

人権尊重への取組み 実施報告（2025 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」(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 以下、UNGPs)に基づき「戸田工業グループ人権方針」を定めています。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、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。また、本方針はすべての役員および従業員に適用範囲とするとともに、当社グループの事業、製品、サービスに関係する取引先等バリューチェーンすべての関係者に対して、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。今後も、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として東京海上ディーアール株式会社(以下、TdR)および特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会(以下、CRT)からの助言を毎月1回の定例会で受けており、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 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。

2025 年には、当社グループ一丸となって人権尊重に向けた取組みを推進することを目的として、10 月から 12 月にかけて従業員約 500 名を対象に e-Learning を実施し、従業員の受講率は 100%に及んでいます。配信した動画は、CRT による協力の下、世界人権宣言が提唱する 30 の権利、「ビジネスと人権」を取り巻く状況や企業に求められている対応について理解を深められるとともに、当社グループが今まで実施した人権尊重の取組みについても共有・浸透を図るものとなっています。動画の視聴後には、理解度を確認するテストを設けることで学んだ内容の定着を促し、従業員一人ひとりが人権の尊重を実践していけるよう工夫しています。

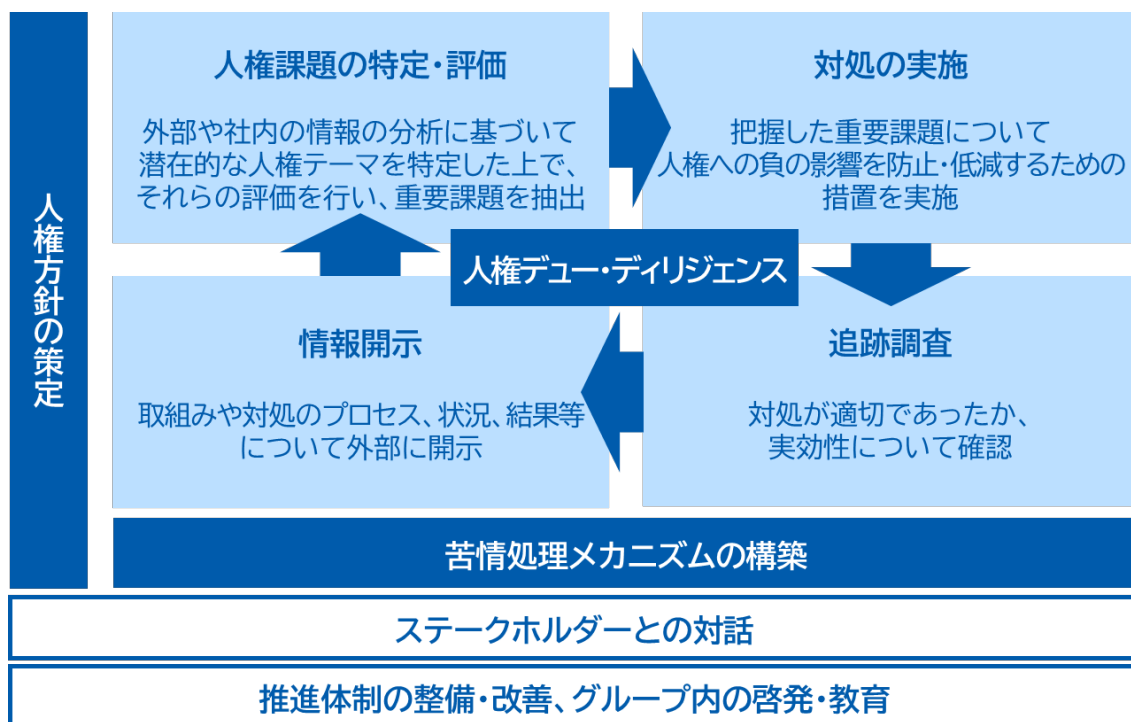
■ 人権デュー・ディリジェンス

基本的な考え方、進め方

当社グループでは、UNGPs 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通じて、外部視点もふまえたマネジメント体制構築を進めています。

