



2025年度の重点項目の目標値

区分	項目	2020年度実績	2025年度目標
1 人材育成の促進	幹部人材を対象とした研修の受講者数	50名	65名
	海外外向経験者比率(管理職、事技職)	20.6%	25%以上
	DX人材の育成人数	10名	270名
2 多様な人材の活躍	女性管理職の人数	25名	40名
	中途採用者の管理職比率	30.9%	30%以上
	ローカル幹部比率(海外関係会社の副社長以上)	26.3%	40%以上
	障がい者雇用	2.78% (国内グループ全体)	法定雇用率達成 (国内グループ各社)
3 いきいきと働きやすい風土づくり	平均残業時間	10.0H/月・人	10.0H/月・人以下
	年休取得率※1	79.6%	90%以上
	エンゲージメントサーベイ結果※2	56%(肯定的評価)	65%以上

※1 2019年度 ※2 2021年度

人権の尊重

基本的な考え方

豊田合成グループは、国連の「世界人権宣言」や「国連ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範を尊重し、「豊田合成グループ行動憲章」において、「人権や個人の多様性・人格・個性を尊重し、差別的行為やハラスメント行為等を行わず、労使協調のもとで常に健全で働きやすく安全な職場づくりを努めます」との基本方針を定めています。本憲章の理念を実現するための行動基準となる「豊田合成行動倫理ガイド」においては、人格・人権の尊重・公正な採用、強制労働や児童労働の禁止を明言しています。

● **体制**

人権尊重に対する取り組みは、取締役社長を議長とするコンプライアンス・リスク管理委員会で取り扱い、その結果を取締役会で確認しています。

● **人権教育**

豊田合成グループでは、入社時、昇格時の研修など、様々な機会を通して当社の人権方針や人権に関する教育を行っています。また、人権問題を専門的に学ぶ社外研修に人事担当を派遣するなどして、人権感覚に優れた担当者の育成にも取り組んでいます。

● **ハラスメント防止**

役員、管理職、監督者などへの研修とともに、月1回程度の「TG 明るい職場応援団」のレポートを展開し、全従業員

がハラスメント行為のない、健全で働きやすい職場づくりに努めています。



管理職へのハラスメント防止研修

● **国内外グループ会社への取り組み**

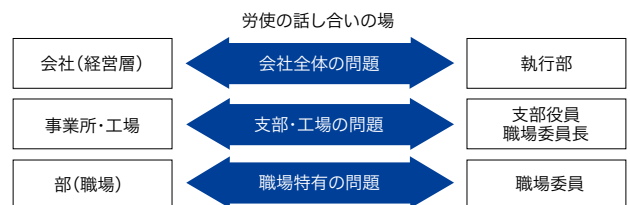
国内外グループ会社に対しては、各国法令や「豊田合成グループ行動憲章」に沿った人事労務コンプライアンス・人権の管理状態を把握するため、2017年より、グループ52社(2021年4月時点)を対象に自主点検調査を実施。調査により把握した課題に対し、社内関係部門・地域統括会社と連携し、人権デューデリジェンスの対応としての仕組みを整備していくとともに、改善活動を展開しています。

雇用の安定

会社と労働組合は、戦後の混乱期の中で共に辛苦を重ねた経験から、長期的に安定した雇用と労働条件の維持・向上に努めています。「創立50周年」という節目には、「労使宣言」を行い、「企業の成長が、そこに働く者の幸せにつながる」との確固たる信念のもと、「労使相互信頼・相互責任」を基本に、様々な場で率直な意見交換を行い、経営理念の実現に向けた取り組みを行っています。

また、それぞれの国や地域の法令、およびグローバル人事労

務ポリシーに基づいた施策を推進し、人事労務管理基盤の強化とリスクの低減、健全な労使関係の維持・向上に努めています。



日常の「上司と部下」の関係を切り離れた対等の立場での話し合いを大切にしています