

## 人権の取り組み

### 基本的な考え方

豊田合成グループは、「世界人権宣言」や「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支持・尊重するとともに、「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などを行わず、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、人格・人権の尊重、公正な採用、強制労働や児童労働およびあらゆる形態のハラスメントの禁止を明言しています。

### 人権方針の策定と取り組み体制

2022年4月に「豊田合成グループ人権方針」を策定しました。本方針は、外部有識者の助言をふまえて作成し、全役員と本部長が参加するサステナビリティ会議での審議を経て、取締役会で承認されております。

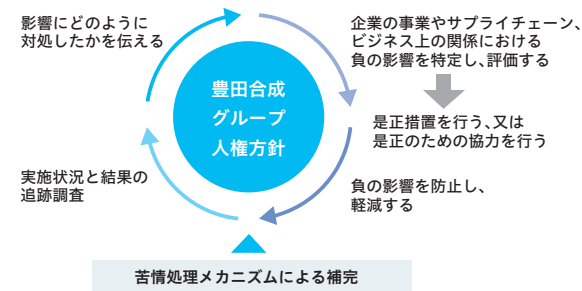
また、人権の取り組みを進める体制については、経営層のコミットメントを高めるため、サステナビリティ会議で年2回進捗を報告しています。



### 人権・デューデリジェンス

「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デュー・デリジェンスを2022年に開始しました。人権デュー・デリジェンスとは、企業の事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係に関して、人権への負の影響を特定し、その負の影響を防止・軽減し、実施状況および結果について追跡調査を行い、どのように負の影響に対処したかを伝える一連のプロセスを指します。

#### 人権に関する取り組みの全体像



### 人権影響評価

当社グループ・サプライヤーを対象とした人権影響評価を外部有識者ととともに実施し、優先的に取り組むべき人権課題を特定しました。当社グループ・サプライヤーの事業活動や製品・サービスに関連する人権リスクの全体像を把握するため、まずは机上調査を実施し、バ

リューチェーン上の人権リスクを洗い出しました。また、当該調査に加え、アンケートによる書面調査、またリスクが高い国・地域においてはヒアリングを実施し、取り組みの実態や課題を確認しました。

### 顕著な人権課題

#### 当社グループ内

顕著な人権課題	影響を受けるステークホルダー	内容
ハラスメント	・自社グループ内の労働者 ・取引先、サプライヤーなどの社外関係者	あらゆる形態のハラスメントは被害者の尊厳を傷つけるだけでなく、就労環境なども悪化させることから、防止策の強化のほか、是正・救済の仕組みを構築していきます。
移民労働者	・自社グループ内の外国人労働者	移民労働者（特に国内では技能実習生）は特に脆弱な立場に置かれやすいことから、労働環境や生活環境を確認し、人権侵害の防止と是正・救済の仕組みを構築していきます。
DE&I	・自社グループ内の労働者	DE&Iの理解・配慮・取り組みの不足はキャリアアップの機会の損失、ハラスメント、差別などを発生させるおそれがあることから、DE&Iの推進の取り組みを強化し、多様な人材が活躍できる場を構築していきます。

#### サプライヤー

区分	顕著な人権課題
国内仕入先	ハラスメント、移民労働者(外国人技能実習生)、DE&I
海外仕入先	児童労働、強制労働、移民労働者

## 人権方針に基づく活動内容

### 外国人技能実習生

合計78名の実習生を雇用しているグループ会社6社で、職場環境、安全健康などの自主点検を実施いただいたうえで、当社の人権担当が実習生へのヒアリング、職場見学などの現地調査を実施しました。一部不備が

確認されましたが、即時の是正を実施いただき、人権侵害につながるような違反はないことを確認しました。また、実習生の長期キャリアプランとして、帰国後の現地グループ会社への就職も積極的に進めています。

豊田合成グループのTGロジスティクスに5年間、技能実習生として成型加工作業に携わっていました。TGの「改善文化」が気に入り、2024年6月ベトナムに帰国後もグループ会社の豊田合成ハイフォンに就業、工程改善を担当しています。これまで改善活動などを通じて得た経験を活かすとともに、今後はTPSも学び会社に貢献したいと考えています。



Nguyen Thi Huong Thao (豊田合成ハイフォン(有))

### 従業員への啓発・教育活動

外部講師によるウェルビーイングやDE&Iをテーマにした講演会、社内報での人権方針解説書、事技職向けオンライン研修、技能職向け啓発ツール展開を実施しています。また、ハラスメントについては、役員、管理職、監督

者などへの研修とともに、月1回程度、DE&I、ハラスメントに関する啓発をまとめた「TG明るい職場応援団」の職場での読み合わせを実施し、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。

#### 教育実施内容

対象	内容	頻度
管理職	人権の基礎知識およびアンコンシャスバイアス研修を実施	1回/年
全従業員	人権に関する基礎的な内容をe-learningで展開	1回/年
人権担当者	基本的な知識や動向などについて、外部勉強会に参加	随時
グループ会社管理職	人権の基礎知識およびアンコンシャスバイアス研修を実施	1回/年



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活動

国内外グループ会社においては、人事労務管理状況を把握するため、毎年全ての国内外グループ会社を対象に「自主点検調査」を実施しています。未然防止活動として、国内グループ会社にはハラスメント、DE&Iに関わる

勉強会の開催、海外グループ会社では、各社で年間の活動計画表を策定し、教育やツールの横展開により、リスクの低減に努めています。

### 相談・救済窓口

当社では、当社および国内グループ会社の従業員が利用可能な社内/社外窓口を付けています。匿名での相談・通報も可能であるとともに、相談・通報を理由とした不利益な扱いを受けないように、相談者・通報者の保護に努めています。

また、24年4月からは多言語対応可能な「JP-MIRAIアシスト」に参画し、外国人技能実習生向けの専門相談体制も構築しています。



### サプライチェーンへの取り組み

豊田合成グループ人権方針に基づき児童労働、強制労働、移民労働、差別の禁止など人権尊重の実現に向けて必要な項目を盛り込んだ「仕入先サステナビリティガイドライン」を2023年に制定しています。調達連絡会やコ

ンプライアンス研修、教育ツールの展開による啓発を継続的に行っています。また今年度は、海外サプライヤーを訪問し、さらなる人権課題の未然防止・是正活動に取り組む予定です。