

# ミライト・ワン グループ人権基本方針

(前文)

ミライト・ワン グループは、通信インフラ構築を通じ、人や社会と共存するより良い環境づくりを最大のミッションとし、お客様から最高の満足と信頼を得られるようグループ全体で取り組んできました。

また、取り組むべき重要課題(マテリアリティ)として、E[環境にやさしい社会をつくる、まもる]、S[安心・安全で豊かな社会をつくる、まもる][多様な人財を尊重し、高め合う文化をつくる、まもる]、G[公正・透明な企業グループをつくる、まもる]というコンセプトで整理し、明確に宣言したところであります。

『技術と挑戦で「ワクワクする未来」を共創する』をパーパス(存在意義)として定めた上で、ミッション(社会的役割)として、『お客様の期待にお応えし、豊かな社会の実現に貢献する』、『常に技術とビジネスモデルを磨き、高い付加価値を創造する』、『パートナー会社と協力し合い「未来のインフラ」を創り守り続ける』、『多様な社員がいきいきと働く「魅力的な企業グループ」であり続ける』、『サステナビリティとコンプライアンスを重視し、社会の信頼に応える』を明確にし、社会にお役に立ち続ける企業グループとして取り組んでまいります。

ここに、私たちはすべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、『ミライト・ワン グループ人権基本方針』を定めます。

## 1. 人権に関する基本的な考え方

私たちミライト・ワン グループは、グローバル事業を展開する企業として、人権に関する以下の国際的な原則・基準を支持します。

- ・国際人権章典(「世界人権宣言」「経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」)
- ・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
- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

## 2. 法令の遵守及び人権規範の尊重

私たちミライト・ワン グループは事業活動を行うすべての国・地域の法令を遵守します。

人権を尊重し、人種、国籍、民族、出身、宗教、信条、思想、職歴、年齢、障がいの有無、疾病、性別、性自認、性的指向等による差別及びハラスメントを許容しません。万が一、当該国・地域の法令と国際的な人権規範が異なる場合、あるいは相反する場合には、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求します。

## 3. 適用範囲

本方針は株式会社ミライト・ワン及びその連結子会社のすべての役員・従業員に適用されます。また、サプライチェーンにおける関係先が人権に対する負の影響に関わっている場合、これら関係者に対して人権の尊重を積極的に働きかけていきます。

#### 4. 人権デューデリジェンスの実施

「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、事業活動において、重大な人権侵害を引き起こす又は助長するリスクは法令遵守の問題として扱い、継続的な人権リスク評価を含む人権尊重の責任を日常の法令コンプライアンスの実務として取り組み、実施していきます。

また、特に重要と考える優先人権課題(別紙)を定め、適切に対応していくとともに、人権問題が発生した場合にはその救済に適切に取り組みます。

#### 5. 救済・是正措置

人権侵害や侵害のおそれが発生したとき、あるいはこれに関与したことが明らかになったときは、適切な手続きを通じてその救済・是正に向けた対応を実施します。

また、救済窓口として、コンプラ目安箱・なんでも相談室・社外通報窓口の三種のヘルプラインを設置し、運営します。窓口への通報者に対して、匿名性・秘匿性を担保し、通報したことで不当な人事その他の不利益が生じないように保護することを約束します。

#### 6. 教育・啓発活動

全役員・従業員が本方針を理解し、定着するよう、国内外の様々な人権課題に対する教育・研修を継続して行います。また、ビジネスパートナーの皆様に対しても、本方針の啓発活動を継続して実施します。

#### 7. ステークホルダーとの対話・協議

本方針に定める人権に対する取り組みについて、関係するステークホルダーとの対話・協議を行い、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

また、各ビジネスプロセスにおいてリスクが発見された場合は、必要に応じて、専門家等第三者との対話を重ねつつ、ビジネスパートナーの皆様とともに、改善に向けた取り組みを実施していきます。

#### 8. 推進体制

あらゆる企業活動に関係する人権課題について、すべての役員・従業員に理解及び浸透させていくため、コーポレートの機関として「コンプライアンス・リスク管理・人権委員会」を設置しています。

人権尊重方針に関するリスク状況の報告と対処する課題等を議論し、人権マネジメントの強化に取り組みます。

株式会社ミライト・ワン

代表取締役社長 菅原 英宗

制定年月日:2022年7月1日

改定年月日:2026年2月1日

## 別紙:「優先人権課題」

### 1. 安全衛生管理体制の徹底と快適な職場環境の形成

従業員一人ひとりの安全を確保し、健康で生き活きと働きやすい職場環境を整備します。安全衛生に関する法令を遵守し、安全衛生管理を徹底します。その上で、職務上の安全に対するリスクを特定・評価を行い、適切な設計、技術的及び管理的手段を用いて安全を確保します。

### 2. 適正な労働時間管理と過重労働の防止

長時間労働をはじめとする非人道的な行為が起きないように監督します。労働時間に関する法令に従い、適正な人員配置や労働時間管理によって過重労働を抑制し、時間外労働の低減に努めます。

### 3. 強制労働・児童労働の禁止

あらゆる形態の強制労働、人身取引、児童労働を禁じ、人権を侵害する労働慣行の是正や根絶に取り組みます。

### 4. 差別・ハラスメントの禁止

多様な価値観や文化を尊重し、人種、国籍、民族、出身、宗教、信条、思想、職歴、年齢、障がいの有無、疾病、性別、性自認、性的指向などを理由としたいかなる種類の差別も許容しません。あらゆるハラスメント行為を禁止し、従業員の尊厳を守る職場環境の維持に努めます。また、採用、配置、評価、報酬、昇格において、本人の能力・経験や成果に基づいて行われるよう努めます。

### 5. 環境法令の遵守と適正管理

サプライチェーン全体を通じて環境保全に努め、事業活動に関わる国内外の法令及び社会規範を遵守します。地域社会の人々の安全と健康を守る責任の観点から、事業活動に伴う廃棄物は可能な限り削減するとともに、産業廃棄物の処理を委託する場合は、法令遵守はもちろんのこと、許認可を有した処理業者を選定し、適正管理に努めます。

### 6. 製品・サービスの安全性確保

製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たします。

### 7. 施工における環境・人権への配慮

地域の文化や習慣を尊重し、施工にあたっては、環境や人権に配慮し、騒音・振動を最小限に抑え、地域住民の生活環境の保全に努めます。また、地域住民の健康や安全、土地の権利等の侵害防止に努め、健全な生態系にも配慮しながら、ステークホルダーとの対話を通じて事業を推進します。

## 8. サプライチェーンにおける適正取引

公正かつ倫理的な調達慣行を遵守します。サプライヤーとの取引価格の決定においては、適用される法規制を遵守するとともに、健全な労働環境の維持にもつながるよう配慮します。

## 9. 人権を尊重する倫理的なAI利活用の推進

人工知能(AI)をはじめとする新しいテクノロジーの利用やそれらを活用する開発において、適用される法令等を遵守するとともに、人権を尊重する倫理的な利活用を推進します。

## 10. 結社の自由と団体交渉権の尊重

従業員個人の意思に基づいて労働組合を結成する権利、および参加・不参加を選択する権利、団体交渉を実施する権利など、全ての権利を尊重します。