

人権・労働慣行

私たちは、多様な人々を受け入れる文化を醸成しています。ブリヂストングループのすべての事業体と事業拠点は、倫理的な労働慣行を取り入れ、従業員と信頼関係を築き、多様性と人権を尊重しています。

当社グループは、真のグローバルリーディングカンパニーとしてあらゆる面で真摯に行動し、世界各地域で展開している当社の事業活動において、人権を尊重し適正な労働環境の整備を進めています。

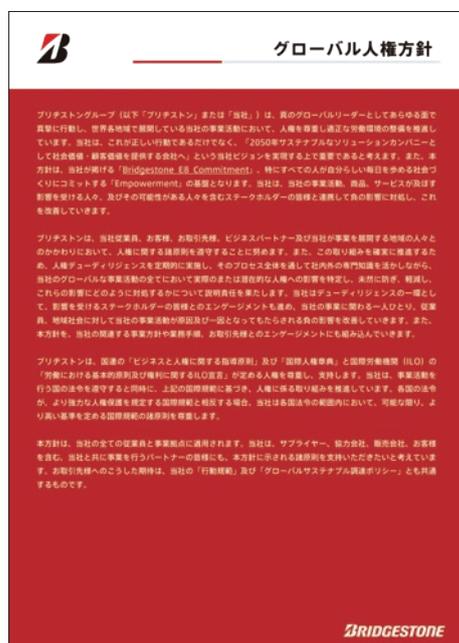
この取り組みは、「2050年 サステナブルなソリューションカンパニーとして社会価値・顧客価値を提供する会社へ」という当社ビジョンを実現する上で重要であり、当社が掲げる「Bridgestone E8 Commitment」、特にすべての人が自分らしい毎日を歩める社会づくりにコミットする「Empowerment」の基盤となります。ビジョンの実現に向け、ステークホルダーの皆様と連携して、事業、製品そしてサービスによって、実際に、または潜在的にもたらし得る人権への影響に対処し、改善していきます。

「グローバル人権方針」は、前述の国際基準により国際的に認められた人権に関する諸原則を尊重するという、当社グループ全体の一貫したコミットメントを示すものとして、グローバル経営執行会議体(Global EXCO)の承認を経て、Global CEOの署名のもとに改訂されました。

特にグローバル企業に対して、ステークホルダーや社会から、人権への取り組みや行動に対する責任がより具体的に問われるようになってきており、当社グループにおいてこのミッションの重要度は一層増えています。当社グループは、ビジネスモデルやバリューチェーン、優先課題、経営方針、事業戦略などに人権への取り組みを積極的に組み込み、その実行を通じて社会価値と顧客価値を創出し、ステークホルダーの皆様からの信頼につなげていきます。

グローバル人権方針

www.bridgestone.co.jp/csr/social/human_rights/pdf/global_human_rights_policy.pdf



Jason Fisher
Chief Human Resources Officer
Bridgestone Americas, Inc.

人権・労働慣行ワーキンググループは、人権、労使関係、報酬・福利厚生、人事コンプライアンスの各領域について豊富な知見や専門性を持つ社員に加え、第三者専門家も参画する、この領域に特化したグローバルな連携チームです。当社グループの人権・労働慣行においては、現地調査やオンライン調査を通じて現場で働く現地従業員や責任者とのエンゲージメントを行い、人権と責任ある労働慣行を推進するためのバランスの取れた「グローバル」なアプローチを実践しています。これこそが、従業員やその他のステークホルダーに対する当社グループのコミットメントを果たすのに、もっとも有効だと考えています。このチームとともに、ブリヂストンのすべての拠点で安全で、協力的かつインクルーシブな職場環境を実現し、当社グループのサステナビリティ経営推進に携われることを大変光栄に思います。

当社グループは「グローバル人権方針」のもと、当社従業員、お客様、お取引先様、ビジネスパートナー及び当社が事業を展開する地域の人々との関わりにおいて、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」及び「国際人権章典」と国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が定める人権を尊重し、支持しています。

2022年の人権リスク調査実施状況

2022年、当社グループは、サステナビリティ分野における主要な国際的機関である第三者機関(BSR)の協力を得て、以下のタイプの異なる2種類の人権リスクアセスメントを実施しました。

