

ラクト・ジャパングループ人権ポリシー

私たちラクト・ジャパングループは、経営理念のなかで、大切にする価値観として「フェアであれ」を掲げ行動規範としています。この価値観に基づき、私たちは、自らの事業活動により影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、その責任を果たすことを目的に本ポリシーを定め、これを遵守します。

1. 国際規範の支持・尊重

ラクト・ジャパングループは、国際連合「国際人権章典」(世界人権宣言)、国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および、「国連グローバル・コンパクト10原則」などの人権に関わる国際規範を支持し尊重します。

2. 適用範囲

本ポリシーは、ラクト・ジャパングループのすべての役員と従業員に適用します。また、ラクト・ジャパングループの事業に関係するすべての取引先に対しても、本ポリシーの遵守を求めます。

3. 人権課題

ラクト・ジャパングループの事業活動に関連する人権課題は以下であると認識しています。

(1)差別

ラクト・ジャパングループは、すべての人々の基本的人権を尊重し、人種、性別、年齢、宗教、国籍、障がい、性的指向、性自認、社会的身分などに基づくいかなる差別も認めません。

(2)ハラスメント

ラクト・ジャパングループは、いかなる形態のハラスメントも容認しません。すべての従業員が尊厳をもって働ける環境を維持することを最優先とし、ハラスメントが発生した場合は迅速かつ厳正に対応します。

(3)強制労働と児童労働

ラクト・ジャパングループは、いかなる形態の強制労働および児童労働も認めません。
また、各国の法令に従い、最低就業年齢に満たない児童の雇用は行いません。

(4)結社の自由と団体交渉権

ラクト・ジャパングループは、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。さらに、労使間の建設的な対話を促進し、従業員の声に真摯に耳を傾けることで、健全な労働関係の構築を目指します。加えて、事業活動を行う国・地域において結社の自由や団体交渉の権利が認められていない、または国際人権基準を満たさない場合は、従業員との対話の代替手段を確立するよう努めます。

(5)労働安全衛生

ラクト・ジャパングループは、職場の安全・衛生に関する法令およびルールとその運用状況を確認し、安全で健康的な職場環境をつくります。

(6)労働時間と賃金

ラクト・ジャパングループは、適用される法令および国際的な基準を遵守し、適正な労働時間と公正で従業員が生活賃金を満たす賃金の実現に努めます。

(7)サプライチェーンにおける影響

ラクト・ジャパングループは、サプライチェーン全体においても人権リスクの把握と是正に努め、継続的な改善を図ります。

(8)先住民・地域コミュニティの権利と影響

ラクト・ジャパングループは、地域社会との共生を重視し、持続可能な社会の実現に貢献します。先住民や少数民族が居住する地域で事業活動を行う場合、固有の文化や歴史を認識し、現地法令および国際基準に定められた先住民の権利への配慮を行います。

4. 人権尊重の責任

ラクト・ジャパングループは、人権尊重の責任を果たすために、次の取組みを進めてまいります。

(1)人権デューデリジェンス

ラクト・ジャパングループは、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。

(2)責任者

本ポリシーにおいては、株式会社ラクト・ジャパンの取締役会の監督のもと、経営戦略部門の管掌取締役を責任者として、これを実行いたします。

(3)対話・協議

ラクト・ジャパングループは、本ポリシーに沿った取組みの推進において、関連するステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

(4)救済

ラクト・ジャパングループが、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいは関与が明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその是正に取り組みます。

(5)苦情処理メカニズム

ラクト・ジャパングループは、人権侵害の防止に努めるため、通報窓口を社内に設置します。通報があった場合にはその内容の調査を行い、問題を確認した場合は早期の対応と是正を図ります。また、あらゆるステークホルダーからの懸念や苦情を受けることができるよう、株式会社ラクト・ジャパンのウェブサイトにお問い合わせ窓口を設置いたします。なお、通報者に対していかなる不利益な取扱いも行いません。

(6)教育・研修

ラクト・ジャパングループは、本ポリシーが事業活動で実行されるように、役員、従業員に対して適切な教育・研修を行います。

(7)情報開示

ラクト・ジャパングループは、人権尊重の取組みの進捗状況について、株式会社ラクト・ジャパンのウェブサイトなどを通じて適切に報告してまいります。

制定 2025年12月