体制の構築に向けて、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情報を整理・分析し、事業活動において懸念される潜在的な人権テーマをバリューチェーンに沿って特定しています。

2023年7月から10月にかけて、外部視点による情報の整理・分析を行いました。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。また、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。この作業は、第三者機関として TdR および CRT が実施し、当社グループが開催する定例会にて確認をする形で行いました。

2023年10月31日、内部視点による情報の整理・分析として、様々な部署やグループ会社の部長、課長を含む29名の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、参加者同士で当社グループの事業活動における潜在的な人権課題や取組み内容を共有しました。開発・設計、調達、製造、物流、販売、使用、廃棄といった当社グループのバリューチェーン上のどこにどのような課題が存在するか、また、そ

の対応案について議論を行い、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。結果については、当社グループが開催する定例会にて、第三者機関である TdR および CRT が確認しました。

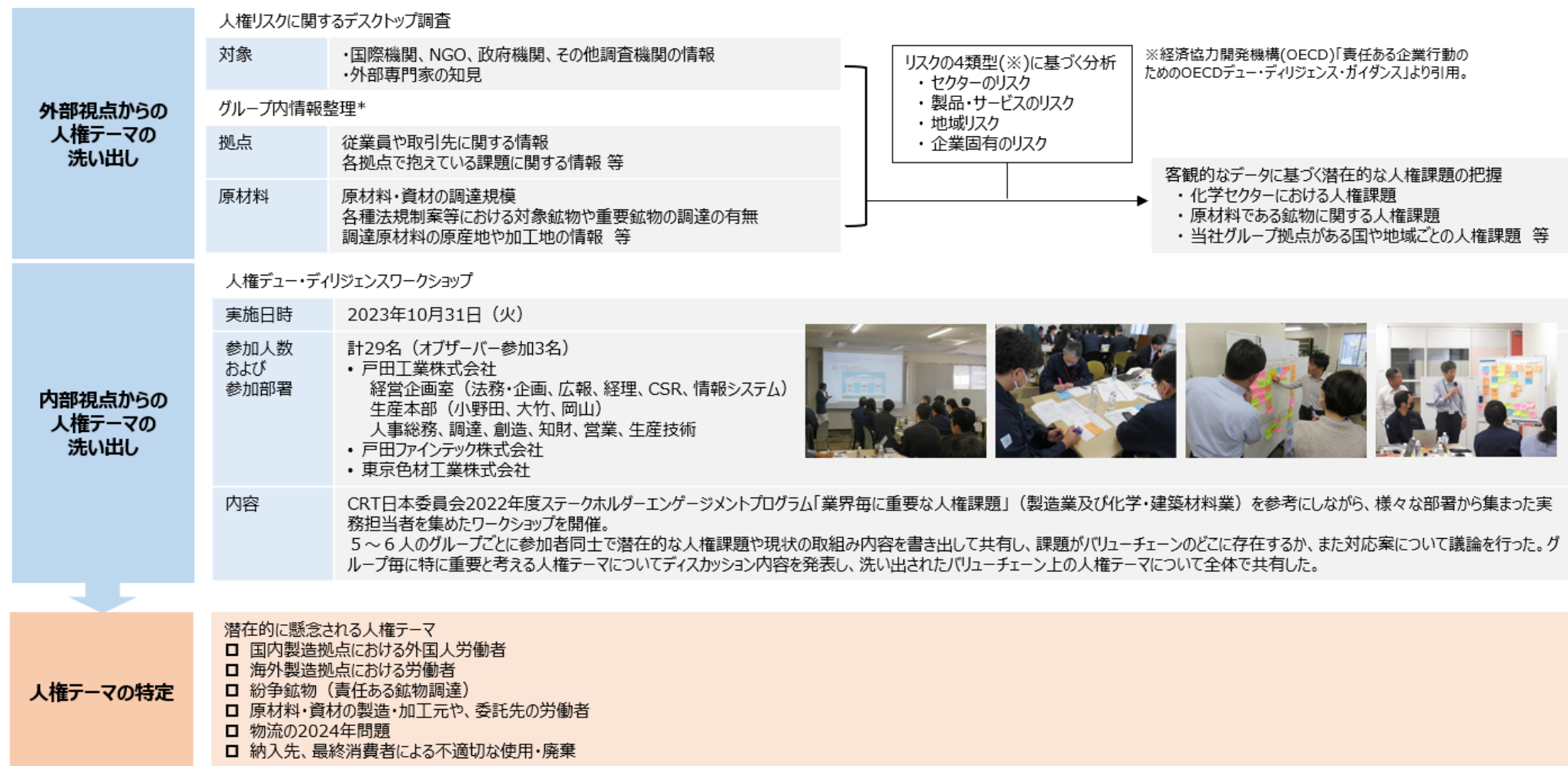
上記のような外部視点、内部視点双方での人権テーマの洗い出し結果を受け、外部専門家の意見も踏まえて、当社グループで潜在的に社会に及ぼす負の影響が大きいと懸念される人権テーマを下記のとおり特定しました。

