

人権と多様性の 尊重

TOYO TIREのSDGs

(2030年のあるべき姿)

- 従業員が安心して挑戦し続けることができる労働環境を提供することで、多様な人々が対等に働く機会を得て、活躍できる社会づくりに貢献する。
- 持続可能な発展を支える人材を育てることで、SDGsが主流となる社会づくりに貢献する。
- グローバルネットワークの強化により、地域の雇用促進と経済の発展・安定化に貢献する。

〈関連する国連SDGs〉



優先的に取り組むべき課題

- 人権尊重責任の遂行
- 国際慣習法に照らした労働基準の見直し

優先的に取り組むべきと考える理由 (機会とリスク)

TOYO TIREがグローバル企業として今後も成長を目指すには、ステークホルダーの多様化を理解し、人と社会に思いやりと感謝の心を持ち、多様化するニーズに誠意を込めて対応すること、その環境づくりとして、さまざまな背景を持つ個々の個性や価値観を生かして能力を発揮できる組織をつくることが重要と考えています。そのため、国際規範を支持・尊重し、企業活動が人権に悪影響を与えるリスクを低減するとともに、人権の享受を支持・促進する機会としていくことを、優先的に取り組むべき課題と位置づけています。

2018年度の重要な取り組み

- 人権・労働に関するグローバル方針の策定
- 国連グローバル・コンパクトへの署名
- 働き方改革の実施

マネジメント手法

方針

TOYO TIREは、世界人権宣言や労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、国連グローバル・コンパクトの10原則など、人権・労働に関する国際規範を尊重しています。そして、人権の尊重責任を全うするため、「人権・労働に関するグローバル方針」を策定し、当社グループの企業活動の影響の及ぶ範囲内における人権の促進と発展に対し、積極的な貢献を行います。特に職場環境においては、安全かつ健全な労働条件を提供するとともに、人事慣行における差別禁止、および直接、間接を問わず、強制労働または児童労働の不使用を徹底します。また、当社グループの調達活動における人権尊重責任の姿勢を「TOYO TIREグループCSR調達ガイドライン」に示し、当社グループが人権侵害に加担しないよう、お取引先とも協働して人権の享受を支持・促進します。

また、ダイバーシティ推進を重要な人事政策の一つと位置づけ、多様な人材の育成・活躍のための制度の充実を推進します。なお、誠実に企業活動を行うためのグループ各社共通の行動原則として定める「TOYO TIREグループ企業行動憲章」において、人権および各地域の文化、慣習を尊重した経営を行うこと、そして職場において、お互いの多様性を尊重することを掲げています。

「人権・労働に関するグローバル方針」について、詳細はWebサイト (https://www.toyotires.co.jp/csr/pdf/human_rights_ja.pdf) をご参考ください。

(「TOYO TIREグループCSR調達ガイドライン」については重点テーマ4、「TOYO TIREグループ企業行動憲章」については重点テーマ7を、それぞれご参考ください)

目標

職場における人権を尊重し、あらゆる差別の撤廃とダイバーシティの推進に努めます。

責任 (2019年4月現在)

コーポレート統括部門管掌執行役員

人権の尊重

人権尊重責任の遂行

TOYO TIREは、従業員数をはじめ、連結売上高、営業利益ともに海外比率が過半を占めるようになりました。社内外で多様なステークホルダーとのコミュニケーション機会が増えている中、「人権・労働に関するグローバル方針」を策定し、事業に関わる全ての人々の人権を尊重した経営に努めています。

また人権の尊重はグローバルに事業を展開する当社グループにおいて、優先的に取り組むべき経営課題の一つとして、全社横断的なワーキンググループ(WG)を設置し、方向性や目標・ターゲットなどアクションプランを協議しています。WGには、関係する事業組織の担当者が参集し、協議したアクションプランは取締役会から委任された常務会(議長:社長)で承認され、グループ全社・全組織へ展開されます。

また、2018年度は当社グループが公表している苦情処理システムにおいて、人権に関する懸念事項の訴えは確認できませんでしたが、今後も人権への負の影響の防止または軽減に努めます。なお現時点で当社グループが報告するのに十分な品質の情報を得ることが困難な、グループ組織の外部に及ぶ影響に対しては、今後人権リスクの高いエリアを対象とした調査を実施するなど現状把握に努めます。

TOPICS

国連グローバル・コンパクトの10原則への支持を表明

TOYO TIRE株式会社は、国連グローバル・コンパクトの10原則の内容に賛同し、2019年2月に宣誓書への署名を行いました。

今後はグローバル・コンパクトおよびその10原則を当社の戦略、文化および日々の業務の一部と認識し、国連が目指す持続可能な開発目標(SDGs)などへ取り組みます。また、社会に対する説明責任と透明性を支持し、コミュニケーション・オン・プログレス(Communication on Progress:COP)の方針に従い、当社のCSRサイトにおいて進捗報告を行っていきます。



