

2023年度の取り組み

2023年度は、サプライチェーンにおける人権の観点で潜在的なリスクとなりうる重要な人権テーマを特定するため、関連部署を集めた「人権デューデリジェンス・ワークショップ」を開催し、バリューチェーンにおける重要な人権テーマを抽出しました。その後、抽出した人権テーマについてのインパクト・アセスメント※を実施しました。

※特定の人権課題およびライツホルダー（企業活動が負の影響を与える可能性のある対象）を対象として、現場でのライツホルダーへのインタビュー等を通じ、誰の、どのような人権に実際に影響を与えているか/いないかを確認する調査。

1. 人権デューデリジェンス・ワークショップの開催

2023年5月、横浜ゴムグループがグローバルに展開する事業のサプライチェーンにおける人権の観点で、潜在的なリスクとなりうる事項についてグループ横断で議論する「人権デューデリジェンス・ワークショップ」を開催しました。講師・アドバイザーとして第三者機関の経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会の石田寛事務局長を招き、当社グループの国内外の拠点から部課長クラスを中心に32名（会議室参加20名、オンライン参加12名）が参加して議論を行い、CRT日本委員会からのアドバイスも参考に、横浜ゴムグループの「重要な人権テーマ」を特定しました。

<重要な人権テーマ>

1. 国内における外国人労働者の労働環境
2. ゴムの原料調達先（タイ・インドネシア等）における労働者の労働環境および近隣住民の環境への影響
3. 委託会社（製造・物流・販売・廃棄）における労働者の職場環境



CRT日本委員会 石田氏による講義



6つのチームに分かれてのグループワーク

2. インパクト・アセスメントの実施

2023年度の人権デューデリジェンス・ワークショップにおいて特定された3つの重要な人権テーマについては、影響を受けている可能性のあるステークホルダーに対して、実際の人権への負の影響の有無や影響の程度についてインパクト・アセスメントにより調査・評価し、必要な救済・予防措置を行う方針です。

2023年度は、テーマ1「国内における外国人労働者の労働環境」についてインパクト・アセスメントを実施しました。

<国内製造拠点で働く外国人労働者へのアンケート>

2023年9月から10月にかけて、国内の7つの製造拠点（平塚製造所、三重工場、三島工場、尾道工場、新城工場、茨城工場、長野工場）で業務に従事する外国人労働者（派遣労働者を含む）を対象に、その雇用および労働環境に関するアンケートを実施しました。アンケートは、QRコードを各外国人労働者のスマートフォンで読み取って設問（日本語、英語、ポルトガル語、タガログ語、ミャンマー語、中国語の6言語に対応）に無記名で回答する形式で実施し、対象者536名のうち484名から回答を得ました（回答率90.3%）。アンケートの内容を分析し、全体としての傾向および各製造拠点における外国人労働者の人権尊重レベルを測るとともに、外国人労働者に直接インタビューを実施する拠点を選定しました。

<外国人労働者へのインタビュー>

2023年12月、上記アンケートの分析結果をふまえて、2拠点において外国人労働者への直接インタビューを実施しました。インタビューには横浜ゴムの管理者や担当者は立ち会わず、CRT日本委員会のみによる1グループ4～5名の外国人労働者へのグループインタビューの形で行いました。通訳については、それぞれの拠点のインタビュー対象の外国人労働者の中の1名が行いました。



工場における外国人労働者インタビューの様子



インタビューの結果、人権に負の影響を与える重大な問題は確認されませんでしたが、CRT日本委員会からは、当社拠点で働く外国人の派遣労働者の労働環境について、以下のような提言を受けました。

1. 派遣会社に対して、契約時における労働者の権利について説明の徹底を促進する。
2. 派遣会社に対して、契約通りの給与の支給の徹底を促進する。
3. 実質的な救済手段の整備を促進する。
4. 生活賃金が保障されているか定期的に確認する。
5. 相談内容およびその対応を記録する。
6. 労働者へのフィードバック（取り組み内容に関する報告および開示）を行う。

今後は、CRT日本委員会からの提言もふまえ、派遣会社への働きかけや外国人労働者とのエンゲージメントを強化し、その取り組みの状況を定期的にモニタリングしていきます。

3. グリーバンスリスト（苦情処理制度を通じて受け付けた通報）

2022～2023年度に苦情処理制度を通じて受け付けた人権に関する通報とその対応状況は以下の通りです。

通報時期	通報者	国内/ 海外	通報内容	対応	進行状況
2022年12月	下請業者	国内	他社と比較して差別的な待遇	対話により、差別的行為や下請法に抵触する行為がなかったとの理解が得られ解決	クローズ（対応終了）
2023年7月	グループ企業従業員（匿名）	国内	パワーハラスメント	匿名かつ通報受付後の連絡が取れないため、ハラスメント防止教育等の是正・予防措置を実施	クローズ（対応終了）
2023年11月	グループ企業元従業員（匿名）	海外	正当な理由のない解雇、在職中のハラスメント	事実関係の調査を実施	調査継続
2023年12月	消費者（匿名）	国内	グループ会社におけるハラスメント	調査の結果、通報内容の事実関係が確認できたため、社内での処分等の対応を行い、通報者に報告を実施	クローズ（対応終了）