

経営管理

人権

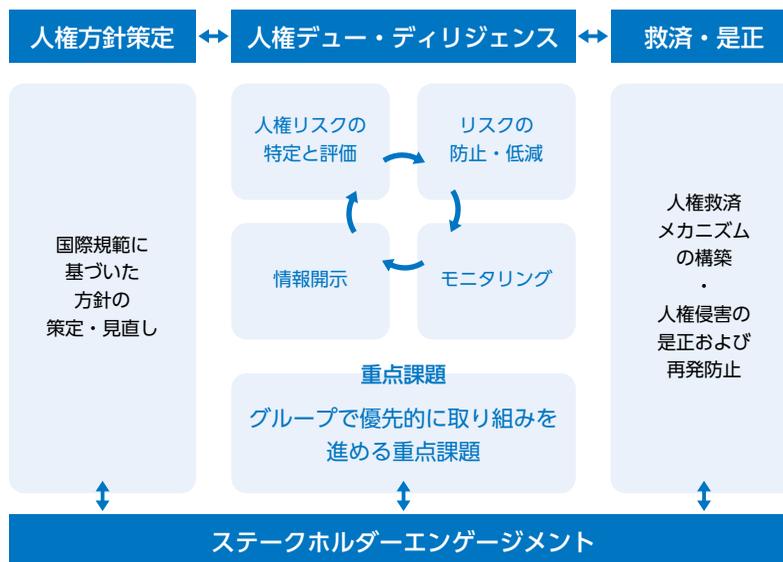
島津グループの人権に対する考え方

人権とは、人が人らしく尊厳を持って幸せに生きる権利で、すべての人間が生まれながらに持つ基本的な権利です。

当社グループは、自らの事業に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することが企業活動の根幹であると認識し、国際規範および行政ガイドライン等に基づく人権尊重の取組フレームワークを定め、人権方針によるコミットメント、人権デュー・ディリジェンス、救済・是正等の人権尊重の活動に取り組んでいます。

また、当社グループが優先的に取り組むべき人権リスクを「重点課題」として定め、教育等を通じて負の影響の軽減に努め、定期的なモニタリングとともに適切な情報開示を行います。

島津グループの人権尊重の推進フレームワーク



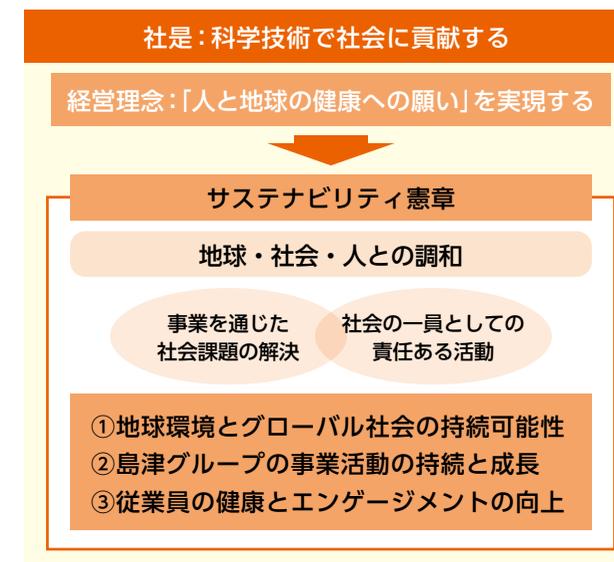
中期経営計画：7つの経営基盤強化：ガバナンスの強化

「関連するマテリアリティ」 ガバナンスの強化

Webサイトには以下の情報を掲載しています。

https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/social/human_rights.html

人権の尊重



人権方針

島津製作所およびグループ会社(以下「島津グループ」)は、島津グループの事業に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することが、企業活動の根幹であると確信しています。

島津グループは、人権尊重に関する国際規範が求める内容を理解し、人権尊重に最上位の行動規範として、島津グループ人権方針(以下「本方針」)を定めます。

本方針の下、すべてのステークホルダーの人権を尊重しながら、社是である「科学技術で社会に貢献する」ことを目指し、経営理念である「人と地球の健康への願いを実現する」ための企業活動を推進します。

■1. 適用範囲

- 1.1. 本方針は、島津グループの全ての役員・職員^{*}に適用する。
- 1.2. 島津グループは、サプライヤーや代理店などのビジネスパートナーに対しても、本方針に基づく人権尊重の活動への賛同と取り組みを求める。
* 役員：社内・社外取締役および監査役、委任契約に基づき任用される役員等
職員：会社が雇用する全ての社員(受入・出向者含)、派遣社員

■2. 国際規範等

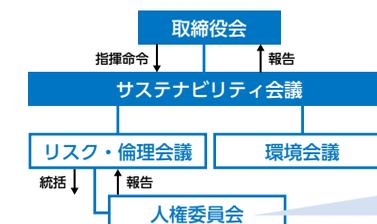
- 2.1. 島津グループは、人権尊重に関する以下の国際規範の内容を理解し、尊重する。

- 2.1.1. 国際連合(UN)「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」
- 2.1.2. 国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」
- 2.1.3. UN「国際人権章典」(世界人権宣言及び国際人権規約)
- 2.1.4. OECD多国籍企業行動指針
- 2.2. 島津グループは、UNGPsに基づき定められた各国の国別行動計画を理解し、尊重する。
- 2.3. 島津製作所は、国連グローバル・コンパクトに署名し、「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持する。
- 3. 活動
 - 3.1. 島津グループは、人権尊重のために以下の活動を行う。
 - 3.1.1. 人権デュー・ディリジェンス
(企業活動全体における人権リスクの特定と評価、重点課題の選定、モニタリング、リスクの防止・軽減)
 - 3.1.2. 救済窓口の設置と人権侵害の是正及び再発防止
 - 3.1.3. 島津グループの役員・職員およびビジネスパートナー等への教育と研修
 - 3.1.4. ステークホルダーとの対話
 - 3.1.5. 透明性をもった情報開示

