

ムサシは、「ムサシフィロソフィー」を基軸とした事業活動を通じて持続的な成長とサステナブルな社会の実現に貢献することを使命としてOur Purposeを制定しています。このPurposeの実現にむけ、法令順守に加え、企業活動に関わる全ての人々の人権の尊重は不可欠だと認識しています。ムサシは、グローバル企業として、世界中のステークホルダーから信頼・共感を得られる行動を実践するために行動規範「わたしたちのコンプライアンス」を定めています。

本方針は、人権の尊重において、この行動規範を深化させ、具体的な行動指針とするため「人権方針」を新たに制定し、ムサシグループの従業員ひとり一人の行動の実践を通じて、人権を尊重する企業責任を果たすと同時に、ステークホルダーの皆様と協働し、社会から必要とされる企業であり続けるため、持続可能な事業活動に取り組んでいきます。

1. 人権の尊重に対するコミットメント

当社は、事業活動を通じて、社内外のさまざまなステークホルダーの人権に影響を与える可能性があることを認識しています。

当社は、「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核的労働基準」に表明されている人権を尊重します。また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、事業活動においてその実践に向けて取り組みます。

当社は、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守します。当該国・地域の法令が国際的に認められた人権と矛盾がある場合は、可能な限り、国際的に認められる人権を尊重する方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、Musashiグループ（武蔵精密工業株式会社および子会社）のすべての役員および従業員に適用されます。また、全てのビジネスパートナーにおかれましても、本方針をご理解いただくことを期待します。

3. 人権デュー・ディリジェンス

ムサシは、人権デュー・ディリジェンスのしくみを通じて、当社の事業活動と関係する人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。

4. 是正・救済

私たちが事業活動を通じて人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、その是正に取り組むとともに、適切な救済を可能とするよう実効的な苦情処理メカニズムを確立します。

5. 教育・啓発

わたしたちは、本方針の理解促進および実践に向けて、適切な教育・啓発活動を行っていきます。

6. 情報開示

わたしたちは、人権尊重の取り組みについて、ホームページ等を通じて適切に情報開示を行います。

7. ステークホルダーとの対話

私たちは、人権尊重の取り組みの向上と改善に向けて、社内外の様々なステークホルダーとの対話や協議を行います。

2025年2月18日
武蔵精密工業株式会社
代表取締役社長 大塚 浩史

【人権方針 補足事項】 ムサシグループが取り組む人権課題

- | | |
|----------------|------------------|
| ① 人権の尊重 | ⑤ 公正な処遇・評価 |
| ② 強制労働と児童労働の禁止 | ⑥ 安全で健康的な労働環境の提供 |
| ③ 差別の禁止・多様性の尊重 | ⑦ 自由闊達な対話環境の創出 |
| ④ ハラスメントの防止 | |

ムサシは、事業活動において関わるすべての人々の人権を尊重するため、以下の項目をはじめとする人権課題に積極的に取り組んでいきます。また、ここに示された人権課題は、法令等を含む社会の要請、ムサシの事業内容等の変化に基づき、定期的な見直しを実施します。

ムサシグループが取り組む人権課題

① 人権の尊重

ムサシは、グローバルに活動する企業の責務として、すべての人々の人権を尊重し、さらに、人権侵害への加担の回避に努めます。

② 強制労働と児童労働の禁止

グローバルに活動する企業の責務として、すべての人々の人権を尊重し、強制労働や児童労働、あらゆる差別を許しません。

③ 差別の禁止・多様性の尊重

ムサシで働く一人ひとりが個性や能力を発揮し、安心して働くことができるよう、多様性を積極的に認め合います。お客様、お取引先様、ムサシで働く人を問わず、他者について、出生・国籍・人種・民族・信条・宗教・性別・年齢・知的身体的障害・病歴・学歴・社会的地位などを理由とした、いかなる差別も行いません。

