

人権方針

オープンアップグループ（以下、「当社グループ」という。）は、パーパスに「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性を開く社会に」を掲げており、価値創造の源泉は「ひとりひとり（働く個人）」であり、人権の尊重は「ひとりひとり（働く個人）」の可能性を社会にひらくための基盤であると考えています。

当社グループで働く全員が人権尊重のあり方を理解し、人権尊重が維持されるよう、また人材サービス業を営む企業グループとして、当社グループが定めた「社会、人権、環境等に関する企業倫理」および関連する法令に従い、当社の事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、社会的責任を果たすことが責務であると考えています。

1. 基本的な考え方

当社グループは、企業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、バリューチェーン上のすべての人の人権を尊重することを最重要課題のひとつと考えています。人権に関する国際規範や関係法令およびその精神を遵守し、すべての人の人権を尊重するために以下の国際的な原則・基準を支持します。

- 国際人権章典
- 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言
- ビジネスと人権に関する指導原則
- OECD 多国籍企業行動指針
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- 子どもの権利とビジネス原則

2. 適用範囲

本方針は当社グループのすべての役員と従業員、当社の事業に関わる顧客企業、サプライヤー・業務委託者などのビジネスパートナーを含むすべてのステークホルダーを対象としています。

また事業に関わるビジネスパートナーや関係者においても本方針に従って行動することを期待するとともに、人権への負の影響に対処する仕組みづくりへの協力をいただき、負の影響が明らかになった場合、是正への働きかけを行います。

3. 人権の尊重

当社グループは、個人の人権と人格を尊重し、国籍、人種、民族、宗教、信条、社会的身分、家庭状況、年齢、障がいの有無、性別、性的指向、性自認などを理由とした差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、いかなる人権等を侵害する行為又は差別につながる行為は行いません。

雇用と労働に関する現地法令を遵守し、長時間労働の削減等の適正な労働時間管理、休日の付与、最低賃金等の報酬に加え生活賃金の考慮などによりディーセント・ワークを実現します。いかなる児童労働や奴隷的労働を許容せず、性別や国籍等で雇用条件が変わることはなく、同一労働同一賃金の原則に則り合理的理由のない処遇格差（不利益取扱い）を行いません。

4. 推進体制

本方針を実践するため、代表取締役会長兼社長 CEO の配下にコンプライアンス統括執行役員が管轄するコンプライアンス体制を敷き、取締役会の監督のもと人権尊重の取り組みを推進します。

5. 人権デューデリジェンス

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、自社の事業活動とバリューチェーンで起こりうる人権への負の影響を特定・評価し、未然に防止・低減を図れるよう継続的に努めます。

6. 教育・啓発

当社グループでは、事業活動において本方針が効果的に実践されるよう、すべての役員と従業員に対して教育・啓発活動を実施します。

7. グリーバンスメカニズム

当社グループでは、すべてのステークホルダーに向けて相談窓口を設置し、事業活動に関わるいかなる人権問題においても容認または黙認せず、通報や相談を受けた場合は、適切に調査を行い、是正に向けた取り組みや働きかけを行います。

8. 救済

当社グループは、人権への負の影響の誘発または助長を確認した場合、適切な手段を通じて速やかに通報者の救済および問題点の是正に取り組みます。また、当社グループの相談窓口寄せられた通報・相談に関する、通報者とその他関係者のプライバシーや通報内容の秘密は厳守され、通報によって不利益な取り扱いを受けないよう保護します。

9. ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、人権にかかわる潜在的リスクおよび負の影響に対する措置等について、多様なステークホルダーとの対話や協議を行うことで、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

10. モニタリングと情報開示

当社グループは、人権尊重の取り組みについて、本方針の遵守状況を継続的にモニタリングし、ホームページを通じて適切な情報開示を行います。

制定：2023年6月

改定：2025年5月