



DUNLOP GROUP

HUMAN RIGHTS REPORT 2026

May 2026

TAKING YOU BEYOND

Contents

1. はじめに	
TOP COMMITMENT	2
DUNLOPグループの概要	3
人権尊重の取り組み(全体像)	4
2. 体制整備	
人権マネジメント体制	5
3. 人権方針	
人権尊重に係る方針	6
バリューチェーンリスクマップ(全体像)	7
人権尊重の意識浸透	8
4. 人権デュー・ディリジェンス	
人権課題の特定	9
人権課題の予防・軽減措置(従業員)	
労働安全衛生の取り組み	10
DE&I推進	12
外国人労働者の権利	14
Topics: 人権グローバルサミットの開催	15
人権課題の予防・軽減措置(バリューチェーン)	
バリューチェーン全体	16
天然ゴム	17
バリューチェーンリスクマップ(天然ゴム)	18
Topics: 天然ゴム農園・加工所視察(インドネシア)	19
実効性評価	
実効性評価	20
今後の取り組みの方向性	21
5. 救済	
救済窓口の整備	22
6. ステークホルダーエンゲージメント	
ステークホルダーエンゲージメント	23
7. 今後に向けて	
有識者からのレビュー	24

Appendix

ファクトデータ(会社データ)	25
国連指導原則報告フレームワーク対照表	26
DUNLOPグループ人権方針	27
個別の人権課題への取り組み	28

免責事項: 本報告書の記載内容のうち、将来に関する記述は編集時点の情報および合理的と判断する一定の前提に基づいており、さまざまな要因により大きく異なる可能性があります。



TOP COMMITMENT

創業精神に根ざした人権尊重の価値観

DUNLOPは、住友グループの一員として、「住友の事業は住友自身を利用するとともに、国家を利し、社会を利する事業でなければならぬ」という住友事業精神を根幹に据え、長期的視点で社会とともに歩むことを重視してきました。住友の歴史においては、近代産業の礎となった別子銅山の経営において、事業活動が地域社会や人々の生活に影響を及ぼし得ることを真摯に受け止め、煙害という社会課題への対応に取り組んできた経験があります。こうした人々の暮らしや権利に向き合う社会的責任への強い意識は、今日に至るまで受け継がれています。

当社のものでづくりの原点もまた、人を想う心にあります。創業以来100年以上にわたりゴム素材をベースにしたものでづくりを追求し、数多くの日本初・世界初の製品を社会に送り出してきました。その歩みは、ジョン・ポイド・ダンロップが息子の願いをかなえるために世界で初めて空気入りタイヤを発明したことに始まります。そこに表れた息子の願いに応えたいという愛情と、その根底にある人を大切にす姿勢は、今日の企業活動において重要性を増す人権尊重の考え方であり、当社のものでづくりを支えてきた精神そのものです。



グローバル事業の広がり企業に求められる人権尊重の責任

近年、社会構造の急速な変化により不確実性が高まるなかで、企業は環境変化に柔軟に対応し、継続的に価値を生み出すために、より広範な地域や多様なパートナーと連携しながら事業を展開することが求められています。このような環境下で、企業の事業活動は必然的に国境や組織の枠を超えて広がり、多様な人々の生活とこれまで以上に密接に結びつくようになっていきます。当社もグローバルに事業を展開し、原材料の調達、製品の製造、物流、販売、サービス提供等に至るまで、世界各地の文化や価値観を持つ人々との協働によって事業基盤を築いています。こうした広範な事業活動を担う企業であるからこそ、当社は事業のあらゆるプロセスにおいて、人々の生活や権利に影響し得ることを自覚し、グローバル企業としての人権尊重の責任を果たしていく必要があると認識しています。

「Our Philosophy」を支える人権尊重の組織文化

当社は2020年に企業理念体系「Our Philosophy」を策定しました。これは、約4万人の多様なバックグラウンドを持つ仲間が、心をつなげて前進するための共通の指針です。世界中のDUNLOPグループの仲間が互いを尊重し合い、自由闊達に議論できる環境。そして、社外の関係者の皆様と協働することにヨロコビを感じる組織文化の醸成は、当社のPurpose「未来をひらくイノベーションで最高の安心とヨロコビをつくる。」の実現に不可欠です。

