

09

社会

P.68 ビジネスと人権

P.70 社会貢献活動

P.71 地域共生

P.72 安全衛生方針



ビジネスと人権

基本的な考え方

グローバルに多種多様な事業を展開する当社において、「ビジネスと人権」は重要なテーマであり、事業を展開する国と地域の人権課題を理解し、適切な行動をとることは極めて重大な責務であると認識しています。

この責任を果たすため、当社は人権尊重をマテリアリティに特定の上、「豊田通商グループ人権方針(以下、人権方針)」「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針(以下、行動指針)」を策定し、全従業員およびサプライヤー、ビジネスパートナーを含む全てのステークホルダーと共に、人権に関するリスク低減と持続的な企業価値向上に取り組んでいます。

人権に関する取り組みの推進体制

当社は取締役会の監督責任の下、当社および当社グループ会社、ならびにサプライヤーにおける人権課題の特定と改善に向けた取り組みを進めています。

当社および当社グループの従業員についてはCHRO*1の下、全社リスク管理の仕組みである「Check10」活動に人権デューデリジェンスを組み込み、人事部が事務局として実態の調査や課題の特定、是正・救済に取り組んでいます。この活動は、CFO*2が委員長を務める「統合リスク管理委員会」を通じ、適宜、取締役会に報告されています。サプライヤーの人権には各営業本部が責任を持ち、全社ルールに基づく人権デューデリジェンスを推進しています。

これらの取り組みを進めるにあたり、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照し、外部ステークホルダーとの対話を重ねながら、取り組み内容の見直しを実施しています。

*1 CHRO: Chief Human Resources Officer

*2 CFO: Chief Financial Officer

グリーバンスメカニズム(苦情処理メカニズム)

当社および当社グループは、従業員向けの内部通報窓口と、サプライヤーをはじめとしたあらゆるステークホルダーを対象とする通報窓口を設けています。

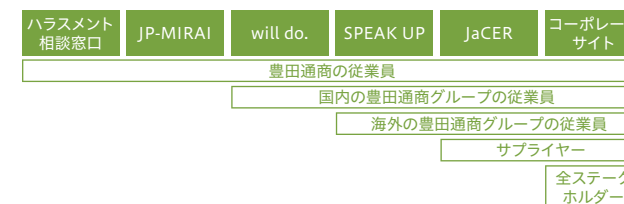
当社および当社グループ従業員向けのグローバルな内部通報窓口としては、社内外の弁護士に加え、多言語(150言語以上)対応窓口「SPEAK UP」を外部専門機関に設置しています。この他にも当社および国内グループ従業員向け窓口「will do.」と当社従業員向け「ハラスメント相談窓口」を設置し、寄せられる相談に適切に対応しています。

サプライヤーを含むあらゆるステークホルダーに対しては、国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「対話

救済プラットフォーム」を提供する(一社)ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員として加盟し、国際行動規範や各国の国内規範等への違反、もしくは違反を疑われる案件に対する通報を受け付けています。

第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、通報者を保護し通報内容の秘匿性を確保するとともに、苦情処理の公平性・透明性を図ることで従来以上に対話・救済の促進につなげ、人権における本質的な課題解決に取り組んでいます。

通報制度と対象ステークホルダー



TOPICS

外部有識者とのエンゲージメントによる改善事例

当社はNGOとのエンゲージメントを行いながら、人権リスクの特定や課題に対する是正・救済に取り組んでいます。2025年3月期は、移住労働者*3に対する国際的な関心の高まりを受け、NGOと共に当社の国内事業会社に対して現地実査を実施しました。各事業会社の移住労働者へのインタビュー等を通じ、安全面・雇用契約面・日々の暮らしのサポート等さまざまな観点から課題の有無を確認しました。実査を通じて移住労働者の母語で書かれた安全標識の不足等の課題が特定され、改善に向けた検討を進めています。

また、国内の物流業界におけるドライバーの長時間労働の状況を鑑み現地実査を実施しました。長時間労働の要因の一つである発注方法の見直しにあたり、当社グループの顧客等と協働でシステムや機器の導入による改善を行いました。

