

人権尊重への取組み 実施報告（2023 年度）

戸田工業グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき「戸田工業グループ人権方針」を定めています。

当社グループは、基本的人権を常に尊重します。国連の「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」で示されている基本的権利に関する原則を支持し、尊重します。

本方針は、2023 年 4 月に取締役会の決議を経て制定、開示しています。当社グループは、本方針をすべての役員および従業員に適用するとともに、当社グループの事業、製品、サービスに関係する取引先等すべての関係者に対しても、支持・遵守を求めています。

>> [戸田工業グループ人権方針](#)

推進体制

当社グループでは、経営管理本部を事務局として人権尊重の取組みを進めつつ、定期的に経営層への報告を行い、代表取締役社長執行役員が取組み状況について監督しています。2024 年度以降、取組みのさらなる推進のため、より部門横断的な推進体制を整備する予定です。

また、当社グループの人権尊重の取組みを推進するにあたっては、専門的知見を有する第三者機関（経済人コー円卓会議日本委員会、以下、「CRT 日本委員会」）からの助言を受けており、取組みにおける客観性と正当性の担保に努めています。

取組み

人権に対する教育・啓発

当社グループでは、役員および従業員の双方に対して、定期的にビジネスと人権に関する教育・啓発の機会を設けています。

経営層に向けては、ビジネスと人権に関する理解の深化や最新動向へのキャッチアップ、人権尊重の取組みへのコミットメントの強化等を目的に、外部専門家による勉強会を実施してい

ます。2023年3月の勉強会では、ビジネスと人権に関する国内外の動向や企業に求められる対応についての知見を吸収したほか、人権方針の内容について議論を深めました。2024年1月の勉強会では、それまでの当社グループの取組みを振り返るとともに、人権デュー・ディリジェンスの取組みの詳細について理解をより深めました。

従業員に向けても、2023年2月に外部専門家による勉強会を開催し、ビジネスと人権に関する基礎と実務担当者としての関わり方について理解を深めたほか、2023年10月に人権デュー・ディリジェンスの一環として開催した部長、課長向けのワークショップの機会においても、CRT 日本委員会事務局長の石田寛氏を講師に迎えて講義を行い、ビジネスと人権に関する世界的な動向について理解を深めました。

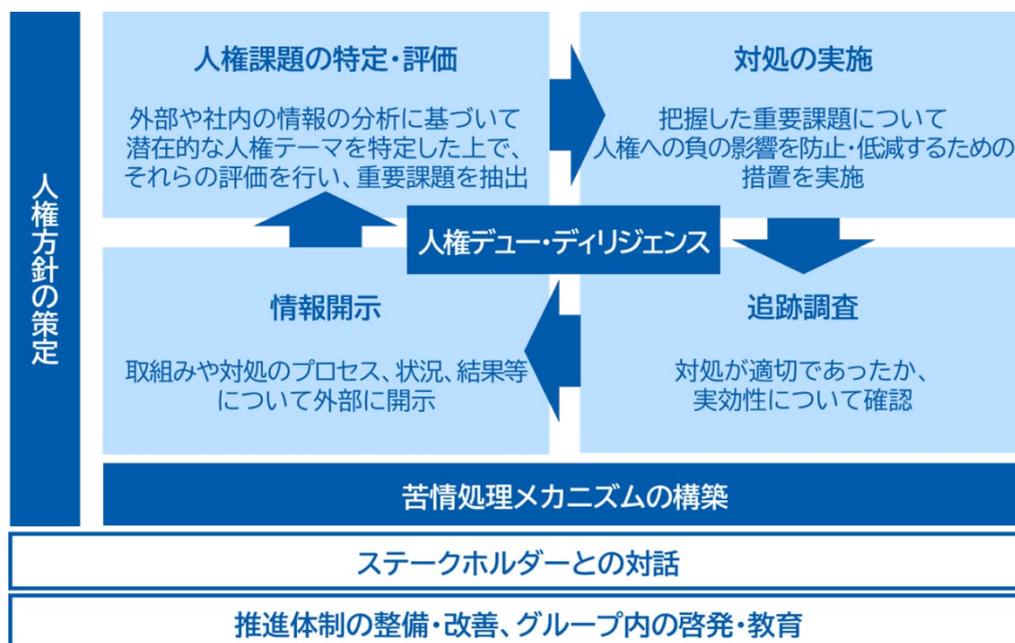
人権デュー・ディリジェンス

基本的な考え方、進め方

当社グループでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に記載された方法に則り人権デュー・ディリジェンスの取組みを実施しています。

具体的には、当社グループが関与する可能性のある人権への負の影響を特定すること、特定された影響に対して実態を把握したうえで適切に対処し防止・軽減を図ること、対処の実施状況と結果を追跡調査すること、取組みの進捗および結果を外部に開示することを含むプロセスを継続的に実施し、取組みの実効性の向上を図っています。

<人権デュー・ディリジェンス 基本的な流れ>



人権テーマの特定(リスクアセスメントの実施)