人権・労働に関するグローバル方針

TOYO TIREは、「人権・労働に関するグローバル方針」を策定し、2019年1月から運用を開始しました。

グローバル方針は、世界人権宣言、ILO宣言、および国連グローバル・コンパクトの10原則を支持する内容です。

当社グループは、事業のグローバル化とステークホルダーの多様化に対応しながら、包摂的な社会(社会的に弱い立場にある人々をも含め排除や摩擦、孤独や孤立から援護し、支えあう社会)の実現に貢献するため、職場やお取引先、事業活動を行うコミュニティにおいて事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重した経営に努めます。当社グループの従業員は、自らの活動を通じて人権に負の影響を与える(引き起こす、助長する、もしくは加担する)可能性があることを認識し、それらの回避に努めます。

人材の多様性

雇用の状況

TOYO TIREでは採用および処遇は公正に実施し、国籍や性別などにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進しています。

人材採用においては、国内外で新卒・中途採用や定年退職者の再雇用、障がい者雇用など、多様な人材の確保に取り組んでいます。

例えばTOYO TIRE株式会社では、2018年度から、これまでの新卒採用時における女性や外国人に関する採用比率目標の掲示をやめ、あらゆる人材をフラットに評価・採用する方針に転換しました。

職場でのダイバーシティと機会均等の取り組みとしては、さらなる女性活躍推進を目指し、各種人事制度を整備するとともに

従業員の新規雇用*

- 総数:210名
- 年齢層比:30歳未満 149名、30歳～50歳 60名、50歳超 1名
- 性別比:男性 179名、女性 31名
- 地域:日本国内

従業員のダイバーシティ*

- 年齢層比:30歳未満 818名、30歳～50歳 2,053名、50歳超 661名
- 性別比:男性 3,304名、女性 228名
- 障がい者:18名
- 女性管理職数:37名
- 外国人管理職数:5名

*TOYO TIRE株式会社単体(正社員)。
2018年度末時点の旧東洋ゴム工業株式会社所属の従業員の情報。

に、従業員一人ひとりのキャリア面談の実施、人材開発計画の策定、意識改革研修などを行っています。

例えば株式会社トーヨータイヤジャパンでは、女性管理職登用の推進、女性が活躍できる風土醸成、育児をしながら安心し



全国女性社員研修会の様子(トーヨータイヤジャパン)

て働ける職場づくりを柱として、女性が活躍できる労働環境の整備に10カ年計画で取り組んでいます。

また当社グループは、企業と労働者代表との間で建設的な対話を築くことは、職場の課題を共有し、解決を導く方法であると考えています。当社グループの労使関係の状況について、詳細はWebサイトをご参考ください。

教育研修の充実

当社グループは、人材は継続的事業成長を支える最重要資源であると捉え、人的資源開発の重要性を認識し、労働環境の変化の中で、従業員が事業経営目標を達成できるスキルを習得することを目的とした教育研修の充実を図ってきました。

例えば、TOYO TIRE株式会社では研修体系を大きく「階層別」「選抜型」「自己啓発」の3つに分類し、それぞれの類型の狙いに沿って、従業員の年次・資格区分に応じたプログラムを設定しています。

TOPICS

働き方改革に着手

当社グループは、持続的な成長を続け、ステークホルダーの皆さまの期待に応えるために、性別・年齢・働く時間の制約の有無にかかわらず、多様な人材を受容し、活躍を促すことができる職場環境の構築が必要と考えています。

TOYO TIRE株式会社では環境変化に対応し、従業員の一人ひとりが期待される役割を果たすために、自らの働き方をデザインし、最適化できる状態にすることを目的とした働き方改革に着手しました。2018年度は社内モデル部署を設置し、タイムマネジメント、会議の効率化、在宅勤務トライアルに取り組みしました。2019年はそれらの成果を生かし、2019年度から「会議運営マニュアル」の全社展開と在宅勤務制度の運用を開始しました。また、モデル部署においては引き続き先進的な取り組みを進めています。

「働き方改革」検討・実施に関する基本方針

- ①多様な人材の能力を最大限に発揮することで、当社グループの持続的成長の実現を図る
- ②労使共同の「働き方改革推進体制」を構築し、全社ワンチームで活動を推進する
- ③現場の多様な声をじっくり聴き、各統括部門の主体性ある活動を推進する
- ④PDCAを回し、取り組みの効果を検証しながら次のステップへつなげる

経営人材育成研修で当社グループの2030年に対する展望を議論

2016年度より開講された選抜型経営人材育成ACT研修は、将来の経営人材を育成することを目的として、30歳代および40歳代の管理職から受講対象者を選抜し、事業経営に関する必須要件を学び、経営リテラシーの習得と経営マインドの醸成を図るものです。

2018年度は、受講生が視野を広げ、視座を高めることを目的に、集合研修を主としていた全体カリキュラムに外部スクールへの通学派遣研修を追加しました。通学派遣研修では社外の方と、顧客ニーズの変化や新興国の成長など、さまざまなケースについてディスカッションを行いました。社内集合研修では得られない異業種の方との意見交換や人材交流がなされ、意識変革の一助にもなりました。

研修成果発表会では、会社経営幹部を前に2030年をターゲットにTOYO TIREのあるべき姿を提言しました。評価者を務めた経営幹部からの鋭い質問に回答をすることで論理展開と理論形成能力を高めることができました。

研修後もフォローアップやキャリア形成を支援し、経営人材育成を進めていきます。



経営人材育成研修の様子