*3 移住労働者: 外国人技能実習生や外国人派遣労働者

VOICE

豊田通商グループの取り組みは、伝統的な人権尊重の国際規範に準拠しているだけではなく、最先端の海外サステナビリティ規制である人権デューデリジェンスや苦情処理メカニズムのいずれの要請にも応えるものであり、グローバルでの取引活動を推進する上で必要不可欠な存在です。また、サプライヤーや顧客を巻き込んだバリューチェーン全体での取り組みは、社会問題解決に大きく貢献しており、同社グループが「豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業」であることを証明する存在となっています。



ベーカー&マッケンジー
法律事務所
弁護士

吉田 武史

ビジネスと人権

人権デューデリジェンス

STEP 1

人権方針・
行動指針の
策定と周知

「ビジネスと人権」は重要な経営課題という認識の下、人権方針・行動指針を策定し、取締役会で報告しています。

全従業員に対してe-learning等の研修を通じて当社の人権に対する考え方の教育を実施するとともに、約6,000社のサプライヤーに対して行動指針を通知し、当社のサステナビリティに対する考え方をお伝えすることで、当社グループ全従業員とサプライヤーが協働しながら人権尊重の取り組みを進めています。

STEP 2

人権リスクの
特定・評価

社内外の専門家の意見を踏まえ、事業、国、商材の3点から人権リスクを分析しています。連結子会社においては、事業特有の課題などを踏まえ、「強制労働」「児童労働」等のテーマを重要な人権課題として特定し、それらのリスクを実態調査の対象としています。また、約6,000社のサプライヤーについては、国と商材の2軸でリスクを評価し、特にリスクの高いサプライヤーを251社特定しています。

STEP 3

実態調査

当社グループについては、全社リスク管理の仕組み(Check10活動)を通じて人権課題有無の調査と特定された課題の改善を実施しています。

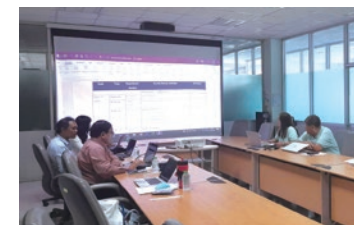
Check10活動を通じた主な調査内容

カテゴリ	設問例
人権尊重	ハラスメントの禁止を規定で定めているか
強制労働・児童労働	雇用の際にILO*が定める最低就業年齢以上であることを確認しているか * 国際労働機関
賃金	最低賃金以上の賃金・残業代を支払っているか
労働時間	長時間労働や休日付与に関して法令を遵守しているか
従業員との対話・協議	従業員の代表と賃金、労働・職場環境等について交渉する場を設けているか
安全・健康な労働環境	従業員の安全・健康の確保に向けた取り組みを行っているか

STEP 3

実態調査

リスク分析の結果、人権リスクが高いと評価した分野・地域のサプライヤー251社に対して、アンケート調査と現地実査を実施しています。現地実査は、客観性と専門性の双方を担保するため、専門的知見を持つ第三者機関により行われます。確認内容は、グローバルサプライチェーンにおける企業の社会的責任の改善に取り組む国際非営利団体RBA (Responsible Business Alliance)の行動規範を参照しており、強制労働や児童労働の禁止、労働時間、安全衛生等、幅広い人権課題を網羅しています。



サプライヤー現地実査の様子

STEP 4

是正・救済

現地実査の結果、人命を損なうリスクや取引の見直しが必要となる重大な人権課題は確認されていませんが、把握された課題についてはライツホルダーとの対話を通じて是正・救済につなげています。

確認した課題例	改善状況
● 消火器や非常口などの安全設備が適切に設置されていない ● 従業員への安全訓練が適切な言語で実施されていない	全て問題が発覚した後に改善計画を策定の上、改善済み
● 法令で定められている労働時間が守られていない	
● 深夜、休日出勤等に対する割り増し手当が支払われていない	

STEP 5

情報開示

当社グループは人権デューデリジェンスの取り組みや確認された課題および是正・救済の実施内容を適宜開示しています。

また、それぞれの取り組みにおいて外部ステークホルダーとのエンゲージメントを重ね、公平性・客観性を意識しながらより実効性ある人権尊重の取り組みを進めます。

社会貢献活動

活動の方針

当社の企業理念である「人・社会・地球との共存共栄を図り、豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す」に基づき、人(教育)・社会(福祉)・地球(環境)を社会貢献活動の重点テーマとして位置付け、豊かな社会づくりの実現に貢献し得る活動に積極的に取り組んでいます。

