

キタムラ・ホールディングス グループ人権方針

フットライフ充実による幸せの追求というキタムラ・ホールディングス グループの経済活動は、全地球規模の努力目標としての SDGs と軌を一にしています。マテリアリティの一つに「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げるとともに、「企業活動におけるどのような場面においても、すべての人の基本的人権を尊重し、理由のいかんにかかわらず、差別や個人の尊厳を傷つける行為をしないこと」を規範として定めています。また、2022 年6月に国連グローバル・コンパクトの 10 原則の支持を表明しています。

キタムラ・ホールディングスグループ(以下「KHG」)は、自らの企業活動が直接的・間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、企業活動のあらゆる場面において人権を尊重する活動を推進するため、2022 年6月、取締役会の決議により、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の内容を踏まえ、当社における人権に関する最上位の方針として「キタムラ・ホールディングス グループ人権方針」を制定しました。

KHG では、本方針に基づき、今後とも人権尊重の取り組みを進めていきます。

1. 人権尊重へのコミットメント

KHG は、自らの企業活動が直接的・間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、企業活動のあらゆる場面において人権を尊重することを約束します。

2. 国際的な人権原則の支持

KHG は、国際的な人権原則である、国連「国際人権憲章典」(世界人権宣言および国際人権規約)、国連「グローバル・コンパクト 10 原則」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ILO「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、尊重します。

3. 適用範囲

本方針は、KHGの役員、社員、パートタイマーなどを含むKHGのすべての役員および雇用形態を問わない従業員に適用されます。KHGは、自らが差別や人権侵害に関与しないとともに、KHGのサプライヤ、業務委託先を含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容が理解され支持されるよう働きかけ、本方針の遵守に協力することを求めます。特に、サプライヤとは「キタムラ・ホールディングスグループ サステナブル調達方針」に基づき、協働することにより人権尊重への取り組みを推進していきます。また、ビジネスパートナーにおいて人権侵害への関与が確認された場合は、是正への働きかけを行います。

4. 適用法令の遵守

KHGは、企業活動を行うすべての国・地域の文化・慣習を理解し、これを尊重するとともに、各国・地域に適用される法令・規則等を理解し遵守します。各国・地域の法令・規則等と国際的な人権原則とで差異や矛盾がある場合には、国際的に認められた人権原則を最大限尊重する方法を追求します。

5. 人権デューディリジェンス、苦情処理メカニズム、救済

KHGは、ビジネスと人権に関する指導原則に基づき、人権に対して与える影響を適正に評価するプロセスを確立し、人権デューディリジェンスを実施し、人権リスクの特定、防止、軽減に努めます。KHGは、人権への負の影響の発生また

はその可能性について、社内外から報告・通報できる窓口を設け、適切にこれに対処するとともに、通報者の保護を徹底します。万が一企業活動を通じて人権への負の影響またはその可能性が生じた場合には、その軽減・解消に向けて、ステークホルダーとの誠実な対話・協議を図り、公正かつ公平な救済措置を講じます。

6. 人権尊重に関する取り組み

(1) 多様性の重視、差別・ハラスメントの禁止

KHG は、すべての人を個人として尊重し、人種、民族、国籍、性別・性自認・性的指向、障がいの有無、皮膚の色、身体的特徴、疾病、年齢、宗教、思想、信条、政治上その他の意見、社会的身分、門地など理由のいかんに関わらず、差別や不利益な取扱い、あらゆるハラスメント行為を許容せず、採用、評価、育成、配置、昇給・昇進、役職登用等の機会を均等とし、多様な人材がいきいきと活躍できる職場環境を推進します。

(2) 強制労働・児童労働の防止

KHG は、一切の強制労働・児童労働を行いません。また、人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隷も許容しません。

(3) 労働時間と賃金の管理

KHG は、労働基準法や労使協定に基づき、適切な労働時間および休憩時間、時間外労働、深夜労働、休日、休暇に関する規則を就業規則に定めます。また最低限の生活を満たすことができる賃金の実現に努めるとともに、法定給付・控除、時間外労働等に関する法令要件を遵守した賃金規程を定め、従業員に賃金を直接支給します。

(4) 結社の自由・団体交渉の権利行使の尊重

KHG は、従業員個人の意思に基づいて労働組合を結成する権利、および参加・不参加を選択する権利を尊重し、効果的な団体交渉権の行使を容認します。会社は建設的な対話を通じ、誠意をもって交渉にあたります。

(5) 従業員の安全と健康の維持

KHG は、従業員の心身の健康に配慮し、安全で健康的な職場環境の確保に努めると共に、安全・衛生に関する法令、規制、規定を遵守し、健康リスクへ適切な対応を行うことで、従業員の心身の健康の維持・向上に取り組めます。

(6) 表現の自由とプライバシーの保護

KHG は、通信やインターネット、ソーシャルメディア上でのコミュニケーションでの表現の自由とプライバシー保護についても認識し、その侵害が無いように最大の注意を払います。さらに全てのお客さまに対して公平公正に接するとともに、安心かつ利便性の高いサービスを提供します。

7. 教育・研修

KHGは、全役員・従業員を含む社内外のステークホルダーに対し本方針の浸透を進め、また、本方針が事業活動を通じて効果的に実践されるよう、全役員・従業員に対して適切な教育・研修を行います。

8. ステークホルダーとの対話・協議

KHGは、人権と個性を尊重する取り組みおよび課題への対応について、関連するステークホルダーからの意見を取り入れ、また、ステークホルダーとの誠実な対話・協議を行います。

9. モニタリング・情報開示

KHGは、自社の取り組みを定期的にモニタリングし、必要に応じて取り組みを改善していきます。また、本方針の実践状況や人権と個性を尊重する取り組みについて、ウェブサイトなどを通じて定期的に開示します。

10. 責任者・体制

人権への取り組みの推進は、最高経営責任者および担当取締役を含む、取締役会の諮問機関であるコンプライアンス

委員会のもと、サステナビリティ推進担当部門によって所管されます。

11. 本方針の改廃

本方針の改廃本方針の改廃の主管は、サステナビリティ推進担当部門とし、重要な改正または廃止は、取締役会の決議により行います。

制定:2022年6月23日

誤謬改訂:2025年1月10日

一部改訂:2026年9月8日