当社グループでは、外部視点、内部視点の双方から様々な情報を整理・分析し、懸念される潜在的な人権テーマの特定を行っています。

外部視点による情報の整理・分析としては、当社グループの各拠点や調達原材料に関する情報についてヒアリングシートを用いて整理すると同時に、人権リスクに関するデスクトップ調査を行って国際機関、NGO、政府機関、その他調査機関の情報や外部専門家の知見を収集し、それらを照らし合わせることで、客観的なデータに基づく潜在的な人権テーマについて把握しました。この作業にあたっては、経済協力開発機構(OECD)「責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」において提唱されているリスクの類型(セクターのリスク、製品・サービスのリスク、地域リスク、企業固有のリスク)に基づいて情報を分析し、特に化学セクターにおける人権課題、原材料である鉱物に関する人権課題、当社グループ拠点がある国や地域ごとの人権課題を整理しました。

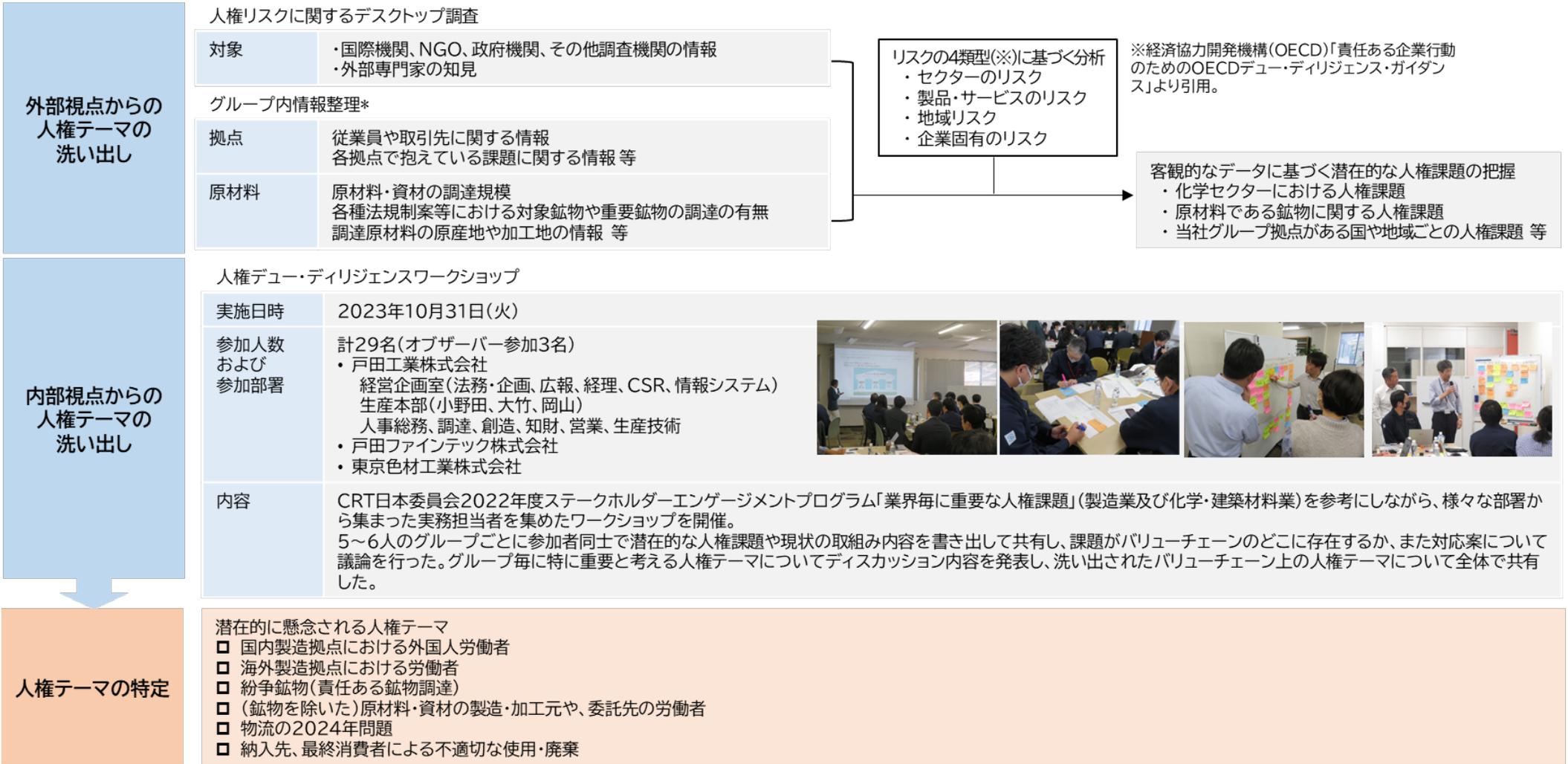
内部視点による情報の整理・分析としては、様々な部署やグループ会社の部長、課長を含む実務担当者を対象とした人権デュー・ディリジェンスワークショップを開催しました。ワークショップでは、参加者同士でグループ内の視点から想定される人権テーマについて議論を行いました。当社グループのバリューチェーンにおいて、実務の面から懸念される潜在的な人権リスクについて洗い出しました。