本方針は、島津製作所取締役会の決議により制定されました。全文はHP参照。

ガバナンス体制/推進体制

- 当社グループは、「島津グループサステナビリティ会議」の専門部会である「リスク・倫理会議」の下に「島津グループ人権委員会(以下、人権委員会)」を設置します。
- 取締役会は「島津グループサステナビリティ会議」に関する定期的な報告を通じて、島津グループの人権尊重の取り組みを監督します。
- 人権委員会には、リスク対策室長、人事部長、調達部長、法務部長、経営戦略室サステナビリティユニット長等、人権に関する部門の長が出席し、社内外の人権に関する取り組みを統括します。



名称：島津グループ人権委員会
 委員長：RM 担当役員
 副委員長：法務担当役員
 開催頻度：年2回

経営管理 人権

人権デュー・デリジェンス

リスクの所管部門が中心となって取り組みを進め、人権委員会は負の影響の防止・低減の状況をモニタリングします。

1. 人権リスクの特定と評価

国際規範および行政ガイドライン等を参考に、企業が尊重すべきリスクを識別し、人権への影響と事業の可能性の2軸で評価を行います。人権委員会が中心となって外部の有識者のご意見やグループ会社の事業状況も踏まえながら、当社グループに関わる人権リスクの負の影響の特定・評価をしています。

評価の結果、当社グループが優先的に取り組みを進める人権リスクはサステナビリティ会議で議論され、重点課題として選定されます。

ステークホルダー別に想定する主な人権リスク

ステークホルダー	主な人権リスク
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ●各種ハラスメント ●労働安全衛生 ●結社の自由 ●差別(雇用・配属) ●賃金の不足・未払い ●過剰・不当な労働時間
サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> ●児童労働 ●強制労働 ●賄賂・腐敗 ●紛争等影響地域 ●各種ハラスメント ●知的財産の侵害
顧客	<ul style="list-style-type: none"> ●消費者の安全と知る権利 ●賄賂・腐敗 ●各種ハラスメント ●プライバシーの権利
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ●気候変動関連 ●居住移転の自由 ●先住民・地域住民の権利侵害 ●差別(人種・民族)

2. リスクの防止・低減

人権リスクの低減に向けて、様々な取り組みを進めています。

■安全で健康的な労働環境(労働安全衛生)

当社グループでは1921年から工場安全デーを設け、安全で衛生的な職場環境の実現と、企業活動とが不可分であるとの考えに基づいて、安全衛生活動を推進しています。労働安全衛生に関する法令や社内規定を遵守することはもちろん、ベテランから若年層への安全に関するスキルの伝承をはじめとした安全衛生教育や、リスクアセスメントの徹底を行っています。

最近の社内の労働災害の発生傾向として、勤続5年未満の未熟練者の災害発生が全体の約1/3を占めています。習熟・経験不足による業務災害の発生を予防するため、新入社員、作業初心者への安全教育・危険予知訓練を行っています。この一環として、労働災害を疑似体験できるVRを含む安全体感装置を利用した危険体感会の実施及び重点部門に対する研修を実施して、危険予知能力の向上を図っています。



回転体巻き込まれ危険体感装置



重点部門に対する危険予知トレーニング

3. モニタリング

所管部署が中心となって対応を進めています。取り組みに関するKPIを定め、人権委員会を中心にモニタリングを行います。

4. 情報開示

人権に関する情報開示については、統合報告書、社外Webページ等を通じて適切に行います。

サプライチェーンにおける人権に対する取り組み

責任ある調達活動を進めるために、取引先にご理解と遵守をお願いする項目として「島津グループCSR調達ガイドライン」を策定しています。

人権・労働他5項目からなるガイドラインに従って、ビジネスパートナーへのアセスメントと改善支援の取り組みを行っています。

Webサイトには以下の情報を掲載しています。

https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/social/human_rights.html

人権の尊重



■強制労働と児童労働の禁止

当社グループは、事業活動のすべての段階で児童労働、強制労働および人身売買を排除し、持続可能性に配慮した活動を進めています。

ビジネスパートナーにはセルフアセスメントに加え、面談などによるサプライヤーコミュニケーションを通じて取り組み状況の確認・改善を行っています。アセスメントの結果は取引先選定の判断材料としています。



対面で実施した
サプライヤーコミュニケーションの様子

Webサイトには以下の情報を掲載しています。

<https://www.shimadzu.co.jp/aboutus/procure/index.html>

持続可能な調達



救済メカニズムの構築

人権を含む企業倫理に関する問題の予防・早期発見・対策のため、通報窓口を社内外に設置しています。

当社グループ全従業員、派遣社員および社内業務に従事する請負会社従業員が利用可能で、通報は匿名でも受け付けています。

2024年度は、グループ全体で164件の通報がありました。法令に基づき情報提供者を保護するとともに、必要な調査を行い、是正措置・再発防止策を実施しています。

また上記以外にも、人権に関する救済窓口を設けており、当社と直接取引関係のない取引先様やお客様、地域社会の皆様を含めたステークホルダーからの苦情を受け付ける体制を構築しています。

教育

当社グループは、企業倫理規定のエッセンスをまとめた「島津グループ企業倫理行動ガイドライン」を策定しています。

本ガイドラインでは人権、コンプライアンスの実践および多様性の尊重を重要なテーマとして毎年教育を継続しています。

また2024年度は、海外グループ会社51社を対象に、サプライチェーンの人権に関する教育を実施し、受講率は100%でした。