<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

そして、2023 年度に特定された潜在的に懸念される人権テーマのうち、外部の机上調査からみた第三者視点での重要度の高さ、課題に対する管理の状況、直接影響・直接対話によるアプローチの可能性の高さを指標として、「①国内製造拠点における外国人労働者」、「②海外製造拠点における労働者」の 2 つのテーマを優先的なテーマとして選定しました。また、第三者機関である TdR と CRT と協議した結果、2024 年度からは「①国内製造拠点における外国人労働者」における人権デュー・ディリジェンスの一連のプロセスを展開し、その後「②海外製造拠点における労働者」へと対象範囲を広げていくことになりました。

<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、戸田アドバンストマテリアルズInc.、戸田コリアソウルCo., LTD.、戸田マテリアルズ株式会社、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

人権課題の評価(インパクトアセスメント)

2024 年度は、2つの優先的なテーマのうち「国内製造拠点における外国人労働者」から取り組むこととし、特に、外部知見でもリスクが指摘され脆弱な立場に置かれている可能性が高い技能実習生を対象としました。当社グループでは技能実習生の雇用は確認されませんでした。主要取引先であるキチナグループ株式会社(以下、本取引先)にて技能実習生の雇用が確認され、国内製造拠点の岡山事業所、大竹事業所、小野田事業所において包装作業や運搬作業等に従事していることが分かりました。

そこで、2024 年 7 月、国内製造拠点である岡山事業所、大竹事業所、小野田事業所において、本取引先が雇用しており現場作業に携わる技能実習生を対象に、人権課題の評価(インパクトアセスメント)を実施しました。評価にあたっては、第三者機関である TdR および CRT が現地を訪問し、技能実習生 20 名とその管理者に対してインタビューを行いました。インタビューは、技能実習生が話をしやすいよう、個室にて、技能実習生の母国語であるインドネシア語またはベンガル語の通訳が同席したグループインタビュー形式とし、ダッカ原則に基づいた質問項目をもとに技能実習生の置かれている職場や生活環境を確認しました。ダッカ原則とは、人権ビジネス研究所(Institute for Human Rights and Business : IHRB)が作成した、責任ある移住労働者の募集および雇用のための国際的な原則のことです。また、インタビューの実施だけでなく、技能実習生の職場や寮を見学することでも、技能実習生の置かれている環境を確認しました。

