



人権方針

フィード・ワングループ（以下、私たち）では、経営理念として「Feed をはじめの一步として、畜・水産業界の持続的発展に貢献し、食の未来を創造します。」を掲げております。私たちの使命は「おいしさのみなもと」から食の安全・安心を支え、世界の食文化に貢献することです。私たちは、従業員や取引先をはじめとした事業活動にかかわる全てのステークホルダーの人権を尊重するとともに、適正な労働慣行を確保する重要性を認識しており、フィード・ワン社員行動規範に定められた人権の尊重の基本方針に則り、全てのグループ会社に対し、法令の遵守、人権の尊重を含めた誠実な事業活動を求めてまいります。

適用の範囲

本方針は、フィード・ワングループのすべての役員と従業員に適用します。また、ビジネスパートナーを含む様々な関係者に対し、本方針に沿った人権尊重への理解と実践を期待し、協働して人権の尊重を推進することを目指します。

人権に関する国際規範の尊重

私たちは、「国際人権章典」、及び「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」に規定されている人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、取り組みを進めてまいります。

ガバナンス・管理体制

フィード・ワン株式会社の取締役会が本方針の遵守及びその取り組みを監督してまいります。

人権デューデリジェンス

私たちは、私たちの事業活動に関係する人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減するために人権デューデリジェンスを実施してまいります。

事業活動に関わる人権課題

1) 強制労働・児童労働

私たちは、あらゆる企業活動において、強制労働、児童労働その他不当な労働慣行を認めません。

2) 差別

私たちは、人種・信条・性別・社会的身分・宗教・国籍・年齢・性的指向・性自認・心身の障がいなどに基づく、いかなる差別も行いません。私たちは、グループ従業員一人ひとりの個性と多様性を尊重し、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めます。

3) ハラスメント・非人道的な扱い

私たちは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントを含む、身体的、精神的であることを問わず、あらゆる形態のハラスメントを認めません。また、職場におけるあらゆる差別的言動や、嫌がらせにより、就業環境を害するような言動を認めません。

4) 結社の自由と団体交渉権

私たちは、労使関係における従業員の結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

5) 労働時間と賃金

私たちは、適用される法令に従い、従業員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。

6) 労働安全衛生・働きやすい職場環境

私たちは、適用される法令に従い、一人ひとりが健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境を整備します。

7) 地域住民への影響

私たちは、地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、水ストレスを始め、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減のために国際規範に則り、必要な対応を実行します。

ステークホルダーとのエンゲージメント

私たちは、人権課題について、影響を受けるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えております。このため、関連するステークホルダーとの対話を大切にしつつ、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。

是正・救済

私たちの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、あるいはサプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長していることが明らかになった場合は、適切な手続きを通じて、その是正・救済に取り組みます。

苦情処理メカニズム

私たちは、グループの役員と従業員及び私たちの事業と関係する人権課題を適時に把握し、対応していくため、実効的な通報や苦情処理の仕組みの構築に取り組めます。

教育・研修

私たちは、社員行動規範において、「人種・信条・性別・社会的身分・宗教・国籍・年齢・性的指向・性自認・心身の障がいなどを根拠とした不当な差別や、いやがらせ・セクシャルハラスメント等の根絶」を記載しており、それに対応した教育・研修を実施、継続してまいります。

報告

私たちは、本方針の人権尊重に向けた取り組み及びその進捗状況について、各種報告書やウェブサイト等を通して、定期的に報告していきます。

2022年3月24日 制定