

2022-2023 年に実施された詳細調査

2022 年の実績：人権リスクアセスメント

ブリヂストンでは、2021 年の評価結果に基づいて人権リスクアセスメントの優先拠点を選定し、データに基づく計画を策定しました。2022 年には [BSR](#) の協力を得て、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。

一つ目の評価では、2021 年の評価で特定された優先拠点における顕著な課題について、より詳細な調査を行いました。当社グループの全拠点のうち代表的な 3 つの拠点を重点的に調査を行い、顕在・潜在リスクを特定し、現在のリスクマネジメントシステムを検証することで、UNGPs で定められた国際基準とのギャップを明らかにしました。調査を実施した拠点は、1) 埼玉県の化工品工場、2) インド・インドールのタイヤ工場、3) リベリア・ハーベルの天然ゴム農園の 3 か所です。これらの調査では、ジェンダー、宗教、文化など多角的な視点から、包括的な人権項目を対象にしています。また、ブリヂストンのライツホルダーに存在する脆弱なグループを考慮し、女性従業員、宗教的マイノリティに属する従業員、移民従業員などを含む、多様な従業員がインタビュー調査に参加しました。

また二つ目の評価として、「人権リスク調査票」によるリスクアセスメントを実施しました。この調査は、人権リスク領域として影響の大きい児童労働と強制労働の 2 点について、ブリヂストンの事業全体における潜在的なリスク及び管理プロセスを広範に評価することを目的としたものです。世界中の全事業拠点を対象として、児童労働・強制労働に焦点を当て、1) 人権リスクの特定、2) 国際人権基準に則った人権リスクマネジメントシステムの評価、を 2 種類の調査票を用いて行いました。

2022 年に行われたアセスメントではいずれの拠点でも人権侵害は確認されませんでした。アセスメントにより、確実なリスク管理とそのプロセスの拡充に向けた改善項目が抽出され、日々の業務のなかで人権課題に取り組む意識を根付かせる上で、当社従業員を現場でサポートしていく必要性も確認できました。

ブリヂストンは、人権リスクマネジメントシステムとそのプロセスの強化を目的として、「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。児童労働と強制労働の防止に焦点を当てた同ガイドライン（第1版）は、2023年4月に当社グループの全事業拠点に展開されました。

また、ブリヂストンのグローバルな取り組みとしてさまざまな従業員を対象に、1) 海外統括会社の人事マネジメントチームを対象とした BSR による人権研修、2) 「グローバル人権方針実行ガイドライン」第1版実施のための当社グループ会社担当者向けオリエンテーション、3) 一般従業員向けの「グローバル人権方針」研修など、多くの研修を実施しました。こうした研修は、当社グループ事業拠点において、実行ガイドライン第1版に基づく児童労働・強制労働の防止に係る社内規定の策定と強化につながりました。現場の人事労務担当者との連携を通じて活動を推進しています。

2023 年の実績と 2024 年のフォローアップ対応：人権リスクアセスメント

2024 年には、2023 年のアセスメントで抽出された改善項目について対応を実施しました。

特定の人権課題及び拠点における詳細な深掘り調査

ブリヂストンは、社内及び第三者機関の専門家との協議、これまでのアセスメント結果、Verisk Maplecroft が提供する人権リスクデータなどを含む包括的なリスク分析に基づいて、リベリアの天然ゴム農園、インドネシアのタイヤ工場、そしてグローバル本社及び工場、これら 3 拠点を 2023 年のアセスメント対象として選定しました。