3つの重点テーマ



取り組み事例

人(教育)への取り組み

① 豊通ファイティングイーグルス名古屋のバスケットボール教室

当社のプロバスケットボールチーム「豊通ファイティングイーグルス名古屋」は地元の小中学生向けにバスケットボール教室を開催しています。また、地域の福祉施設の児童や関係者をBリーグのホームゲームに招待し、スポーツの発展や青少年の育成、地域の活性化に努めています。



社会(福祉)への取り組み

① ケニア「シロアムの園」へ障がい児支援用車両を寄贈

ケニアの知的障がい児養育施設「シロアムの園」に、障がい児支援用車両等を寄贈し、ケニアの子供たちとその家族を支援しています。



② 名古屋市の小学校へ交通安全啓発冊子を贈呈

名古屋市中村区の小学校(15校、生徒数約4,900人)に、交通事故死傷者ゼロへの取り組みの一環として制作された交通安全を楽しく学べる「うんこ交通安全ドリル」を配付する等、地域社会への貢献として交通安全啓発に取り組んでいます。



地球(環境)への取り組み

① 豊田通商グループの森づくり開始(山梨県南都留郡)

Missionである「未来の子供たちにより良い地球を届ける」の実現に向けて、当社グループ役職員による植林活動をスタートさせ、苗木の生育環境を良くするための草刈等の地ごしらえ作業を行い、環境保全に貢献しています。



VOICE

植林は何十年もかかる未来の子供たちのための活動です。私も自分の子供たちと参加し、自然と触れ合いながら森づくりの知識と興味が高まり、貴重な体験になりました。



電動化ソリューション事業部

鹿倉 裕子

積極的な参画に向けて

社員の社会貢献活動への参画を後押しするために、以下のような制度を設けています。

① ボランティア休暇制度

ボランティア活動に参加する際に、特別休暇(有給)として年間最大3日取得できる制度

② ボランティア支援制度

会社が認めたボランティア活動参加時の交通費補助

地域共生

(株)ユーラスエナジーホールディングスが 取り組む地域社会との共生

豊田通商グループは、「再生可能エネルギー・エネルギーマネジメント」を重点分野の一つと位置付け、既存ビジネスモデルを強化し、グローバル展開を加速させるとともに、電源メニューの多様化やエネルギーマネジメント等、事業領域の拡大を図っています。その中でも風力発電事業は、開発から建設・操業まで含めると30年以上になることもあり、その間、地域の方々からのご理解とご協力がなければ成り立たない事業です。

当社グループで国内No.1の風力・太陽光発電事業者である(株)ユーラスエナジーホールディングスでは、「地域とともに発展し、社会から信頼される企業」をVisionに掲げ、地域との共生を第一に考えています。地域の皆さまとの対話を大切にしながら発電所の開発・建設を進め、運転開始後は事業収益の一部の還元や、地域イベントへの参加・協賛等、多岐にわたる地域貢献に取り組んでいます。

また、長期にわたり発電所を操業していくためには、地域とのより深い、多面的な関係性を構築することが必要であると考えています。そのために、ユーラスエナジーグループでは地域の課題解決を目指す地域創生活動を重要な取り組みと位置付けています。その実現に向け、地域との対話を通じたニーズの把握、ニーズを踏まえた課題解決型事業の展開等、多角的なアプローチで取り組んでいます。再生可能エネルギーを軸とした地域の課題解決を通じて、地域との共生や新たな産業の創出を目指します。



取り組み事例

① 発電所見学・環境教育の実施

再生可能エネルギー事業について理解を深めていただきたいという思いから、年間約100回の発電所見学の受け入れや、学校等での環境教育を行っています。環境教育では社員が講師を務め、再生可能エネルギーの仕組みやメンテナンス方法を座学で紹介。また、実際の設備を見学いただくことで、再生可能エネルギーを身近に感じていただける機会を提供しています。



② 物産展の開催

発電所が立地する自治体の特産品を販売する「風と太陽のマルシェ」を、2024年10月、豊田通商(株)東京本社の食堂にて開催しました。操業地域である北海道稚内市、青森県東通村、佐賀県唐野市の3自治体の特産品を販売し、地域の魅力を訴求しています。