④ ハラスメントの防止

職場におけるあらゆる種類のハラスメントを許さず、共に働く仲間には敬意を持って接します。

⑤ 公正な処遇・評価

一人ひとりの能力と実績に応じた評価と配置を行い、仕事を通じて成長できる環境づくりに努めます。

⑥ 安全で健康的な労働環境の提供

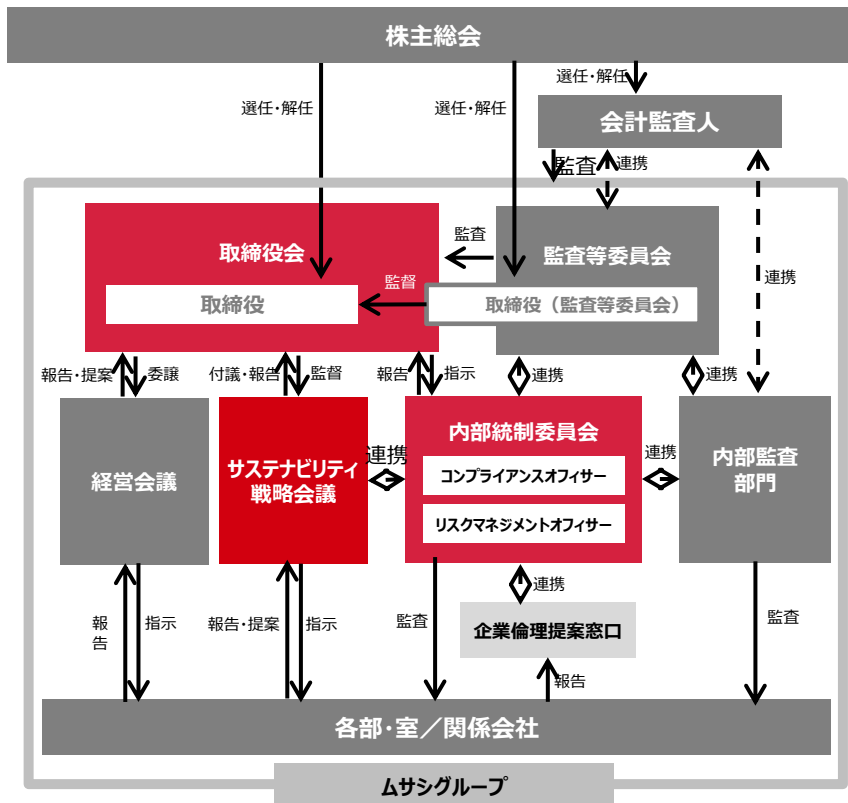
ムサシでは「安全なくして生産なし」を基本思想に、従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に働くことが出来るよう、職場の整理・整頓・清潔を徹底し、快適で安全な職場環境づくりを行います。

⑦ 自由闊達な対話環境の創出

従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をします。

従業員が結社をする自由、またはしない自由および団体交渉の自由を尊重し、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、課題の解決を図ります。

※コーポレートガバナンス体制図



当社では、取締役会で企業価値の持続的な成長に向けた長期戦略を決議するため、サステナビリティ戦略会議などの場を活用し、議論を深めています。

サステナビリティ戦略会議では、取締役会で決議された方針・戦略を受け、サステナビリティの実現にむけた方向性や目標・指標を審議しています。人権に関する方針や目標、活動計画等の審議も含まれており、各領域、国内外グループ会社の課題解決にむけた議論やフォローを行っています。サステナビリティ戦略会議は、取締役会の監督の下、開催しており、取締役・執行役員・執行職が一堂に会し、年2回開催しています。

また、人権の問題は多岐に渡るため、内部統制委員会で運営強化を行います。内部統制委員会は、委員長であるコンプライアンスオフィサーを含め、リスクマネジメントオフィサーや人事部門、購買部門、法務・コンプライアンス部門、業務監査部門の執行役員や執行職で構成され、監査等委員は必要に応じて出席しています。サステナビリティ戦略会議と連携し、人権の問題に取り組みます。

コーポレート・ガバナンス体制と取り組みに関して、詳しくは下記の開示をご覧ください
[コーポレートガバナンスー基本的な考え方と体制ー](#)