インパクトアセスメントの結果、技能実習生からは、生活環境や職場環境に対して不安や問題を指摘する声は少なく、会社や監理団体からのサポート体制にも満足しているという声が聞かれました。雇用契約や勤務体系に問題は確認されず、給与の支払い、パスポート等の身分証の管理も適切に行われていました。また、提供されている寮やアパートも適切に管理されていました。仕事にあたっては、適切な研修と保護具の支給があり、技能実習生同士の支え合いや職場の日本人との交流により、困ったことがあっても解決ができる状況でした。一方で、物価高や円安を受けての生活不安の声や、日本人職員とのコミュニケーションにおける一部の技能実習生からの懸念の声も聞かれました。また、技能実習生から困っているという声はなかったものの、提供される給与明細や事業所内の注意表記における母国語併記、化学品についての安全教育の実施、イスラム教徒のためのお祈りの場所の用意について、一部、対応されていない事業所がありました。当社グループでは、さらなる人権尊重に向けて、ヒアリングした技能実習生の声について本取引先の管理責任者へのフィードバックを行い、本取引先とともに改善への取り組みを行って来ました。



対処の実施と追跡調査

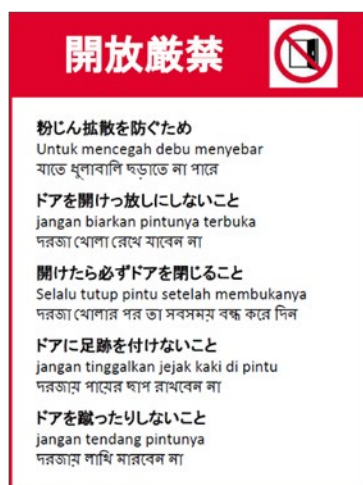
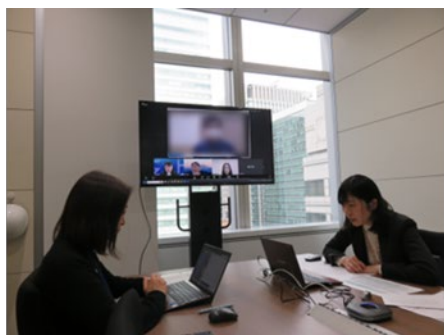
当社グループでは、2024 年 7 月に実施した人権課題の評価(インパクトアセスメント)の結果をふまえ、技能実習生の生活環境、言語対応、化学品についての安全教育、宗教の尊重、寮の環境、コミュニケーション、救済へのアクセスといった観点から、本取引先とともに対処の実施を進めてきました。そして、それらの取組みの実効性を確認する

ため、これまでに 2 回の第三者による追跡調査を行い、その結果を踏まえて、技能実習生の人権尊重において真に効果のある取組みを進めようと工夫してきました。これまでの取組みの詳細は＜対処の状況および追跡調査の結果一覧＞の表をご参照ください。

2025 年 1 月に実施した追跡調査においては、インパクトアセスメントにおけるインタビューの対象者を中心に、岡山事業所、大竹事業所、小野田事業所の技能実習生に対して第三者機関である TdR および CRT がオンライン形式のインタビューを実施し、取組みの実効性を評価しました。

その結果、事業所により取組みの進捗状況は異なるものの、一部の事業所では給与明細や事業所内の注意表示における母国語併記が行われ、技能実習生が誤解なく正確な情報を得られる環境が整備されていることが確認されました。注意表示の母国語併記では、日本人職員が技能実習生と相談をしながら対応しており、技能実習生とのコミュニケーションをふまえた改善が進められていることが分かりました。その他、化学品を扱っている技能実習生に対する安全教育の実施、貴重品の保管場所に関する周知などが確認されました。また、技能実習生は、監理団体の母国語による相談窓口を認知しており、相談先として利用していることが確認されました。