上記のような外部視点、内部視点双方での人権テーマの洗い出し結果を受け、外部専門家の意見も踏まえて、当社グループで潜在的に社会に及ぼす負の影響が大きいと懸念される人権テーマを下記のとおり特定しました。

<潜在的に懸念される人権テーマ>

- ・国内製造拠点における外国人労働者
- ・海外製造拠点における労働者
- ・紛争鉱物(責任ある鉱物調達)
- ・原材料・資材の製造・加工元や、委託先の労働者
- ・物流の2024年問題
- ・納入先、最終消費者による不適切な使用・廃棄

<リスクアセスメント 実施フロー>



*グループ内情報整理の対象範囲

[拠点] 対象: 国内及び国外(アジア、北米、欧州)のグループ拠点25か所

戸田工業株式会社(本社、東京オフィス、小野田事業所、小野田創造センター、大竹事業所、大竹創造センター、岡山事業所)、東京色材工業株式会社、戸田ファインテック株式会社、クツワ化工株式会社、BASF戸田バッテリーマテリアルズ合同会社、株式会社セントラル・バッテリー・マテリアルズ、戸田アメリカIncorporated、戸田工業ヨーロッパGmbH、戸田アドバンスマテリアルズInc.、戸田コリアソウルCo., LTD.、戸田イスCORPORATION、戸田工業アジア(タイランド)Co., Ltd.、戸田塑磁材料(浙江)有限公司、浙江東磁戸田磁業有限公司、戸田麦格昆磁磁性材料(天津)有限公司、浙江華源顔料股份有限公司、戸田国際貿易(上海)有限公司、江門協立磁業高科技有限公司、美戸先進材料股份有限公司

[原材料] 対象: 調達規模が大きい原材料・資材、および各種法規制案や国際的な取組みにおける対象鉱物や重要鉱物

今後の取組み

今後、リスクアセスメントで特定された懸念される人権テーマのうち、優先的に取り組むべきテーマを検討した上で人権課題の評価(インパクトアセスメント)を実施し、ライツホルダーとの直接的な対話により、人権侵害の有無やその可能性を確認します。人権への負の影響やその可能性が確認された場合には、その防止・軽減といった対応を行います。実施した対応については、その実効性を追跡調査します。

当社グループでは、これらの人権デュー・ディリジェンスのプロセスを繰り返し継続して実施していき、取組みの進捗や結果を外部に開示します。

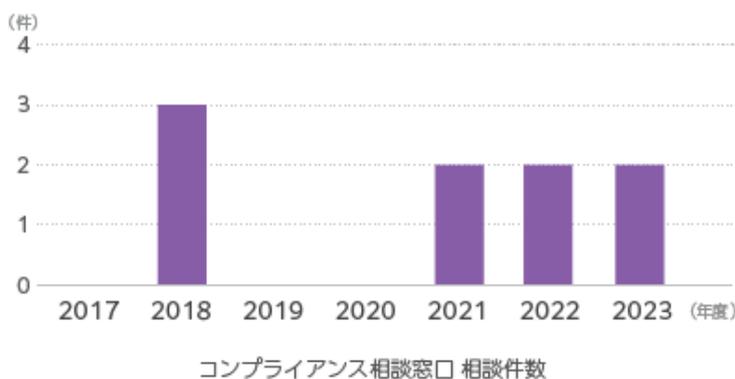
苦情処理メカニズム

当社グループでは、下記の内部通報制度を設けています。

コンプライアンス相談窓口制度

社内・社外の両方にコンプライアンス相談窓口を設置しています。社内では常勤の監査等委員を含む社内担当者が、社外では顧問弁護士が窓口となり、それぞれ女性 1 名以上を配置しています。相談しやすい環境づくりおよび相談者の保護を目的に、口頭、電話、電子メール、書面等、相談方法の選択肢を幅広く設け、匿名での相談も受け付けています。窓口での相談の事実及び内容は、相談者が不利益を被らないよう秘密情報として厳密に管理しています。

2021 年度から 2023 年度までの実績では、年 2 件のペースで相談が寄せられています。直近の相談内容の多くは、ハラスメントに関するものです。



ハラスメント相談窓口制度

ハラスメントに関する相談・苦情に対して人事総務部および外部弁護士事務所に相談窓口を設け、ハラスメント防止規程に沿った適切な対応を行っています。

当社グループでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、インパクトアセスメント等の取組みを通じてライツホルダーとの対話を行いながら、グループ外を含めて企業活

動によって負の影響を受ける可能性のあるライツホルダーを対象とする苦情処理メカニズムの仕組みの構築を段階的に進めていきます。

—— お問い合わせ: 経営管理本部 人事総務部 ——