

価値創造の基盤

人権・労働慣行

ミッション

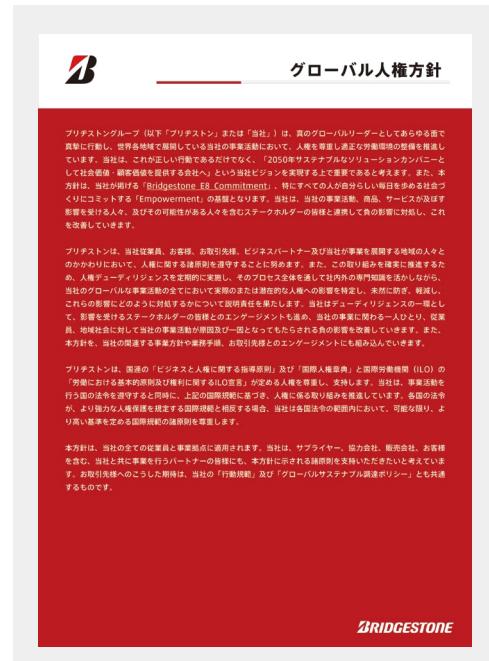
人権と責任ある労働慣行を推進する

私たちは、多様な人々を受け入れる文化を醸成します。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ます。

当社グループは、真のグローバルリーダ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推進しています。

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、実際にまたは潜在的に人権への影響を受ける人々を含む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もたらし得る負の影響に対処し、改善していきます。

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かかわりにおいて、「グローバル人権方針」に定める人権に関する諸原則を遵守することに努めます。この方針が定める通り、当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)及び「国際人権章典」(IBHR)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、支持します。当社グループは、ビジネスと人権に関する国際基準を満たし、さらにはそれを上回る水準に達するように、2022年5月にGlobal CEOの承認によって「グローバル人権方針」の改訂を行い、前述の国際的に認められた人権基準の尊重へのコミットメントを強化しています。



グローバル人権方針

特に大規模な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を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しています。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。

■ 推進体制

当社グループの人権尊重の取り組みは、Global CEOを議長とする事業戦略・執行を統括する最高位の会議体であるGlobal EXCOが支持・主導しています。Global EXCOの統括のもと、グローバルサステナビリティコミッティ(GSC)が包括的なサステナビリティフレームワークを整理し、人権や労働慣行を含むサステナビリティの取り組みを計画・実行しています。GSCのリーダーである東 正浩Joint Global COOは、グループのサステナビリティ戦略を統括し、Global EXCOに重要なサステナビリティの取り組みに係る最新情報を定期的に報告し、GSCの提案を答申しています。

GSC傘下のグローバルな人権・労働慣行ワーキンググループ(WG)は、前述の国際的に認められた人権基準を尊重すると

いう当社グループのコミットメントを各SBU及び地域で実践する役割を担っています。人権・労働慣行WGは、各SBUの人事担当責任者などで構成され、グローバル本社のサステナビリティ専門機能がサポートしながら、人権デューディリジェンスのプロセスや当社グループの「グローバル人権方針」の浸透、事業活動に関連する人権リスクの評価・予防・軽減・報告などの人権に関する活動を計画・管理しています。また、人権・労働慣行WGは、サステナブル調達WGや環境WGと協力し、バリューチェーン全体の人権課題に包括的に取り組んでいます。当社グループの経営層が重要な人権に係る取り組み及び進捗状況を着実に把握できるよう、WGの計画と進捗を少なくとも四半期ごとにGSCに報告しています。

■ 目標とKPI

当社グループは、人権・労働慣行のミッション達成に向け、次のような目標やKPIを設定しています。

- ・ 2022年末までに全事業拠点の80%での人権課題に関するリスク調査の実施、及び2023年にはこの結果から特定されたすべてのリスクは正計画を策定。
- ・ 事業拠点における人権デューディリジェンスの体制とプロセスの強化、及びこのコミットメントを通じた当社グループの外部評価向上。

■ 主な取り組み

2021年の実績

当社グループでは、人権デューディ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種類のリスク評価を実施し、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、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。評価結果に基づき、2022年に実施する人権リスク調査の優先拠点を選定し、データに基づく計画を策定しています。

2つの第三者機関による調査の詳細は次のとおりです。

1. 第三者リスク分析提供機関Verisk Maplecroftとの包括的なリスク評価プロジェクトによる人権リスク・エクスポートジャー^{*1}の特定

第三者リスク分析提供機関であるVerisk Maplecroftと、グループ内の一部の事業拠点を対象にデスクトップリサーチによる人権リスク評価を実施しました。評価対象となったリスク指標は、児童労働、適正な賃金、適正な労働時間、職場における差別、結社・団体交渉の自由、先住民の権利、移民労働者、現代奴隸、労働安全衛生、プライバシーの権利です。さらに、地理的、政治的、社会的、産業的、及び当社グループの事業上の要因を考慮して、より人権リスクにさらされる可能性の高い事業拠点を特定しま

*1 人権リスクにさらされる可能性

した。これらの評価を通じて、独立した機関によって抽出された世界中の事業拠点がさらされているリスクに基づき、当社グループのデューディリジェンス活動の優先事項を決定しました。

2. 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との人権リスク調査プロジェクトによるリスク及び管理システムの評価

当社グループのグローバルに運用されるリスクマネジメントシステムを評価するため、BSRと社内文書のレビューと社内関係者へのインタビューを実施しました。評価方法はUNGPsに則り、(1)業務プロセス、関連地域における人権をとりまく状況、関連する業界標準、主要なライツホルダー^{*1}やステークホルダーへの潜在的な影響を明らかに

するため、社内文書及び外部開示資料のレビュー、(2)社内各部署の関係者へのインタビューと国際基準に基づく人権リスクのリストの体系的レビュー、(3)影響の重大性と発生可能性評価、(4)管理体制の全体評価、から構成されています。

人権・労働慣行WGはこの2つの人権リスク評価の結果を踏まえ、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これらの人の権の領域に対して、当社グループの事業拠点での人権デューディリジェンス活動において優先的に取り組んでいきます。

2022年の計画

2022年に当社グループは人権デューディリジェンスに係る活動をさらに加速していきます。当社グループはBSRと連携し、事業拠点における実際の及び潜在的な負の影響の評価と包括的な調査プロセス及び調査手法の改善を目的とした人権リスク調査を行う予定です。まず代表的な3つの拠点で重点的に調査を行い、実在する可能性の高いリスクを特定し、現在のリスク管理体制を検証することで、UNGPsで定められた国際基準とのギャップを明らかにしていきます。

2022年3月に1拠点目の詳細な調査を埼玉県にある当社グループの化工品工場で実施しました。この調査からは、人権侵

害の事象は確認されず、当社グループの人権に係るマネジメントシステムの有効性に関する詳細な情報や、デューディリジェンスプロセスのさらなる改善に向けたアイディアを得ることができました。また、1拠点目の埼玉での調査から得られた知見を取り入れ、今後インド・インドールにあるタイヤ工場及びリベリア・ハーベルにある天然ゴム工場にて詳細な人権リスク調査を実施する予定です。

当社グループは前述の人権リスク調査と並行して、より広範な事業拠点で活用できる調査手法の検証を行っていきます。この評価方法に基づき、当社グループの事業拠点全体でリスク調査を進め、2022年には80%の拠点で調査完了することを目指しています。これらの調査結果を踏まえ、特定されたリスクの軽減策とリスク管理プロセスの改善策を策定する予定です。



詳しくは、[Webサイト](#)をご覧ください。

*1 権利を有する人々、人権侵害を受ける可能性のある当事者