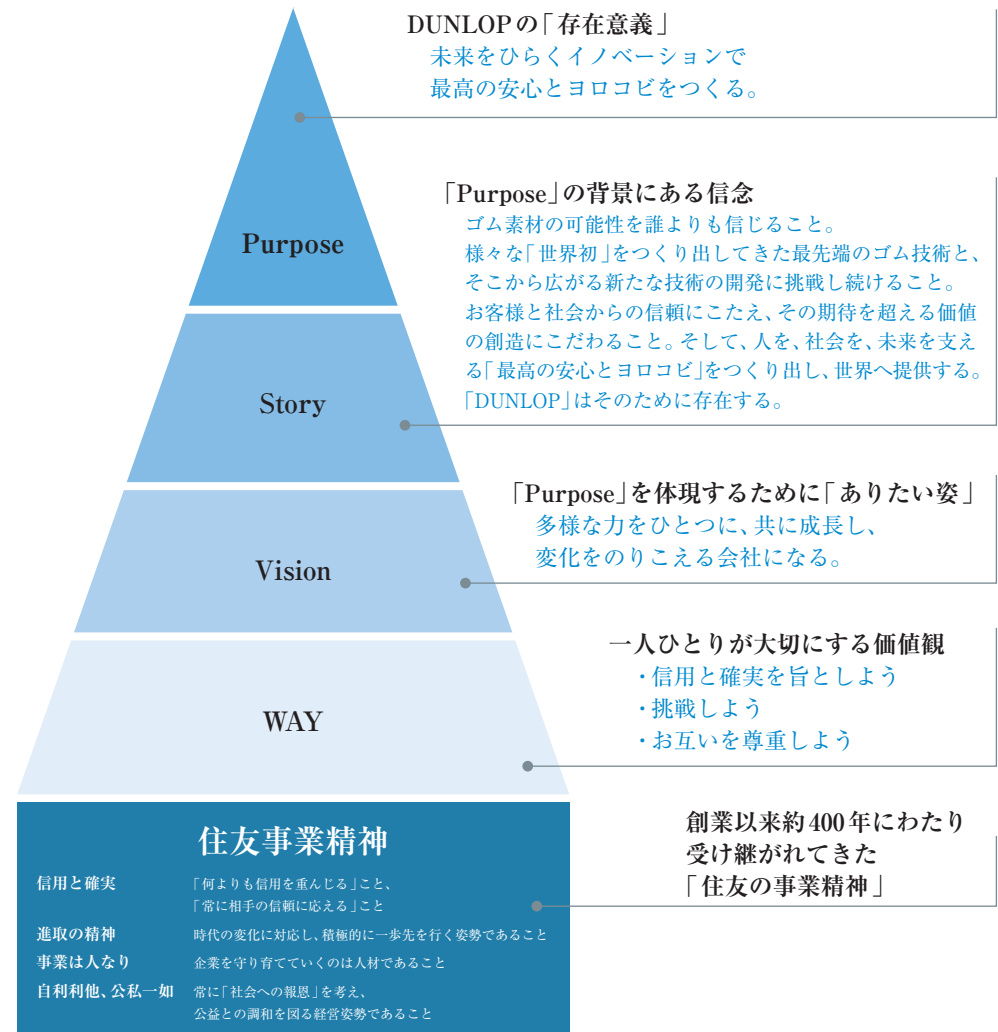
すべてのステークホルダーとともに歩む人権尊重の実践

DUNLOPグループのPurposeである「未来をひらくイノベーションで、最高の安心とヨロコビをつくる。」を体現していくためには、ジョン・ポイド・ダンロップの息子への愛情を現代の人権尊重へと発展させていくことが重要です。人権はすべての人に等しく保障されるべき権利であり、その尊重こそが経営基盤の安定化を促し、当社および社会の持続的発展に結実するものと考えております。当社はこの認識のもと、国際基準に沿って、人権方針の徹底、デュー・ディリジェンスの継続的運用、救済メカニズムの強化を進めることで、信頼されるグローバル企業として、すべてのステークホルダーの人権を尊重し、その実践を着実に推進してまいります。

住友ゴム工業株式会社
代表取締役社長

國安恭彰

DUNLOPグループの企業理念体系「Our Philosophy」



☑ 企業理念(Our Philosophy)

