

エイチームグループ人権方針

当社グループは、従業員や取引先をはじめとした事業活動に関わるすべてのステークホルダーの基本的な人権を尊重することを宣言します。誠実な事業活動を通じて、当社グループの事業活動との関係が直接的・間接的であるかに関わらず、潜在的なものも含めて人権への負の影響に対処する責任があると考えています。

当社グループは、人権に関する国際的な行動規範を尊重しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって行動します。取組の推進に向けて、当社グループにおけるビジネスと人権に関するさまざまな影響を把握し、人権侵害を防止するための実効性ある社内体制を確立・実行するとともに、社内体制の継続的な改善および情報開示に努め、普遍的な権利としての基本的人権を尊重します。

1. 人権方針の位置づけ

当社グループは、国連の「国際人権章典」をはじめとする人権に関わる国際規範や国際基準を支持し、「エイチームグループ人権方針」を定めます。本方針は、当社グループの経営理念、パーパスおよび企業行動指針・行動規範等の社内規程に基づいて、人権尊重へのコミットメントと取組を表明するものです。

2. 人権方針の適用の範囲

本方針は、当社グループの役員と従業員を適用範囲と定め、その直接の保護の対象、またその実践の主体としています。また、当社グループの事業活動に関わるユーザー・消費者、取引先・パートナー企業に対しても、人権を尊重し、侵害しないように求めます。そして、あらゆるステークホルダーの皆さまに本方針への賛同を期待し、ステークホルダーの皆さまとの対話と協議を通じて、人権尊重の取組を進めます。

3. 人権方針に対するコミットメント

当社グループの企業行動指針・行動規範において定める通り、役職員一人ひとりの誠実な行動が経営理念の実現につながると考えております。そのうえで、社会全体から成長・発展を望まれる企業として「企業の社会に対する責任」を果たすため、基本的人権を尊重し、すべての人が尊厳と敬意をもって処遇されなければならないと考えております。

当社グループは、国際人権基準として「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言（中核的労働基準を含む）」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」、「OECD 多国籍企業行動指針」などの基本的人権に関する原則を支持します。加えて、子どもの権利に関する諸原則である「児童の権利に関する条約」や「子どもの権利とビジネスの原則」に賛同し、子どもの権利を尊重します。

当社グループは、主な事業活動地域である日本国内の関係法令および規制を遵守するとともに、そ

の他事業活動を行うそれぞれの国・地域において各国の関連法令および規制の遵守に努め、各国の国内法と国際的に認められた人権基準について要請レベルが異なる場合、また両者が矛盾する場合には、人権に関する国際規範を尊重するよう努めます。

当社グループで働く従業員、当社グループの事業活動の影響を受ける可能性がある人の国際的に認められている人権を尊重します。さらに、事業活動、商品やサービス、ビジネス上の取引関係によって、人権への負の影響を起こしたり、助長したりすることがないように努めるとともに、万一そのような影響が生じた場合は、その是正に向けて誠実に行動します。

4. 人権マネジメントのガバナンスおよび推進体制

当社グループの人権およびサステナビリティの取組に関して、人権リスク、影響の範囲、軽減・是正に向けた取組への対応は、取締役会等の重要会議体で審議され、代表取締役より実行組織へ展開されます。サステナビリティ推進・法務・人事・労務・情報システム等のコーポレート部門が実行組織として機能し、各事業部門と連携を図りながら各取組を推進します。

5. 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、本方針に定める人権に関する取組に向けた推進体制のもとで、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」や「OECD 多国籍企業行動指針」などに定められる国際的に認知されたフレームワーク等に則って人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施します。当該実施においては、当社グループ全体および各事業領域の業界特性や各事業の重要なバリューチェーンを踏まえた人権インパクト評価を継続的に実施します。そして、人権に対して重大かつ深刻な負の影響が特定された場合、または懸念し得る課題が発生した場合には、その影響の防止または軽減するための取組を推進し、継続的に進捗状況のモニタリングおよび評価を実施します。

6. 人権尊重に向けた人権課題への対応

当社グループは、強制労働、人身売買、児童労働、差別、ハラスメント、劣悪な労働環境、いじめ、不公平な扱いを認めません。そして、企業活動において、国籍、人種、性別、言語、年齢、宗教、信条、政治的・その他の意見、階級・社会的身分、性的志向・性同一性、障がい、出生などを理由とした差別や人権侵害を認めません。また、表現の自由、無意識の差別（アンコンシャスバイアス）、プライバシー、テクノロジーやAIの活用により影響を受ける人権についても遵守します。

これらの人権を遵守するとともに、人権デュー・ディリジェンスの結果を踏まえて、以下を人権課題として認識し、基本的人権を保護・尊重します。

- (1) 職場の安全衛生
- (2) 子どもの権利の尊重と保護
- (3) 労働時間・適正賃金の管理
- (4) 同一労働同一賃金
- (5) 表現の自由の確保
- (6) 結社の自由・団体交渉の権利
- (7) 差別の禁止
- (8) ハラスメントの禁止
- (9) 多様性に配慮した情報発信や対応
- (10) ユーザーの安心と安全の確保
- (11) 情報セキュリティとプライバシーの尊重
- (12) テクノロジーと人権（AIの活用に伴う配慮）
- (13) 知的財産権の尊重
- (14) 通報者の保護と救済措置

7. グリーバンスメカニズム（救済措置）

当社グループは、人権侵害や法令違反、企業倫理に反する行為を早期に発見し、適切に対応するために、企業内の不正や法令違反、その他重要なコンプライアンス違反の通報を受け付ける内部通報制度を導入しています。社内外に通報窓口を設置し、通報者のプライバシーと通報内容の機密性を厳守するとともに、通報を理由とした不利益な取り扱いが生じないよう、通報者の保護を徹底します。

人権侵害が確認された場合には、ライツホルダーに対し、速やかに適切な救済措置を講じ、再発防止に向けた是正措置を実施します。さらに、事業活動が人権への負の影響を与えていることが明らかになった場合、厳正に対処するとともに、取引先や調達先などのビジネスパートナーを通じた働きかけを含め、適切な手段を用いて是正に取り組みます。

8. 教育および啓発

当社グループは、役員および従業員が本方針を理解したうえで、事業活動において実践することができるよう、人権の尊重に関する適切な教育および啓発活動を継続的に行います。

9. ステークホルダーエンゲージメントおよび情報開示

当社グループは、本方針に基づいて人権に関する取組を推進していくために、社内外の専門的な知見を積極的に活用するとともに、関連するステークホルダーとの継続的な対話を実施します。当社グループは、本方針の遵守に向けた進捗状況については、サステナビリティサイト等を通じて適切な情報公開を行い、透明性の確保に努めます。

10. 人権方針の継続的な見直し

当社グループは、社会の価値観や国際的な人権課題の変化および事業活動の進展に伴い、人権に関する取組課題も変化し得ると認識しています。人権尊重の取組を継続的に深化・実効性のあるものとするため、ステークホルダーや社外の有識者との対話・協議を通じて得られた知見を踏まえ、本方針の定期的な見直しおよび必要に応じた改定を行います。

11. 承認

本方針は、株式会社エイチームホールディングスの代表取締役の承認により、2025年9月5日付で発効します。

制定：2025年9月5日
株式会社エイチームホールディングス
代表取締役社長 林高生