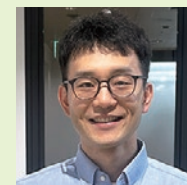
③ 地域イベントへの協賛・参加

風力発電の操業地域である北海道稚内市にて開催された「第7回日本最北端わっかない平和マラソン2024」では、社員が、協賛と当日ボランティア、およびランナーとして参加しました。本大会は日本最北端の地の碑からスタートし、稚内港北防波堤ドームをゴール地点とするフルマラソン部門と、稚内港北防波堤ドームをスタート・ゴールするショートマラソン部門に分かれて実施されており、毎年、北海道内外より多くの方が参加されています。



VOICE

地域の皆さまのお役に立てるよう、さまざまな取り組みを実施しています。楽しみながら環境やエネルギーについて考えてもらう地域の子供たち向けの出前授業もその一つです。2025年度からは新たに発電所と地域について考える授業の提供を予定しており、持続可能な発展に向けた地域を支える人材育成につながることを目指します。



(株)ユーラスエナジー
ホールディングス
地域創生推進部
小南 大典



(株)ユーラスエナジーホールディングスの詳細はこちらをご覧ください
<https://www.eurus-energy.com/>

安全衛生方針

豊田通商グループ安全衛生方針

1. 安全と健康の確保を図るには良好なコミュニケーションが必要と認識し、トップは社員との協議を尊重する。
2. 安全衛生関係法令、客先構内作業業務要領等を尊重するとともに、必要な自主基準を設け安全衛生管理のレベル向上を図る。
3. 労働安全衛生マネジメントシステムを利用し、継続的な改善ならびに維持に努め安全衛生水準の向上を目指す。
4. グループ全社的な安全衛生活動の推進のため、組織体制の整備、責任所在の明確化を図る。
5. 快適かつ健康的な職場の形成を進めるため、全社員に対し安全衛生確保に必要なかつ十分な教育・訓練を実施する。

安全への取り組み

当社は「豊田通商グループ安全衛生方針」に基づき、グローバルな安全衛生推進活動と合わせ、当社やグループ会社の従業員はもちろん、サプライヤー各社も対象とした安全衛生教育を実施しています。

経営陣自らが、事業拠点の現場を訪問する「工場巡視」や「工事安全立会」を実施しています。また各国安全担当者と毎年“Global Safety Meeting”にて課題を討議して、“Anzen First”な職場風土づくりに努めています。2025年3月期は、タイで開催された同Meetingに、世界22カ国の安全担当者約100名が参加しました。

課題抽出と対策を行うPDCAサイクルを回す安全活動と、育成を通じた安全風土の醸成の両輪を回す事により、豊田通商グループの安全管理レベルの向上に日々努めています。



タイで開催したGlobal Safety Meetingでの現場視察の様子

安全衛生教育

安全管理の原点は「人づくり」であるとの考えに基づき、各種安全衛生教育を実施しています。

当社においては、従業員に対して安全衛生方針の説明と安全衛生管理の基本教育を行い、全ての社員に安全教育(e-learning)、イントラネット「ANZEN-NET」にて活動方針、災害事例や好事例の紹介、安全教育動画等、各種情報をグローバルに発信しています。

① 安全体感道場

2009年に設立した安全体感道場では、「挟まれ・巻き込まれ」等、重大災害につながる可能性が高い災害(STOP6災害*)を中心に、60種類の体感メニューを通して学ぶことができます。当社グループ社員や取引先企業の延べ利用者は1万人を超え、2025年3月期はサプライヤー 10社131名を含む755名が利用しました。

* STOP6災害:「挟まれ・巻き込まれ」「重量物による接触」「車両との接触」「墜落・落下」「感電」「高熱物との接触」の6つの災害



② オフィス安全体感教室

商社として事務所内での業務が多いことも鑑み、2016年より「オフィス安全体感教室」を開講し、事務所で働く社員の安全意識向上に取り組んでいます。2025年3月期は当社グループ社員も含め約100名が受講し、延べ受講者数は1,000名を超えています。



VOICE

Global Safety Meetingでは、安全活動について他国の安全担当者と議論したり、好事例を共有する事により多くの学びを得ることができ、大変充実した時間を過ごすことができました。



Toyota Tsusho (Thailand) 社
Pithaksathit Natthakhemisor



タイで開催された
Global Safety Meeting