

## 森トラストグループ人権方針

私たち森トラスト株式会社およびそのグループ会社（以下「森トラストグループ」といいます）は、「森トラストグループ人権方針」（以下「本方針」といいます）に基づいて、事業活動を通じて起こり得るステークホルダーの人権に対する負の影響を最小化していくため、人権尊重の取り組みを推進し、もって人権尊重の責務を果たしてまいります。

本方針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、森トラストグループの人権の尊重に関する方針を明確にし、社会に対するコミットメントを行うことを目的に策定しています。

本方針は、森トラストグループのすべての役員・従業員（派遣社員を含むすべての社員。以下単に「役職員等」といいます）に適用されます。同時に、森トラストグループの顧客・取引先などのビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と人権の尊重を働きかけてまいります。

### 1 人権規範の尊重

私たち森トラストグループは、わが国が適用を受ける「国際人権章典」「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際的な人権規範を尊重します。

また、事業活動を行う各国や地域で適用される法令を遵守します。仮に、各国や地域の法令が国際的な人権規範と異なる場合には、より高度の水準の規範を遵守することとし、矛盾抵触する場合には、国際的な人権規範を遵守することと致します。

### 2 森トラストグループの人権規範の尊重の取組

私たち森トラストグループは、「会社は公の器である」、「会社は社会とともに持続的である」、「会社は戦略と戦術をもって事業を展開する」という経営理念のもと、創業以来一貫して社会との持続可能な共生を目指し、事業を推進してまいりました。また、2021年には、サステナビリティ推進ビジョン「まちづくりからみらいづくりへ」を公表するとともに、毎年サステナビリティに関する取組目標を設定し、経済・環境・社会との共生を実現する具体的な取組みを着実に実施しています。本方針は、経営理念やサステナビリティ推進ビジョンを人権規範尊重という観点から具体化するものです。

そして、人権規範を尊重するために、私たち森トラストグループは、以下に述べる人権デユ

ー・ディリジェンスを通して、特に重点を置くステークホルダーの人権に対し、事業活動による負の影響を最小化する取組を推進してまいります。

### **(1) 人権デュー・ディリジェンス**

森トラストグループは、事業の中に、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを組み込み、継続的に実施していきます。具体的には、事業の遂行によってやむを得ず生じる可能性のある人権への負の影響を検討し、その未然防止や軽減を行う取組を実施し、その評価を継続的に行うことと致します。そして、評価の結果を社会に報告するとともに、より良い事業へと改善していくために、そこで得た課題や問題をフィードバックし、事業に反映していく取組を実施してまいります。

### **(2) 重点を置く人権への取組**

人権デュー・ディリジェンスによって、私たち森トラストグループが重点を置くステークホルダーの人権に対する主要な取組は、次のようなものです。

#### **ア 不当な差別的取り扱いを受けないこと**

森トラストグループは、森トラストグループの事業の遂行に関連し、すべてのステークホルダーが不合理な差別を受けないように、性別、年齢、国籍、民族、人種、出身地、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性自認等を理由とした不合理な差別的取り扱いを行うことを禁止します。

#### **イ 役職員等が安全で健康的な労働環境の下で働くこと**

森トラストグループは、森トラストグループの事業の遂行に関連し、すべての役職員等が安全で健康的な労働環境下で働くことができるように、児童労働、強制労働、人身取引及び低賃金労働を禁止することはもとより、労働安全の確保や労働者の健康（メンタルヘルスを含む）の確保を行うとともに、パワーハラスメント、セクシャル・ハラスメントを禁止いたします。また、森トラストグループで働く外国人労働者につきましても、労働環境につき配慮を行ってまいります。

#### **ウ 地域共生を推進すること**

森トラストグループは、森トラストグループの都市開発事業やホテル事業に関連して、顧客やビジネスパートナーなどのステークホルダーと地域共生を推進することができるように、合理的な範囲で、情報提供を行うとともに、適切なタイミングでコミュニケーションを図ってまいります。

## **3 負の影響の是正・救済**

森トラストグループは、万が一、ステークホルダーの人権に対して負の影響が生じた場合、次のような是正・救済を行うように致します。

#### **(1) 自らによる負の影響の是正・救済**

森トラストグループが、事業活動の中でステークホルダーの人権に対して負の影響を及ぼした場合やその負の影響に関与したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その是正および救済に取り組みます。

また、森トラストグループにおいて人権への負の影響を与える行為があった場合に、それについて通報・相談ができる体制の整備に努めます。

#### **(2) ビジネスパートナーによる負の影響**

森トラストグループが直接人権への負の影響を与えていない場合でも、森トラストグループのビジネスパートナーがステークホルダーの人権に対して負の影響を直接及ぼしている場合、森トラストグループは、ビジネスパートナーに対して、その負の影響の除去や改善を求めるように努めるとともに、問題の解決のために協働していくように努めてまいります。

### **4 ステークホルダーや社外専門家との対話と協議**

森トラストグループは、人権に対する負の影響の改善及び未然防止のため、人権デュー・ディリジェンスの一連の過程のなかで、自社のリソースの活用のみならず、ステークホルダーや社外の専門家など対話・協議を実施するように努めてまいります。

### **5 教育・研修**

森トラストグループは、ステークホルダーの人権に対する負の影響を最小化するために、すべての役職員等に対して、本方針のほか、企業理念やサステナビリティ推進ビジョンを共有し、継続的に教育や研修を実施してまいります。

### **6 定期的な情報開示**

森トラストグループは、社会に対して、森トラストグループの人権尊重の取組に関する情報を継続的に開示してまいります。

## 7 推進体制と窓口

### (1) 推進体制

森トラストグループは、サステナビリティに関するガバナンス体制としてサステナビリティ推進委員会を設置しています。日々の人権尊重への取組は、サステナビリティ推進委員会がグループ各社の関係部署と連携して活動を推進してまいります。

サステナビリティ推進委員会は、森トラストグループを取り巻く人権リスクを含めた経済・環境・社会に関する重要課題や推進方針につき議論するとともに、その議論の状況を取締役に報告し、監督を受けています。

### (2) 通報窓口・相談窓口

森トラスト株式会社では、法令違反、人権問題などに関して、内部通報窓口を通じて、相談・通報が可能です。本窓口は、森トラスト株式会社の役員・社員、相談役・顧問、パート・アルバイト、関係会社からの出向者等も利用できます。

受け付けた相談については、内容に応じて調査、事実確認等を行ったうえで対応し、職場環境の改善等を図っています。森トラスト株式会社総務人事本部総務人事部法務・コンプライアンスグループが受付窓口となっており、相談・通報者のプライバシー保護、情報の機密性の保持、相談・通報者が本制度を利用したことにより不利益を被ることを防止し、通報内容に関連するグループ会社のコンプライアンス担当部署と連携して対応しています。

2025年2月18日 制定

森トラストグループ  
株式会社森トラスト・ホールディングス  
代表取締役社長 伊達美和子