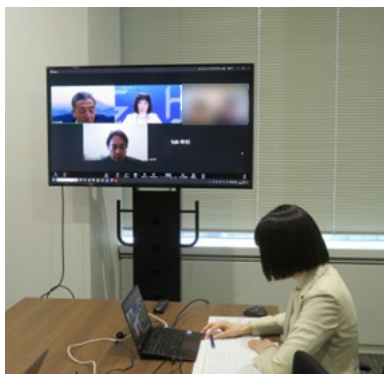
一方で、改善が十分に進んでいない事業所もあり、給与明細や注意表示に関する母国語対応が整っていないケースも確認され、引き続き取り組む課題としてあげられました。化学品についての安全教育は、内容として有意義ではあるものの日本語による研修の理解が難しいという声もあり、より理解度の向上を意識した研修の必要性を認識しました。また、日本人職員とのコミュニケーションにおける一部の技能実習生からの懸念の声が引き続き寄せられたため、ハラスメント研修の実施とその後のフォローアップの必要性についても認識しました。当社グループでも追跡調査後の 2025 年 2 月にハラスメント研修を実施しています。技能実習生からは監理団体の担当者との面談頻度の少なさを懸念する声や、インパクトアセスメント時には聞かれなかった、危険作業に対する手当や技能検定へのサポート等について懸念する声もあがりました。これらの課題は技能実習生とのコミュニケーションを十分に行うことで改善に向かうのではないかと考え、当社グループでは、追跡調査で指摘された事項について、本取引先とともに対応を進めました。



2025 年 12 月の追跡調査においては、1 月と同様に、第三者機関である TdR および CRT がオンライン形式でのインタビューを実施し、技能実習生が置かれている環境や課題の改善状況について改めて確認を行いました。

その結果、初めてインタビューを実施した技能実習生も多かったものの、生活環境や職場環境に対する不安や問題を指摘する声は聴かれず、前年度から引き続き本取引先は満足度の高い職場であると推察されました。言語対応、化学品についての安全教育など、技能実習生の声を踏まえながら着実に改善が進んでいる項目が複数ある一方で、セーフティボックスの設置や相談窓口の周知等、前回から引き続き対応が望まれる項目もありました。化学品の安全教育については、日本語による研修の理解が難しいという声を受けてインドネシア語を交えた教育が実施されており、ライツホルダーの声を踏まえた改善が確認されました。

今回の追跡調査を受けて、セーフティボックスや相談窓口に関して技能実習生に改めて周知するなど、取組みの改善を実施しました。当社グループでは、今後も技能実習生とのコミュニケーションを継続して、取引先とともに環境の改善に向けた取組みを実施していきます。また、技能実習生に対してインタビューの結果やそれを踏まえた取組みについてフィードバックを行うことで、信頼関係をさらに構築していきます。



