

人権の取り組み

基本的考え方

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、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

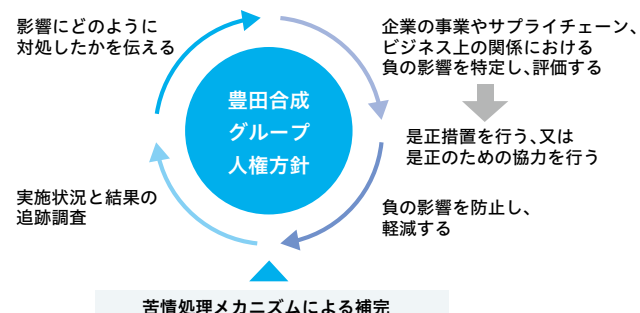
2022年4月に「豊田合成グループ人権方針」を策定しました。本方針は、外部有識者の助言を踏まえて作成し、全役員と本部長が参加するサステナビリティ会議での審議を経て、取締役会で承認されています。また、人権の取り組みを進める体制については、経営層のコミットメントを高めるため、サステナビリティ会議で年2回進捗を報告しています。

 [人権方針はHPをご参照ください。](#)

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。

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/社外窓口を設けています。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、2024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。



TOPICS

海外サプライチェーンへの取り組み

海外サプライチェーンについては、地域・国別の特色を踏まえた上でリスク評価を行い、児童労働・強制労働・移民労働を優先リスクとして特定しました。それらの人権課題の発生リスクが特に高いインド・タイ・ベトナムの仕入れ先様23社を2025年3～4月に訪問しました。予め自主点検を実施いただき、現地で規則等の書類や職場の確認などを行いました。その結果、一部不備があった点については当社からサポートし、即時の是正を実施いただき、人権リスクにつながるような大きな課題はないことを確認しました。今後も、自主点検ツールなどを用い、継続的に人権リスクを未然防止・是正していきます。