

人権の尊重

人権方針

当社グループでは、バリューチェーン全体での人権の尊重はグローバル企業としての責務という認識のもと、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「OECD 多国籍企業行動指針」などの国際規範に準拠した人権方針を策定しています。

[ヤマシンの人権方針](#)

人権推進体制

当社グループは、全てのステークホルダーの人権を尊重するため、YSS委員会が主体となり、ヤマシングループ人権方針に基づき、活動計画を策定および見直しを行い、各種施策の推進を行っています。また、社内におけるハラスメントをはじめとした人権侵害に関する相談・通報は内部通報制度で受付をしています。

[サステナビリティ推進体制 \(P.10\)](#)

ハラスメント調査とその対応

社内においても人権を尊重した働きやすい職場環境を整備するために従業員などがハラスメントなどの人権侵害行為を受けたり、見かけたりした際に匿名で通報する社内外の相談窓口を設置しています (P.38 参照)。

2024年度の相談件数は1件でした。個別面談の結果、パワハラ等の疑いがある事象が発生しており、相談者の意向を踏まえた上で関係者への指導を行うなど対応しました。また、ハラスメントに関する定期的な研修を行い意識の向上に努めるだけでなく、管理職に対しては相

談内容の対処方法などをレクチャーすることで相談が適切に処理されるように徹底しています。

人権リスクの特定

2022年度に、グローバルで人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進するために、従業員および海外子会社の管理職を対象に人権課題や取り組みに関する勉強会を行い、当社グループで起こりうる人権リスクについてアンケートを実施しました。

2023年度には、国内拠点(ヤマシンの、アグシー)の従業員に対し、より詳細な人権リスクに関わるアンケートを実施し、当社の人権リスクを特定しました。今後の対応として、海外従業員の意見も反映するなど、グループ全体でのリスクに対し、管理体制の脆弱性の把握や改善点の特定、改善活動につなげていきます。

人権リスクの特定・評価プロセス

1. 人権リスクアンケートについて説明会を実施

人権リスク評価対象の人権課題		
● 児童労働	● 環境・気候変動	
● 雇用格差	● 消費者の安全と知る権利	
● 就職差別	● サプライチェーン	
● 過剰・不当な労働時間	● 表現の自由	
● 居住移転の自由	● 賄賂・腐敗	
● 情報セキュリティ	● ダイバーシティ	
● 知的財産権	● テクノロジー・AI	
● 労働安全衛生	● 地域住民・先住民族の権利	
● 賃金の不足・未払、生活賃金	● 外国人労働者問題	
● 結社の自由	● 救済へアクセスする権利	
想定するステークホルダー		
● 従業員	● サプライヤー	● 地域住民
● グループ会社	● お客様	● 次世代 等

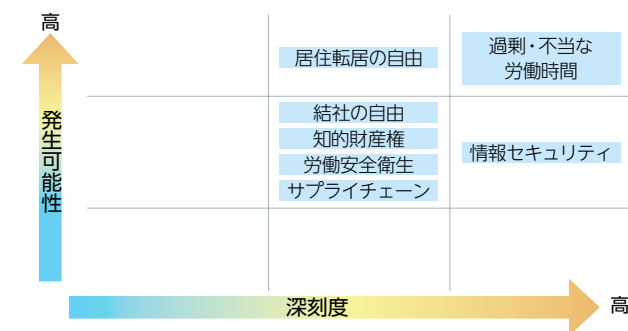
2. アンケートの実施

想定される人権リスクについて、想定されるステークホルダーを選択。影響度は「深刻度」と「発生可能性」の2軸で評価。

3. 人権リスクのマッピング

深刻度、発生可能性に点数付けし、加重平均を算出し、マッピング。

人権リスクマップ



今後の取り組み

当社では、人権尊重を企業活動の基盤と位置づけ、海外生産拠点における労働環境や従業員の声に耳を傾けることは、グローバルサプライチェーンにおける人権リスクの把握と改善に取り組む上で不可欠であると考えています。

- グループ全体でのリスク管理体制の脆弱性の把握、高リスクに関する改善点の特定と改善活動
- 研修を通じた人権リスクに対する認知度・理解度の向上
- 外部ステークホルダーとの対話を通じ、人権影響の実態把握と適切な措置の検討 など