<対処の状況および追跡調査の結果一覧>

インパクトアセスメントで把握された課題 (2024 年 7 月時点)		インパクトアセスメント(2024 年 7 月)、 および追跡調査(2025 年 1 月)実施後の主な対 処・検討内容 (2024 年 7 月～2025 年 12 月)	追跡調査(2025 年 1 月(1 回目)、12 月(2 回目))で確認・指摘された 事項
生活環境	昨今の物価高や為替相場の円安傾 向により、技能実習生は基本給だけ では生活が厳しくなっており、 その多くが残業を希望している。	技能実習生の生活や健康について、より意識して 日常的なコミュニケーションを行っている。定期的 に実習生の寮に訪問して、日常会話程度のコミュ ニケーションをとっている。	物価高や円安の影響による生活の苦しさは続いている。今後も定期的に 技能実習生の生活状況について確認することが望まれる。
言語対応 (給与明細)	給与明細が日本語表記のため、技能 実習生は翻訳ツールを用いて内容を 確認している。	給与明細のひな形に母国語による説明を記載し て、事業所内での掲示を進めている。連絡ツール での案内や、新規配属時の紙での手渡しを実施し ている。	母国語による説明や共有が行われた例を複数確認した。(実習生側から) 対応が確認できない事業所においては、周知が行き届いていない可能性 もあり、確認することが望ましい。母国語による共有がない点について、 実習生は問題ないと考えている様子もあるが、情報の透明性や新規受け 入れの際の対応も見据えて対応することが望まれる。
言語対応 (事業所内の注 意表示)	一部事業所、一部言語において注意 表示の母国語表記がなく、技能実習 生の理解が難しい可能性がある。	母国語での併記について順次対応している。	一部の事業所において、技能実習生とコミュニケーションをとりながら母 国語の併記について改善が進められていることが確認された。一部改善 が確認されなかった事業所もあり、引き続き対応が望まれる。
化学 品 につい ての安全教育	技能実習生は自分が扱っている化 学品の詳細について理解ができ ていない。	危険物の安全教育の実施について、順次対応して いる。追跡調査を踏まえ、厚生労働省が公表する 母国語による資料や動画を活用しながら、実習生 の理解を深めるための工夫を行っている。	1 回目の追跡調査において、安全教育の実施が確認された。今後は、より 理解度向上を意識した教育が望まれた。2 回目の追跡調査において、複 数の事業所で母国語による教育の実施が確認された。母国語による研修 が確認できなかった事業所において、実習生から問題は指摘されなかつ た。
危険な作業	—	追跡調査での指摘を受け、作業の安全性について 管理者より実習生に周知するよう取り組んでい る。複数名での確認体制や手順を守れば危険はな く、また実習生から申し出があれば作業をさせな いことが可能。	インパクトアセスメントの時点では危険を伴う作業や重労働がありつつ も、実習生は供給された保護具を適切に身に付け、手順を守っていれば 安全であることを理解していることが確認された。1 回目の追跡調査に おいて、一部の作業において危険を感じるとの声が確認された。 2 回目の追跡調査においては、問題は指摘されなかった。

宗教 (お祈り場所)	技能実習生にイスラム教徒が存在し、お祈りの慣習がある中で、お祈り場所はあまり使用されていない。お祈り場所が更衣室と兼用となっている事業所もある。	お祈りの場所の周知を進めるとともに、社員も使用する更衣室がお祈り場所となっている場合は場所の検討も行う。	技能実習生から問題視する声はあがっていないが、お祈り場所への認識に変化はなかった。場所や利用方法について引き続き技能実習生とのコミュニケーションを通じて検討されることが望まれる。
寮 (貴重品の保管場所)	寮に貴重品を保管するための鍵付きの収納場所(セーフティボックス)があるが、実習生の大半が使用していない。また、セーフティボックスは耐火性ではない。	セーフティボックスは支給、周知しているが、利用の強制はしていない。耐火性については、技能実習生から希望があれば対応を検討する。	インパクトアセスメント時と比較し、セーフティボックスの周知と利用が進んでいることが確認された。一部、支給がないと認識している実習生もいたため、全体に支給されているかの確認と、支給されている場合には改めて周知することが望ましい。
コミュニケーション	一部の技能実習生から、日本人スタッフとのコミュニケーションについて懸念する声が挙げられた。	事業所としてハラスメント研修を実施している。取引先としても定期的にハラスメント研修を実施している。	1 回目の追跡調査では懸念の声は引き続き挙げられており、追跡調査時には未実施だった研修の実施や技能実習生への定期的な確認等、引き続き対応が望まれた。2 回目の追跡調査においては特に問題は確認されなかった。
救済へのアクセス (相談窓口)	技能実習生は仕事や生活に悩みがある場合、職場の同僚とのコミュニケーションを通じた解決を図っている。匿名で第三者機関に申し立てを行える窓口はない。	第三者機関による窓口設置は行わず、まずは監理団体と本取引先の相談窓口について周知徹底と利用促進を行う。監理団体には母国語の相談窓口が設置されており、監理団体から周知を進めている。本取引先には窓口はあるが周知できていなかったため、周知を進めている。	1 回目の追跡調査において、監理団体の相談窓口は多くの技能実習生に認知・利用されていることが確認されたものの、本取引先の窓口については認知が不足しており、また一部の技能実習生からは第三者機関への問合せ方法に関する質問があった。2 回目の追跡調査において、監理団体の相談窓口についても知らないという声もあった。引き続き対応が望まれる。
救済へのアクセス (監理団体との面談)	監理団体の担当者との定期的な面談がない事業所があり、実習生へのケアについて懸念がある。	本取引先を通じて監理団体との面談頻度の向上について検討し、担当者は、夜勤の技能実習生の不在等で面談ができない場合もあるため、事前に勤務シフトを確認して訪問することとした。事業所側で面談状況について確認している。	1 回目の追跡調査において、インパクトアセスメント実施時と変わらず定期的な面談の実施が確認されない事業所もあり、引き続き対応が望まれた。2 回目の追跡調査においては、全対象事業所において、監理団体の担当者との定期的な面談が確認された。

