

ヤマトグループ人権方針

ヤマトグループは、社会的インフラ企業として、豊かな社会の実現に持続的に貢献することを使命としています。お客様、ビジネスパートナー※、地域社会、国内外で働く従業員など、多様なステークホルダーと協力し事業を営む中で、人権を尊重することは企業としての責務と認識しています。そして、ディーセント・ワークの達成による“誰一人取り残さない”社会の実現に向け、人権を尊重し多様性を認め合う社会づくりに貢献していきます。

ヤマトグループは、「国連グローバル・コンパクト 10 原則」に賛同し、「国際人権章典」ならびに人権に関する国際条約、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等のガイドラインを尊重しています。また、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に記された結社の自由及び団体交渉権、強制労働や児童労働の禁止、差別の禁止を遵守すべきものとして理解しています。

私たちの人権尊重に関する基本方針を「ヤマトグループ人権方針」と定め、本方針に基づき、人権尊重の取組みを進めていきます。

※お取引先、集配委託先、輸送パートナー等が含まれます。

1. 適用範囲

本方針は、ヤマトグループで働くすべての役員及び従業員に対して適用します。お客様や地域社会、ビジネスパートナー等を含むすべてのステークホルダーの皆様の人権も尊重し、当社が影響を与える可能性を理解・認識します。また、ビジネスパートナーの皆様にも、本方針の支持・遵守を期待し、サプライチェーン全体で人権尊重に取り組めます。

2. 重要と考える人権課題

ヤマトグループは、従業員の多様性や車両を使用している事業の特徴、また、日本全国や海外への事業展開に基づき、以下の人権課題を重要な項目として位置付けています。

- (1) 差別及びハラスメント：国籍、人種、民族、宗教、思想、出身地、性別、年齢、障がいの有無、性自認、性的指向、雇用形態等に関するあらゆる差別やハラスメントを行いません。
- (2) 過重労働：従業員の労働時間や残業時間を管理し、適正な労働時間の遵守を行います。また、柔軟な働き方ができるよう、ワークライフバランスを推進します。
- (3) 脆弱な立場にある人々の権利：女性をはじめ、外国人労働者や障がいがある従業員等、多様な人材が働いています。多様性を尊重し、働きやすい職場環境づくりを実施します。
- (4) 労働安全衛生：従業員の安全確保及び健康維持を目指し、安全で衛生的な職場環境の整備を実施します。
- (5) 道路交通事故：公共の道路を主要な事業の場としているため、地域住民の安全確保は必要不可欠です。事業活動を行う地域社会に対して責任を持ち、道路交通事故を防止します。
- (6) 個人情報及びプライバシー：お客様やビジネスパートナー等多くの個人情報を日々扱っ

ています。情報セキュリティを企業の社会的責務として認識し、情報漏洩を防止します。

3. 人権デューデリジェンス・救済

ヤマトグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスを実施します。人権デューデリジェンスについて、以下の取組みを行います。

- (1) 人権に関する負の影響について、定期的に特定・評価します。
- (2) 負の影響の発生を防止するための予防・緩和措置を講じ、従業員ならびにステークホルダーとの対話を推進します。また、従業員一人ひとりが人権尊重に向けて行動を移せるよう全従業員を対象とした定期的な人権教育を実施します。
- (3) 適切かつ効果的な苦情処理メカニズムの仕組みを構築します。「社内通報制度」や「お客様コールセンター」、「web お問い合わせ窓口」等を通じて、人権侵害を引き起こしたことが明らかとなった場合、あるいは、ビジネスパートナーを通じた人権侵害への助長が明らかとなった場合は、適切な手続きにより、通報者の保護を行い、その救済・是正に取り組みます。
- (4) ヤマトグループ及びビジネスパートナーの皆様に対し、負の影響への緩和に向けた取組みに関する実効性についてモニタリングします。
- (5) 負の影響への対応に関する取組み状況について、定期的に情報公開します。

4. 情報開示・対話

ヤマトグループは、本方針の一連の取組みについて、ホームページ等を通じ、公開します。また、人権に関わる影響について適切に把握し、対応するため、関連するステークホルダーとの対話に努めます。

2021年 制定