| 対象 | アセスメント項目と基準 | アセスメント形式 | 顕在・潜在的リスク | 対応・軽減策 | 評価・確認事項 |
|---|---|--|---|--|--|
| Firestone Liberia (FSLB) 天然ゴム農園 | ISCC Plus 認証で監査対象となる、人権と労働慣行に関する社会的側面の総合評価 | 社内人権専門機能・担当者による現地調査 第三者機関 ^{※1} による現地・リモート監査（文書レビュー、現地視察、従業員・地域の人々との面談など） | いずれのリスクも特定なし | <ul style="list-style-type: none"> FSLB は、人権尊重や安全な労働条件といった関連要件を遵守した天然ゴムの栽培を行っており、その持続可能かつ責任ある調達活動が評価され、ISCC Plus EUDR アドオン認証を獲得 [Press Release] | FSLB は天然ゴムに関する ISCC EUDR アドオン認証を獲得 |
| Bridgestone Indonesia (BSIN) ブカシ タイヤ工場 | 包括的な人権項目（インドネシアの法令と ILO に基づきブリヂストンの顕著な人権課題を含む項目を調査） | 社内人権専門機能・担当者及び第三者機関 ^{※2} の人権専門家による現地調査（文書レビュー、現地視察、従業員とのグループディス | <ul style="list-style-type: none"> 人権侵害の特定なし ハラスメント、差別、DE & I、及びグリーンバンスメカニズムに関して ILO 基準とのギャップ | 【ハラスメント】 セクシュアルハラスメント防止・対処のための標準的な手順の確立と作業部会の設置を 2024 年 8 月までに完了。セクシュアルハラスメント防止のための意識啓発ブ | 改善措置の結果として、以下の施策が標準化された。 【ハラスメント】 <ul style="list-style-type: none"> ハラスメント規定・手順 ハラスメント対策作業部会 ハラスメント対策にかか |

| 対象 | アセスメント項目と基準 | アセスメント形式 | 顕在・潜在的リスク | 対応・軽減策 | 評価・確認事項 |
|----|-------------|----------|-----------|---|--|
| | | カッションなど) | を一部特定 | <p>プログラムを 2024 年 11 月までに実施。</p> <p>【差別、DE&I】</p> <p>1) 評価と賃金に関する業界慣行のモニタリングと適用</p> <p>2) 定期的な賃金格差分析の実施</p> <p>3) 宗教的マイノリティ向けの休暇考慮</p> <p>【グリーンバンスメカニズム】</p> <p>1) セクシュアルハラスメント関連の通報に対応する従業員に向けた研修を 2024 年 6 月まで実施</p> <p>2) 請負・協力会社従業員に対し、通報窓口をすべてのステークホルダーが使用できる</p> | <p>る研修（年次）</p> <p>【差別・DE&I】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市場原理に基づいた賃金水準を保障するためのレビュー（年次） 同じ職位の従業員間で公平な賃金を保障するための給与格差分析（年次） 国際女性デーのイベントや、男性・女性従業員向けの健康管理サービスなどの啓発活動 <p>【グリーンバンスメカニズム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ハラスメント対策作業部会メンバー向けの苦情処理およびハラスメント |

| 対象 | アセスメント項目と基準 | アセスメント形式 | 顕在・潜在的リスク | 対応・軽減策 | 評価・確認事項 |
|--------------------|------------------------------|---|---|---|--|
| | | | | <p>ことを含め、利用方法を周知（2023年12月までに実施）</p> | <p>に関する研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 請負・協力会社に対するグローバル人権方針、行動規範、BridgeLineに関する説明会（年次） |
| <p>グローバル本社及び工場</p> | <p>協力会社と派遣労働者の包括的人権リスク管理</p> | <p>第三者機関の人権専門家^{※2}による調査</p> <ul style="list-style-type: none"> 株式会社ブリヂストン及び栃木工場人事担当者とのオンライン面談及び文書監査 提携する人材派遣会社の書面調 | <ul style="list-style-type: none"> 人権侵害の特定なし 労働条件に関して厚生労働省ガイドラインとの差異を一部特定 | <ul style="list-style-type: none"> 契約社員の労働条件に関する当社方針を国内事業拠点に再通知し、厚生労働省ガイドラインに準拠した合理的な説明を実施（2024年2月） 提携する人材派遣会社の協力を得て、派遣労働者に対し、当社求人を知するプロセスを確立 | <p>改善措置の結果として、以下の施策が標準化された。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事担当者に対する労働条件や関連する国内法に関する定期周知の実施を通じて、さまざまな問い合わせに対する適切な対応を実現 条件に合う適切な欠員・求人がある際に、人材派遣会社に情報を |

| 対象 | アセスメント項目と基準 | アセスメント形式 | 顕在・潜在的リスク | 対応・軽減策 | 評価・確認事項 |
|----|-------------|--|-----------|--------|----------|
| | | 査 社内人権専門機能・担当者による調査 <ul style="list-style-type: none"> ● 栃木工場の人事担当者との面談及び現地視察 ● 提携する人材派遣会社との対話 | | | 提供するプロセス |

※1Foxley 及び SCS

※2BSR



BSIN におけるリスクアセスメント (1)



BSIN におけるリスクアセスメント (2)