

2024年度 サステナビリティレポート（人材）

株式会社PLASiST

目次

1. 人権の尊重理念
2. ダイバーシティ推進
3. 働きがいの向上

◆ 人権方針の策定

① 基本原則

日本ピグメントグループは、国連の「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連の「グローバル・コンパクト」および「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「日本ピグメントグループ人権方針」(以下、本方針)をここに定め、人権尊重に関する取組みを推進していきます。

② 適用範囲

本方針は、日本ピグメントグループの全ての役員および従業員に適用されます。また、日本ピグメントグループの全てのサプライヤー及びビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と実践を期待します。

③ 適用法令の遵守

日本ピグメントグループは、事業活動を行なう各国・地域における法令、規則を遵守します。

ただし、各国・地域の法令等と国際的な人権の原則に矛盾がある場合には、現地法を遵守しながら、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

④ 人権デュー・ディリジェンス

日本ピグメントグループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、自らの事業活動に関連した人権に対する負の影響を特定し、その予防と軽減に努めます。

⑤ 救済

日本ピグメントグループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

◆ 人権方針の策定

⑥ 教育および訓練

日本ピグメントグループは、本方針の実効性を確保するため、すべての役員および従業員に対して適切な教育および訓練を行います。

⑦ ステークホルダーとの対話

日本ピグメントグループは、人権への負の影響に対する措置について、関連するステークホルダーと誠実に対話と協議を行います。

⑧ 情報開示

日本ピグメントグループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの推進状況について、ウェブサイト等にて報告していきます。

2. ダイバーシティ推進

◆ ダイバーシティ推進

企業価値向上に向け、厳しい競争環境におけるイノベーション促進、事業の柔軟な組換えおよび変化への対応力強化等を図ることが、ダイバーシティ推進の目的と認識しております。この目的を達成するため、性別・年齢に関わらず全従業員が活躍できる組織風土づくり、仕組みづくりに取り組んでまいります。採用者に関しては、経験・能力・スキル等を総合的に判断して登用を行っており、各々の人材が最大限その能力・スキルを発揮し得る環境を整えております。また、ダイバーシティ推進により、多様な個性・価値観を持つ人材が増え、組織の多様性が拡張することから、これに対応して組織・人材を束ねることが重要となります。

◆人材育成

① 多様なキャリアプランの提示

- ✓ 本人と会社それぞれのキャリアプランの認識をすり合わせる機会を作る
- ✓ 新人事制度に適合した教育体系の整備を行う
- ✓ 個人のスキルアップのためのサポートを行う

② その他

- ✓ 人材の流動を前提に属人化を防ぐシステムを作る(マニュアル化)
- ✓ 外部アドバイザーによる客観的な視点を組み込む
- ✓ 事業・業務に必要な資格取得のバックアップ

◆ワークライフバランスの推進

① 男性における育児休業取得率の向上

- ✓ 男性の育児休業取得環境のより一層の整備（取得が進まない部署への働きかけ等）

② 業務効率化による長時間労働の抑制

- ✓ ワークフローやA I 導入など、デジタル化の推進による業務効率化
- ✓ 無駄な業務、書類の排除

③ 多様で柔軟な働き方の維持・継続

- ✓ フレックスタイム制（コアタイムなし）の継続
- ✓ 有給休暇および特別休暇（家族記念日休暇、誕生日休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇等）の取得促進