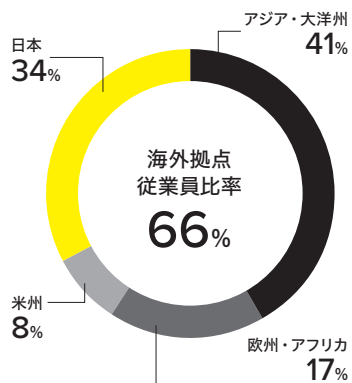
DUNLOPグループの概要

事業規模

従業員

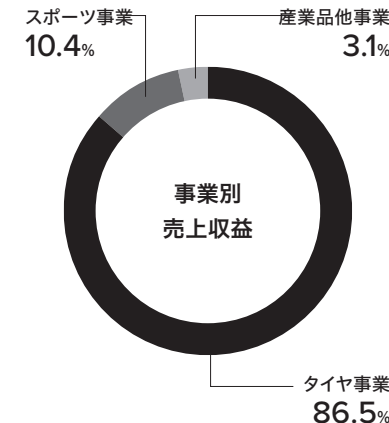
・連結従業員数

37,671人
(2025年末現在)



2025年度連結業績

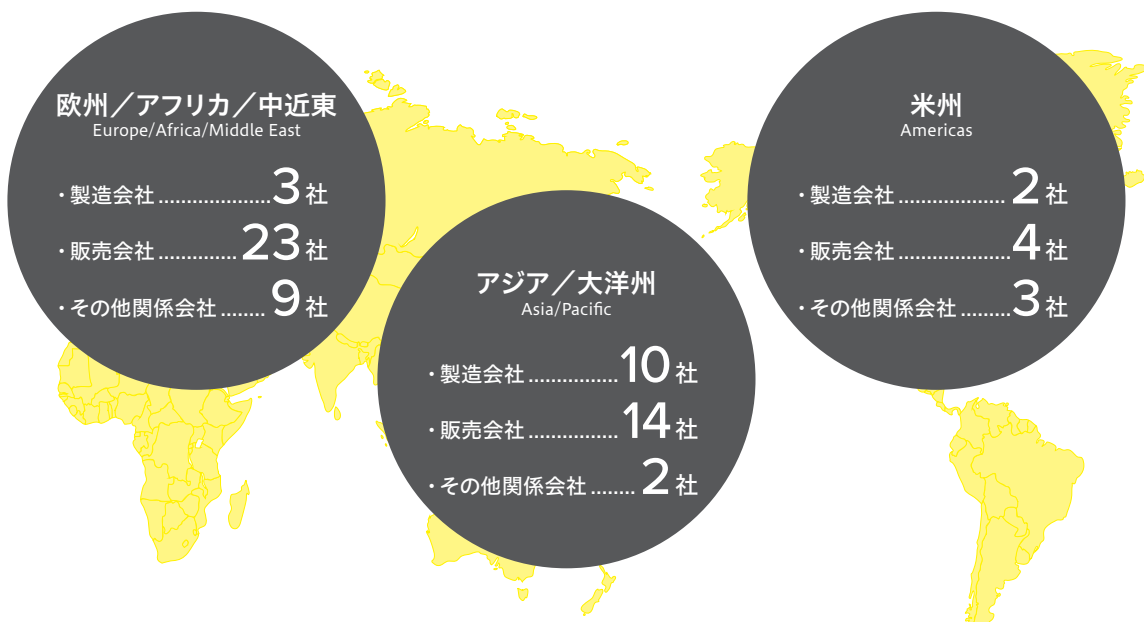
・売上収益 **12,071** 億円



事業地域

グローバル拠点

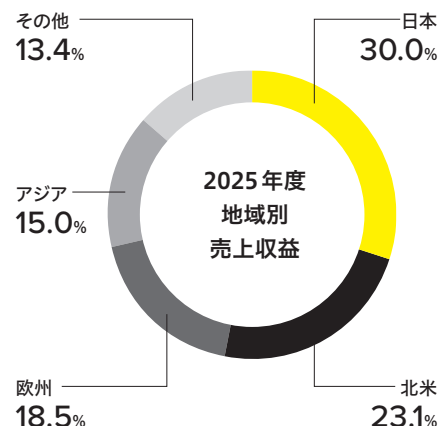
2025年末現在



主な国内拠点/関係会社

2025年末現在

- ・事務所・研修所 **4** 拠点
- ・生産拠点 **6** 拠点
- ・開発拠点 **6** 拠点
- ・主要関係会社 **16** 社

