

2022年6月30日

関係各位

 インフロニア・ホールディングス

「インフロニアグループ人権方針」を制定

インフロニア・ホールディングス株式会社（本社：東京都千代田区、社長：岐部一誠、以下「インフロニア」）は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本とした「インフロニアグループ人権方針」の制定を2022年6月23日の取締役会にて決議しました。

インフロニアグループは、「インフラストラクチャー・ビジネスの既成概念に挑み、イノベーティブなアイデアで、世界中に最適なサービスを提供する。」という使命をもち、国内外の様々なパートナーとともに事業を展開しています。

私たちは、インフロニアグループ人権方針をここに定め、事業のすべてのプロセスにおいて人権方針に基づき活動するとともに、「人が生まれながらにして持つ権利を尊重する」という責任を果たします。

<問い合わせ先>

インフロニア・ホールディングス株式会社

広報部

E-Mail: infroneer-release@infroneer.com

インフロニアグループ人権方針

インフロニアグループは、「インフラストラクチャー・ビジネスの既成概念に挑み、イノベティブなアイデアで、世界中に最適なサービスを提供する。」という使命をもち、国内外の様々なパートナーとともに事業を展開しています。

私たちは、インフロニアグループ人権方針（以下「人権方針」という。）をここに定め、事業のすべてのプロセスにおいて人権方針に基づき活動するとともに、「人が生まれながらにして持つ権利を尊重する」という責任を果たします。

◆ 1. 基本的な考え方

インフロニアグループは、自らの事業活動において直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性を認識しています。本方針は当社グループの事業基盤として、私たちのビジネスに関わる全ての人々の人権を尊重する姿勢を明確に示すものです。

私たちは、国連が規定した「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）が規定した「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」に規定された人権を尊重するとともに、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則り事業活動を行います。また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、その 10 原則を支持し、実践します。

インフロニアグループは、企業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。万一、当該国・地域の法規制と国際的な人権規範が異なる場合、あるいは相反する場合には、当該国・地域の法令・ルールの範囲内で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。

※「国際人権章典」は、「世界人権宣言」、及びこれを条約化した「市民のおよ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。世界人権宣言は、全ての人民と全ての国とが達成すべき共通の基準として、普遍的に保護されるべき基本的人権を定めています。

※本「ILO 宣言」は、「結社の自由及び団体交渉権」「強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用および職業における差別の排除」を、労働において最低限守られるべき基準として定めています。

※「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は、2011 年に国連人権理事会によって承認され、事業活動と関係する人権面での負の影響に対処する上で、国家や企業に期待される行動についての国際的な指針となっています。

◆2.適用範囲

私たちの人権方針は、インフロニアグループ（インフロニア・ホールディングス株式会社及びその連結子会社、関連会社）のすべての役員と社員（パート・契約・派遣社員を含む）に適用します。

人権の尊重に対するコミットメントを実現するために、サプライヤー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ています。

人権方針をサプライヤーと共有し、サプライチェーン全体における人権の尊重を目指します。

◆3.事業活動を通じた人権の尊重

私たちは、自らの事業活動に関連する以下の人権課題に取り組むことで、人権尊重の責任を果たします。

- ・ ハラスメント：すべてのハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ、モラハラ等）を撲滅する。
- ・ 差別：個人の人権と多様性（ダイバーシティ）を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、性的指向や性自認、障がい等の一切の差別を排除する。
- ・ 強制労働・児童労働：強制労働や児童労働を行わず、人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隷も許容しない。
- ・ 結社の自由・団体交渉権の承認：私たちは、事業活動を行う国・地域において適用される法令に従って、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。結社の自由や団体交渉の権利が国際人権基準を満たさない各国・各地域の法令により制限されている場合は、社員との対話の代替手段を確立することによってこれらの権利を尊重する方法を追求します。
- ・ 労働安全衛生：安全で健康的な労働環境を提供する。
- ・ 労働時間・賃金：最低賃金の確保と適正な労働時間管理による責任ある労働慣行の実施
- ・ 地域社会への影響：先住民族を含む地域社会の人々に事業活動が影響を与える可能性を理解し、地域社会との共生を図る。
- ・ 包摂的な社会づくり：多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献します。

◆ 4.ガバナンス体制

インフロニア・ホールディングス株式会社の取締役会が人権に対するコミットメントの遵守及びその取り組みの監督責任を担います。

◆ 5.人権デュー・ディリジェンスの継続的实施

私たちは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に従って、インフロニアグループの事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するためにデュー・ディリジェンスを実施するとともに、その防止および軽減を図ります。

◆ 6.救済と是正

私たちは、自らの事業活動を通じて人権に対する負の影響を引き起こしている、もしくはこれに関与したことが明らかになった場合、または、サプライヤーや協力会社等のビジネスパートナーを通じた関与が明らかになった場合には、適切な手段を通じてその救済、是正に取り組めます。

◆ 7.ステークホルダーとの対話や協議

私たちは、人権への潜在的および実際の負の影響に関する対応について、関連するステークホルダーと適切なタイミングで対話や協議を行い、人権尊重の取り組みの向上を図ります。

◆ 8.教育と研修

人権方針がインフロニアグループに浸透し、企業活動全体で効果的に実行されるよう、すべての役員及び社員に適切な研修と教育を行います。

◆ 9.情報開示

取り組みの進捗状況について、インフロニア・ホールディングスのウェブサイトや統合報告書等で定期的に開示します。

2022年6月23日開催のインフロニア・ホールディングス株式会社取締役会にて制定を決議

インフロニア・ホールディングス
取締役 代表執行役社長 岐部一誠

岐部一誠