



サンケングループ° 人権方針

2024 年 10 月

第 2 版

サンケン電気株式会社

サンケングループ 人権方針

サンケン電気株式会社とサンケン電気株式会社の子会社（以下、サンケングループ）は、「従業員一人ひとりを尊重し、すべての従業員に公正に接する。また、従業員は信頼される個人、そして企業人として成長するよう努める。」との経営理念を踏まえ、人権尊重に関する考え方を明確にするため、その取り組みにおける最上位の指針として、外部の専門家の意見も取り入れ、業務執行の最高意思決定機関である経営会議にて決議し、取締役会への報告を経て本人権方針（以下、本方針）を制定しました。

人権方針の適用範囲

本方針は、サンケングループで働くすべての役員および従業員に適用します。また、サンケングループのサプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

人権尊重へのコミットメント

サンケングループは国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」と、その中で言及されている「国際人権章典」ならびに国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に加え「子どもの権利とビジネス原則」をはじめとした人権に関する国際的な規範・原則を支持し、人権尊重に取り組みます。

サンケングループが重要と考える人権項目

サンケングループは、本方針の策定時点で以下の人権項目が特に重要であると考えています。

- 1) 職業の自由選択
- 2) 児童労働の禁止と若年労働者の保護（※1）
- 3) 適正な労働時間
- 4) 適正な賃金と福利厚生（※2）
- 5) 人道的待遇
- 6) 差別／ハラスメントの排除
- 7) 結社の自由（※3）
- 8) 職務上の安全衛生
- 9) 個人情報とプライバシーの保護

上記人権項目は網羅的なものではなく、本方針に基づいて継続的に実施する人権デューディリジェンスの人権影響評価のプロセスの結果を踏まえ適宜アップデートしていきます。

救済

サンケングループの事業活動や製品・サービスが、お客様や地域コミュニティをはじめとしたステークホルダーの皆さまの人権へ負の影響を及ぼした場合は、適切な手続きを通じて救済を提供します。またサンケングループのサプライヤーを含むビジネスパートナーがサンケングループの事業活動や製品・サービスに関連してステークホルダーの方々の人権へ負の影響を及ぼした場合は、サンケングループのビジネスパートナーへの影響力を行使することにより救済に努めます。

適用法令の遵守

サンケングループは、事業活動を行う各国・地域で適用されるすべての法令を遵守します。当該国・地域の法令が、国際的に認められている人権原則との間に差異や矛盾が生じる場合には、国際的に認められている人権原則を尊重する方法を追求します。

ガバナンス

サンケングループは、人権を尊重する責任を果たすために、本方針に基づいた人権デューディリジェンスの取り組みを着実に実践する社内体制を整備します。

また、本方針が事業活動に適切に組み込まれるようにします。

人権デューディリジェンス

サンケングループは、国連ビジネスと人権に関する指導原則に則り、人権デューディリジェンスのプロセスを構築します。まず、サンケングループのビジネス上の意思決定と業務の遂行によりそのバリューチェーン上で発生する可能性のある人権への負の影響を特定・評価し、防止・軽減していきます。次に、そのような人権への負の影響の防止・軽減のための対応の実効性を継続的に追跡・評価します。そして、それらの取り組みを、WEB サイト等を通じて適時情報開示します。

上記人権デューディリジェンスにおいては、上述の人権に関する国際的な規範・原則に従うと同時に、電子部品のサプライチェーンのための国際的 CSR 基準である Responsible Business Alliance (RBA)が制定した行動規範ならびに諸基準・手続きに準拠して 取り組みを行っていきます。

なお、サンケングループが意思決定をコントロールできないステークホルダーに関する状況では、本方針が尊重されるよう継続的な影響力の行使に努め、人権侵害に加担しないよう働きかけます。

苦情処理メカニズム

サンケングループは、人権への負の影響を含む懸念を早期に発見し、問題解決につなげることを目的として、関連するステークホルダーが利用可能な通報窓口を社内外に設けていきます。通報においては、通報者の匿名性や、通報内容の秘匿性の確保はもちろん、通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置を禁止し、通報者の保護を徹底していきます。

ステークホルダーエンゲージメント

サンケングループは、人権への負の影響については影響を受ける人々または集団の視点で取り組むことが重要と認識しています。そのため、それらのステークホルダーの皆さまとの対話・協議に努めます。また、外部の専門家の意見も参考にしていきます。

周知浸透／教育

サンケングループは、本方針が社内に浸透するよう、すべての役員および従業員に適切な教育・研修を実施します。併せて、サプライヤーやビジネスパートナーの皆さまに対しても、本方針を共有し、理解・浸透を図っていきます。

人権方針の策定プロセスと見直し

サンケングループは、社会動向や事業環境の変化、ステークホルダーの皆さまとの協議・対話等を踏まえ、本方針を適宜見直し、人権尊重の取り組みの充実に努めていきます。

サンケン電気株式会社
代表取締役社長 高橋 広
(制定：2022 年 11 月 1 日)

※ 1 児童労働の禁止と若年労働者の保護

15 歳、または義務教育を修了する年齢、または国・地域の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たないすべての者。

※ 2 適正な賃金と福利厚生

世界人権宣言や諸国際人権条約に沿い、同一価値労働同一報酬の原則に準拠した労働者の賃金設定を適宜行っていく。

※ 3 結社の自由

現地法に従い、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重すること。

制改廃履歴

制定	2022 年 11 月 1 日
改定	2024 年 10 月 16 日