【優先的なテーマ② 海外製造拠点における労働者】

当社グループでは、2023 年度に実施したリスクアセスメントにて、海外拠点における労働者の生活環境や職場環境の把握が不十分だと認識し、「海外製造拠点における労働者」を優先的なテーマの1つとしました。その中でも、デスクトップ調査において人権課題が多く指摘されたアジア地域の製造拠点における労働者を対象に人権課題の評価(インパクトアセスメント)を実施することとしました。

2025 年度は、取組みの第一歩として、9 月にタイのグループ会社である戸田工業アジア(タイランド) Co., Ltd の管理職に対してオンライン形式でインタビューを実施しました。事前にビジネスと人権や当社グループの取組み内容について共有した上で、日本人の管理職(Managing Director)、タイ人の管理職(Manager)のそれぞれに対してインタビューを行い、タイの拠点で業務に従事する労働者の管理状況等を確認しました。タイ人の管理職とのインタビューには通訳が同席し、タイ語で聴き取りを行いました。

今回のインタビューを通じて、タイの拠点における組織や従業員の概要、従業員間のコミュニケーションの様子を把握するとともに、今後のインパクトアセスメント実施のための協力関係を築くことができました。今後も現地と協力しながら、2026 年度の現地訪問とインパクトアセスメントの実施に向けた準備を進めていきます。

今後の取組み

当社グループでは、「国内製造拠点における外国人労働者」のテーマにおいて人権課題の評価(インパクトアセスメント)と追跡調査を経て把握された課題に対し、今後もライツホルダーである技能実習生との対話を重ねながら、本取引先とともに対処の実施を進めていきます。優先的なテーマの2つ目である「海外製造拠点における労働者」についても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。そして、人権デュー・ディリジェンスを通じて進めた外部視点に基づく体制構築の知見を、取引先等、バリューチェーン全体に広げていきます。

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。ライツホルダーとの信頼関係を構築する一環として苦情処理メカニズムの整備についても進めていきます。

■ ステークホルダーダイアログ

当社グループでは、人権尊重の取組みを向上・改善させていく目的で、2024 年度より、ビジネスと人権に関して専門的な知識を有する海外有識者とのダイアログを行い、助言を得ています。

2024 年度の取組み

2024 年 10 月 21 日に行われたダイアログの結果、UNGPs に基づき進めている当社グループの人権尊重の取組みの進め方に問題がないことが確認され、また、人権課題の評価(インパクトアセスメント)でのインタビュー調査において、ダッカ原則に基づいて質問項目を設定していることが評価されました。有識者からは、ライツホルダーとの対話では定期的なフォローアップが重要であること、今後、日本で働く外国人労働者の増加をふまえて異文化理解に関する教育が重要となること、個社の取組みを業界やサプライチェーン全体へ広げていくことが望まれていること等の助言がありました。

また、同 10 月 25 日、CRT が主催する「第 13 回ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京」にプロジェクト責任者が登壇し、当社グループの人権尊重の取組みについて情報発信を行いました。

