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。

ヤマシンフィルタグループ　人権方針
https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/social/main/01/teaserItems1/05/linkList/01/link/HumanRightsPolicy_Japanese.pdf

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や取引先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.35参照)。

2023年度の相談件数は0件でしたが、個別面談の結果、パワハラ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。

直近では、国内拠点（ヤマシンフィルタ、アクシー）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、アンケート実施対象者を海外従業員にも広げ、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
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。

今後の取り組み

- 海外従業員へのアンケート実施、グループ全体での人権リスクを特定
- 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