

岐阜車体工業人権方針

私たち岐阜車体工業（以下、私たち）は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、国連指導原則）」を支持し、これに基づき人権尊重の取組みを進めて参ります。

我々の原点は、「人間尊重」という基本理念にある思いであり、その精神は今も受け継がれ、私たちは「幸せの量産」をミッションに掲げ、ビジネスを行う全ての国・地域において、地域の皆様から愛され、頼りにされる、その町いちばんの会社を目指し、事業活動を行っております。

自動車産業は、地域の皆様や、仕入先、販売店をはじめとした取引先の皆様、そしてお客様等非常に多くの人に支えていただくことで成り立っています。これからも、皆様のお役に立ち、社会から必要とされるように、お客様や、事業活動に関わる全ての人々の人権を守り、改善を続けて参ります。

なお、本方針は、岐阜車体工業（以下、G I）で働く私たち一人ひとりが守るべきものであり、G Iの事業活動における人権に関する最上位の方針として位置付けます。

1. 人権の尊重へのコミットメント

私たちは、自らの事業活動が、潜在的にあるいは実際に人権への影響を及ぼす可能性があることを理解しています。私たちは、他者の人権を侵害しないよう最大限に配慮し、自らの事業活動上生じる人権への負の影響に、当事者意識を持ち取組んでいきます。また、ビジネスパートナーやその他の関係者が人権に対する負の影響に関与している場合、私たちは、本方針に基づき、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ていきます。

私たちは、世界人権宣言等をはじめとする国際規範に学び、人権にまつわる問題に取り組んでいきます。本方針は、国連指導原則に基づき、G Iが国際的に認められた人権を尊重し、活動を行う国の国際的な人権に関する義務、ならびに関連する法令の遵守を徹底すべく定めています。

万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権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、G I（G Iおよびその子会社）のすべての役員・社員に適用されます。また、仕入先や販売店を含む全てのビジネスパートナーの皆様にも、本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

3. 人権デューデリジェンス

私たちは、人権尊重の責任を果たすため、人権デューデリジェンス※の仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

(※人権への負の影響を特定、予防、軽減する ために実施されるプロセス)

4. 是正・救済

私たちは、人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正に取り組むとともに、国内および各地域で設置されている相談窓口を拡充し、実効性のある救済メカニズムの整備を進めていきます。

5. 教育

私たちは、本方針が社内外に浸透するよう、当社の役員・社員に適切な教育および能力開発を行うとともに、仕入先、販売店をはじめとした取引先の皆様への理解活動に努めます。また、本方針が事業活動全体に定着するよう、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ます。

6. 進捗確認と情報開示

私たちは、人権方針の遵守状況を継続的にモニタリングし、必要に応じて改善していきます。ホームページおよびその他のコミュニケーション手段を通じて、人権方針の浸透に向けた取り組みやその進捗に関する情報を、適切に開示します。

7. ステークホルダーとの対話・協議

私たちは、人権への悪影響を、人権を専門とした第三者機関に相談するとともに、社内外ステークホルダーとの対話・協議を行っていきます。

2024 年 4 月 1 日

岐阜車体工業株式会社
人事・総務部

【別表 優先取組み課題】

(1) 移民労働・強制労働

私たちは、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も認めません。

私たちは、移民労働者が、搾取や強制労働を受ける立場に陥りやすいと認識しており、事業の性質上、G I およびサプライチェーン、バリューチェーンにおいても強制労働が起り得るリスクがあることも認識しています。

私たちは、デューデリジェンス活動の一環として、第三者機関と協力し、国内外事業体および仕入先、販売店等においても、移民労働者に適正な労働条件を保証するよう取組みます。

(2) 児童労働

私たちは、子どもから教育機会を奪い、その発達を阻害するような早い年齢から仕事をさせる児童労働を認めません。

私たちは、鉱物採掘を巡っては、児童労働をはじめとした人権侵害の懸念があることを認識しています。児童労働をはじめとした人権問題などのリスクの特定と評価を進め、懸念すべきリスクが特定された場合は、適切なリスク軽減措置を構築していきます。

(3) 差別の禁止、多様性の尊重・受容

私たちは、性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、障がい、配偶者や子の有無等を含むいかなる理由の差別を認めません。また、多様な才能や価値観を持つ人材が最大限能力を発揮できるよう一人ひとりを尊重し、一人ひとりにとって魅力的な自己実現の場となる環境づくりに努めます。

私たちは、一人ひとりの考える力を尊重し、全員参加で変革を進めていくことが GI の強みであり、その重要性は増していると考えています。こうした環境の下、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営基盤の一つとして位置付け、取組みを推進します。

(4) ハラスメント

私たちは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、同調圧力等あらゆる形態のハラスメントや、個人の尊厳を傷つける行為を認めません。

私たちは、社員一人ひとりが周囲に関心を持ち、自分以外の誰かのために行動できる「YOU の視点」を持った人財づくりを進め、一人ひとりの社員が安心して働ける、風通しの良い職場風土を築くよう、努力を続けます。