<ステークホルダーダイアログ実施概要>

実施日時	2024 年 10 月 21 日(月)13:00~14:30
会場	AP 東京丸の内
海外有識者	・Mr. Guna Subramaniam Southeast Asia Regional Advisor, Migrant Workers Programme Institute for Business and Human Rights ・Ms. Talya Swissa Engagement Manager, World Benchmarking Alliance ・Dr. Bonny Ling Executive Director, Work Better Innovations ・Ms. Lailani Tolentino-Rahon Country Manager, The Mission to Seafarers ・Mr. Rishi Sher Singh Supply Chain Sustainability Expert , Advisor of Caux Round Table Japan



2025 年度の取組み

2025 年 10 月 20 日、前年度と同様に、海外有識者とのダイアログを行い、当社グループの人権尊重の取組みについて議論しました。有識者からは、UNGPs に基づき進めている当社グループの人権尊重の取組みが評価されるとともに、人権デュー・ディリジェンスの取組みを継続すること、取組みのなかで得られた知見を社内で共有することの重要性について言及がありました。また、来年度にタイでのインパクトアセスメントを予定していることを踏まえ、タイではミャンマーからの移民労働者の問題が指摘されており、そうした地域特有の課題を認識してライツホルダーと対話をすることの重要性が指摘されました。さらに、苦情処理メカニズムに関して、人権デュー・ディリジェンスの取組みを通じて現場からの信頼を築いて実績を積むことで、ライツホルダーからの声が挙がりやすくなるといった助言がありました。

同 10 月 24 日には、CRT が主催する「第 14 回ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京」にプロジェクト責任者が登壇し、当社グループの人権尊重の取組みについて情報発信を行うとともに、登壇した有識者より共有されたビジネスと人権に関する国際的な最新動向や、他の登壇企業の発表を通じてビジネスと人権に関する日本企業の最新の取組みについて理解を深めました。

当社グループでは、今後もこうした社外のステークホルダーとの対話で得られた教訓を活かしながら、人権尊重の取組みを進めていきます。

<ステークホルダーダイアログ実施概要>

実施日時	2025 年 10 月 20 日(月)13:00~14:30
会場	AP 東京丸の内
海外有識者	・Mr. Neill Wilkins Independent Business Advisor, Ethical Impact, Advisor of Caux Round Table Japan ・Dr. Bonny Ling Executive Director, Work Better Innovations ・Ms. Lailani Tolentino-Rahon Country Manager, The Mission to Seafarers ・Mr. Rishi Sher Singh Supply Chain Sustainability Expert, Advisor of Caux Round Table Japan

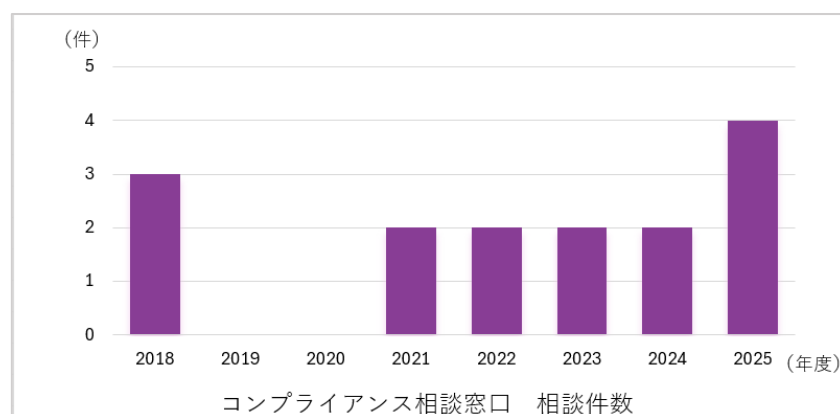
苦情処理メカニズム

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および内容は、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。

2018 年度以降の実績は、以下の通りです。(ハラスメントに関するものも含みます。)



ハラスメント相談窓口制度

ハラスメントに関する相談・苦情に対して社内担当者および外部弁護士事務所による相談窓口を設け、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、UNGPs 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。

お問合せ: 経営管理本部 人事総務部