》 2021年の人権リスク調査で特定した 顕著な課題について、優先拠点において より詳細な調査を実施

2021年、当社グループでは、人権デューデリジェンス体制を強化する上で、独立した第三者機関による2種類のリスク調査を実施し、グローバルの事業拠点における重視すべき人権課題を特定しました。業界や地域の人権リスクに関する外部データ、当社グループのマネジメントシステム、方針、慣行の評価を含む調査を行い、もう一方で事業内容や地理的な要因から特に当社グループの事業拠点が注意を払う必要がある産業的、地理的、業務上のリスクの全体像を把握しました。

人権・労働慣行ワーキンググループはこの外部評価結果を踏まえ、当社グループが重視すべき顕著な人権課題として、労働時間、差別のない均等な機会、職場でのハラスメント、強制労働、児童労働、労働安全衛生を特定しました。地理、法規制、業界及び事業の観点からリスクにさらされている可能性が高い人権の領域に対して、事業拠点での人権デューデリジェンス活動を優先的に取り組んでいます。また、2021年の評価結果に基づき、2022年には、3つの優先拠点を選定し詳細なリスク調査を行いました。また、全事業拠点を対象としたリスク調査票によるアセスメントも実施し、データに基づく計画を策定しました。

》 世界中の全事業拠点を対象とした人権リスク調査

当社グループは2022年に、2022年末までに当社グループの全事業拠点の80%で人権課題に関するリスク調査を実施すること、また、2023年にはこの結果から特定されたすべてのスクにおいて是正計画を策定することを目標に設定しました。当社グループは、2022年にすべての事業拠点で人権課題に関するリスク調査票を展開・実施し、2022年の目標を上回りました。人権リスク調査票では、重大なリスクは確認されませんでした。

上記の詳細なリスク調査と、リスク調査票の展開による2種類の人権リスク調査から、1) 詳細な調査を行った代表的な3つ

の拠点で人権侵害がないことを確認、2) 自社の事業で児童労働及び強制労働が行われていないことを確認し、3) 自社の事業全体で人権リスクを最小化するためにマネジメントシステムの改善・強化が必要な重点領域を抽出することができました。また、この調査プロセスを通じて、人権に係るグローバルなマネジメントシステムが大幅に強化されたほか、第三者機関(BSR)とのパートナーシップの構築、グローバル経営チームにおける戦略的な議論や取り組みの促進、デューデリジェンスのプロセスに現地従業員の声を反映するための現場従業員との直接的な対話など、人権のテーマに関するステークホルダーとの重要なエンゲージメントを進めることができました。また、人権デューデリジェンスのプロセスの進展と改善が認められ、外部評価機関による評価が大幅に向上しました。2023年は、2022年の調査結果、ならびに人権デューデリジェンスのための確立されたグローバルネットワークに基づき、自社の事業を対象としたリスク軽減策を策定・実施する予定です。



リベリアでのアセスメントの様子

人権・労働慣行

》 2023年の計画

2023年は、人権リスクに係るマネジメントシステムをさらに改善・強化すると同時に、2023年に実施する人権デューデリジェンスのプロセスを通じて、人権リスクの評価とモニタリングを継続します。

また2022年の調査結果に基づき、自社の事業における人権リスクとインパクトをさらに抑えるため、グローバル事業全体を対象とするリスク軽減策を策定・実施します。2022年の調査では人権侵害の事象が確認されなかったため、2023年は、児童労働と強制労働など、より広範な人権リスク領域における防止策の拡充、強化に注力していきます。具体的には、「グローバル人権方針」のコミットメントや姿勢、基準を、日常業務の中で実践し同方針の目的を果たせるよう、具体的なアクションに落とし込んだ「グローバル人権方針実行ガイドライン」を策定しました。

同ガイドライン(第1版)は、2023年に作成され、すべての事業拠点に展開する予定です。第1版では児童労働と強制労働の防止に焦点を当て、今後、当社グループの人権デューデリジェンスの進捗や国際的に認められた人権に関する諸原則の進展にあわせて改訂していきます。

さらに2023年は、人権デューデリジェンスのプロセスの継続的運用の一環として、代表的な事業拠点で詳細な人権リス

ク調査を追加的に実施することに加え、グローバルの全事業拠点を対象に調査項目を拡充した人権リスク調査票を展開します。

このように当社グループは、国際的な人権基準への準拠を目指し、包括的かつ段階的なアプローチを通じて人権リスクに係るマネジメントシステムの強化を図るとともに、データに基づくリスクベースのアプローチにより、国際情勢や事業特性を踏まえた優先事項を特定し対処していきます。

