

人権方針

新田ゼラチングループ(以下、「当社グループ」といいます。)は、社是*において、愛と信を基盤とし、従業員が希望ある人生を築くという理念を掲げています。

当社グループが事業を通して社会への貢献を果たすためには、お客様・お取引先・株主・地域住民・従業員など、全てのステークホルダーの人権を尊重することが必要不可欠なものと理解しております。

*:「愛と信(まこと)を基盤とし、最高の技術と最大の活力により、社業を発展させ、もって社会に貢献し、希望ある人生をきずこう。」

当社グループは、「国際人権章典」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」で定義された人権を尊重し、事業を展開する各国の関連法令の順守を徹底するとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り人権尊重の責任を果たします。法令と国際規範に乖離がある国や地域においては、最大限に国際規範を尊重するための方法を追及します。

適用範囲:

本方針は、当社グループすべての役員(これに準ずる者を含む)と従業員(嘱託、パート従業員、臨時従業員等、期間を定めて雇用される従業員を含む)に適用します。また、当社が影響を及ぼすことの出来るビジネスパートナー及びその他の関係者に対しても働きかけていきます。

(人権デュー・ディリジェンス)

当社グループは、潜在的または実際の人権リスクを特定・評価し、人権侵害等を防止または軽減するための措置を講じ、その取り組み内容について実効性の評価を行います。また、これを継続的に実施し、積極的な情報開示に努めます。

救済:

当社グループの活動が人権に対して負の影響を引き起こしている、または助長していることが明らかになった場合、苦情処理メカニズム設定等の手続きを通じて、その救済に取り組みます。

教育:

本方針が当社グループ全ての活動に組み込まれるよう、役員・従業員に対し、定期的に適切な教育を行います。

ステークホルダーとの対話:

当社グループは、本方針を実行する過程において、外部の専門家からの助言を活用し、関連するステークホルダーとの対話や協議を行っていきます。

体制整備:

本方針に基づき人権を尊重した事業活動を推進するための体制を整備します。

附属書：

附属書に、当社グループの人権対応重点課題を明示します。この重点課題は、当社グループの事業や社会情勢の変化に基づき、適宜見直すものとします。

制定 2025年3月19日

新田ゼラチン株式会社

代表取締役社長

竹宮 秀典

本方針は、当社の取締役会の承認を得ています。

附属書「新田ゼラチングループにおける人権対応重点課題」

(サプライヤー行動規範の人権に関する項目)

差別の禁止

人種、民族的背景、国籍、年齢、宗教、性別、性的指向、身体障害、労働組合への加入、政治的所属、婚姻状況において、いかなる方法でも差別しません。

強制労働と児童労働

強制労働や児童労働を行いません。国際労働機関の第138号条約（最低年齢）および第182号条約（児童労働）を遵守します。

健康と安全

事故や怪我のない職場環境を作り、関連する職業病や健康問題の発生を防止するため、厳格な基準を設定します。

また、危険な状況を特定し、是正するために積極的な役割を果たし、従業員の健康の継続的な改善に取り組みます。

ハラスメントと虐待の防止

ハラスメントや虐待などの非人道的な扱いに関与せず、許容もしません。

労働時間と賃金

労働時間は法律で定められた上限を超えません。従業員には、週に最低1日の休日を与えます。最低賃金、残業代、法定福利厚生、従業員福利厚生など、法廷要件を満たす適切な賃金と手当を支払うものとします。また、懲罰的な理由による不当な賃金の減額を行いません。

結社の自由と団体交渉権

すべての従業員が労働組合を結成または参加し、団体交渉に参加する権利を尊重するものとします。