーの人権への懸念を適時に把握し、対応していくため、実効的な通報や苦情処理の仕組みの構築に取り組みます。

6. 教育・啓発

アイングループは、全ての役員と社員に対して、本方針の実践に必要な教育及び能力開発を実施していきます。

7. 報告・情報開示

アイングループは、本方針に基づく取り組みを継続的にモニタリングし、実効性を確保するため、必要に応じて改善していきます。また、社内外に対してその進捗状況を定期的に開示し、透明性と説明責任の確保に努めます。

8. 人権課題へのコミットメント

強制労働、人身取引の禁止

強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、あらゆる形態の現代奴隷も認めません。

児童労働の禁止

児童労働を認めず、法に定められた最低就業年齢を守ります。

差別の禁止

性別、年齢、国籍、人種、信条、宗教、社会的身分、出身、障がい、性的指向、性自認に基づくあらゆる差別や、個人の尊厳を損なう行為を一切許容しません。

非人道的な扱いの禁止

妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等のあらゆる形態のハラスメントをはじめとする、非人道的な扱いを一切許容しません。

結社の自由及び団体交渉権の尊重

労使間で建設的な対話を行い、結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

健康かつ安全な職場環境の確保

事業活動を行う国・地域において適用される法令に従い、社員一人ひとりが心身ともに健康に活躍できる安全な職場づくりを目指します。

適正な労働時間の管理と適正な賃金の確保

事業活動を行う国・地域において適用される法令に従い、社員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。賃金からの不当な控除を禁止し、最低賃金を上回る賃金の支払いの実現を目指します。また、過剰な長時間労働の防止、適切な休憩及び休暇の確保、柔軟な働き方を実現します。

ダイバーシティ& インクルージョン

社員一人ひとりが能力を最大限発揮でき、ライフスタイルにあわせた働きやすい職場環境を目指すべく、機会均衡の実現や多様な働き方の支援等を通じて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

個人情報及びプライバシーの保護

アイングループは、お客さま、患者さま並びに社内外を問わず個人情報及びプライバシーを尊重し、保護することを重要と考えています。医療データをはじめとする個人情報の取扱いに際しては、関連する法令・規範及び社内規定を遵守し、適切に管理します。

倫理的/責任あるマーケティング

アイングループは、全ての商品・サービスにおいて、倫理的で責任ある広告・マーケティングを行います。適正で分かりやすく、お客さま及び患者さまの誤解を招かない商品・サービスに関する表現・表示に努めます。また、常に十分な科学的根拠をもち、各国の法令を順守し、お客さま及び患者さまから見て理解しやすい表示に努めます。また、お客さま及び患者さまに対し、差別的及び差別を助長するような表現を用いませぬ。

製品の品質・安全の確保

日々の業務を通じて、お客さま及び患者さまに安全・安心と信頼を届けます。品質・安全性・管理マネジメントシステムの継続的な改善により、品質・安全性をより強固にします。

女性の権利の尊重

アイングループは、多くの女性のお客さま及び社員に支えられていることから、女性の権利を尊重し、女性に対する差別や、ハラスメント、脅迫、暴力等を禁止します。また、女性社員が安心して仕事を続け、活躍できるような雇用環境の整備や人材育成を行ってまいります。

本方針は、株式会社アインホールディングス取締役会において決議されました。

2021年12月1日制定

株式会社アインホールディングス
代表取締役社長

大谷喜一