

# 富士セイラ株式会社 人権方針

## 1. 基本方針

私たちは、「常に社会の変化に対応し、愛される商品とサービスを提供することにより、世界の人々の生活・文化の向上に寄与する」という企業理念の実現のため、すべての事業活動において、人権の尊重を最優先事項とし、国際的に認められた人権基準に基づく責任を果たします。

## 2. 適用範囲

本方針は、当社のすべての役員・社員に適用されます。また、すべてのサプライチェーンおよびビジネスパートナーの皆様にも、本方針を理解し、支持していただく事を期待します。

## 3. 国際規範の支持

私たちは、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持・尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて行動します。事業活動を行う地域において、国際的に認められた人権基準と現地法の間乖離または矛盾がある場合、国際的な基準を最大限に尊重するための方法を追求します。

## 4. 人権デューデリジェンス

私たちは、実際または潜在的な人権への負の影響を特定し、これを改善するための対応を行います。

## 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。

## 6. ステークホルダー（利害関係者）との対話

私たちは、事業活動が影響を及ぼす可能性のあるステークホルダーとの対話と協議を行い、実際または潜在的な人権への負の影響を特定し、これを改善するための対話・協議を行っていきます。

## 7. 救済措置

人権に対する負の影響が生じた場合、適切な手続きを通じて速やかに是正措置を講じます。ステークホルダーや従業員からの苦情を受け付ける窓口を設置し、実効性のある救済メカニズムの整備を進めていきます。

本方針は 2025 年 3 月 11 日の富士セイラ株式会社取締役会において承認されています。

2025 年 3 月 11 日  
富士セイラ株式会社  
代表取締役 高須 俊行

高須 俊行

## 【別表 優先取組み課題】

### ① 差別の禁止

人種、性別、年齢、宗教、性的指向、障がいなどに基づくあらゆる差別を排除します。すべての従業員が平等に扱われ、多様性が尊重される職場環境の取組を推進します。

### ② 児童労働・強制労働の禁止

私たちは、子どもから教育の機会を奪い、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。

また、デューデリジェンス活動の一環として、国内外事業体および仕入先、ビジネスパートナーにおいても、児童労働や強制労働が行われていないことを確認し、適正な労働条件を保證するよう取組みます。

### ③ ハラスメントの防止

私たちは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等あらゆる形態のハラスメントを防止し、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。