

# あらゆるステークホルダーとの活動を通じ、 ともに成長していく



私たちは「誠実な事業活動」を経営理念に掲げ、モノづくりを通じて社会に寄与するために、その基盤となる人材育成や働きやすい風土づくりに取り組んでいます。また、人権尊重を重要課題と捉え、国内外グループ会社や取引先様と様々な活動に取り組んでまいります。

## 人権への取り組み — 基本的な考え方 —

豊田合成グループは、「世界人権宣言」や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、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。

## 人権方針に基づくデューデリジェンスの実施

2022年5月以降、「豊田合成グループ人権方針」に基づき「人権デューデリジェンス」を実施しています。

豊田合成グループ人権方針

[https://www.toyoda-gosei.co.jp/csr/social/report2/pdf/TG\\_human\\_rights.pdf](https://www.toyoda-gosei.co.jp/csr/social/report2/pdf/TG_human_rights.pdf)

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おいて、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、そのサイクルを定期的に繰り返していきます。第1ステップとして「人権影響評価」を行い、当社グループ内における優先的に取り組むべき人権課題(顕著な人権課題)として、①ハラ

ズメント、②移民労働者、③D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の3つを特定しました。特定された当社グループ内での人権課題についての負の影響の防止・軽減への取り組みを関連部署と連携し、推進しています。

本年度は、外国人技能実習生を活用している国内連結子会社(6社)への実態調査を行い、ベトナムからの実習生の手数料は正、労働環境の整備などを進め、実習生の適切な活用に取り組んでいます。

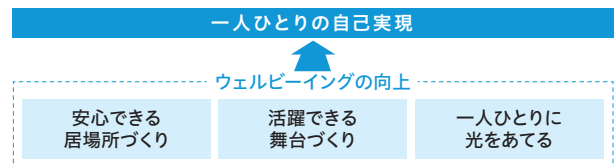
また、サプライチェーンについての優先的に取り組むべき課題特定については年内に完了予定で、現在調査および評価を実施しています。なお、本活動の進捗状況については、当社ホームページにて適宜開示しています。

## ウェルビーイング向上に向けた取り組み

当社では、これまでも働きやすい風土づくりを進めてきましたが、2030事業計画を受け、人と組織の活性化に向けた取り組みを重要視し、これまでの活動を昇華させるべく、1人ひとりが自己実現できる環境や制度づくりを進めていきます。その方策として、当社はウェルビーイングを高める施策、横の連携を活発化させる施策を推進しています。

ウェルビーイングを高める施策では、「安心できる居場所づくり」「活躍できる舞台づくり」、そして「一人ひとりに光をあてる活動」の3つを軸に施策を展開しています。23

年度は特に管理職が従業員に寄り添い、一人ひとりの価値観を活かすマネジメントスタイルへの変革をねらいに「心の通う職場づくり」に取り組んでいます。マネジメント層(GL・係長)を対象に研修を実施し、その内容を実践してもらうことで、信頼関係や絆の構築を目指しています。



## 職場環境

2023年4月より多様性の尊重に関する取り組みの一環として、同性パートナーがいる従業員向けに法律婚と同様に結婚時の特別休暇が取得できるようにするなど、福利厚生制度の一部を見直しました。LGBTQに関する企業取り組みの評価指標である「PRIDE指標」において「ブロンズ認定」を取得し、様々な才能や価値観を持つ人材が

能力を最大限に発揮できるように、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。今後も多様な性のあり方に配慮した「みんなのトイレ」や「相談窓口」の設置、社内啓発研修など、誰もが安心して働き続けられる職場づくりを目指していきます。