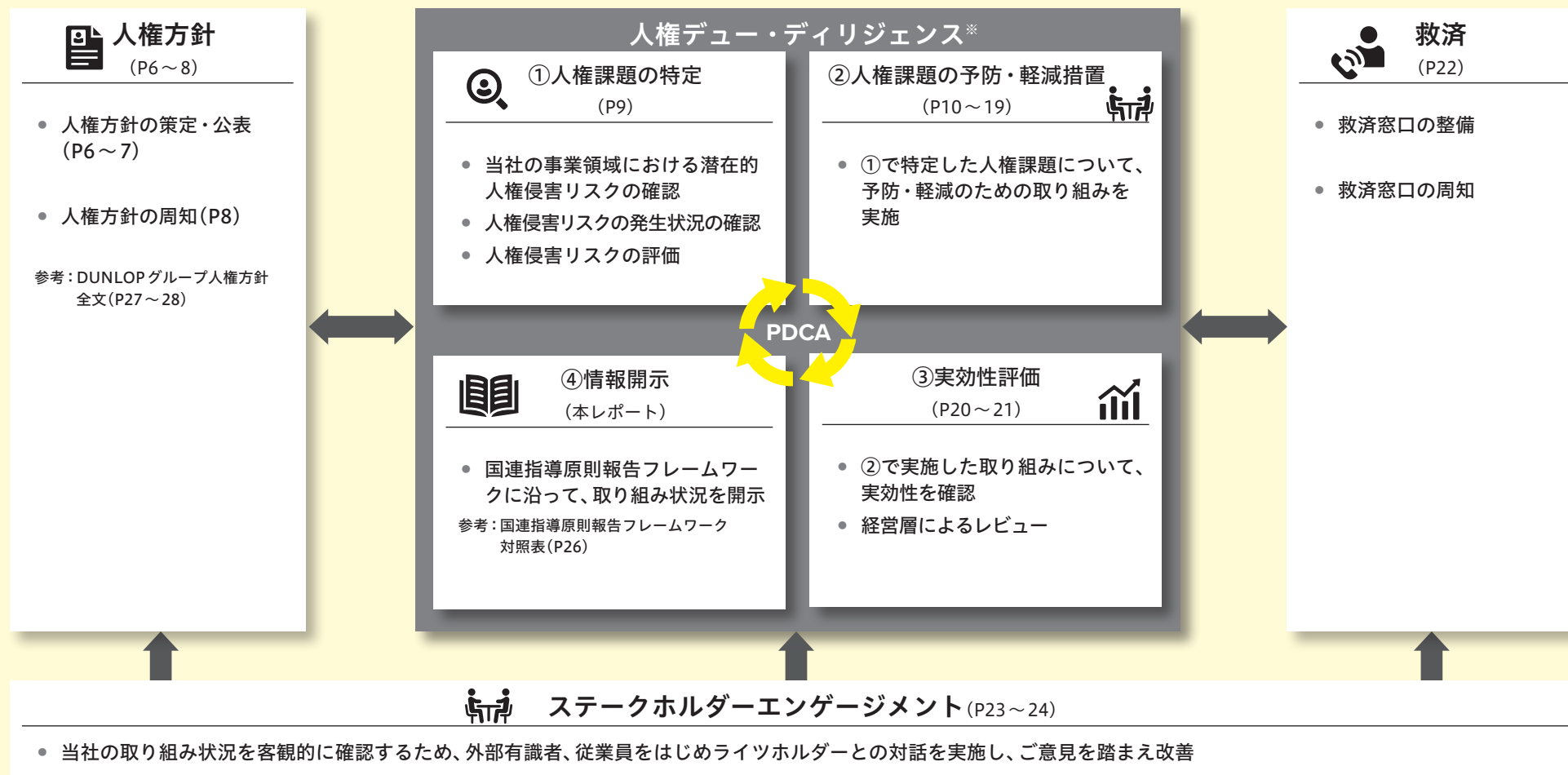


人権尊重の取り組み(全体像)

当社は「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、経済協力開発機構(OECD)多国籍企業行動指針に基づいた「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、経済産業省が公表している「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などを参考にしながら、人権尊重の取り組みを進めています。

取り組みの詳細については、記載のページで説明しています。

人権マネジメント体制(P5)



*人権デュー・ディリジェンス: 事業活動における人権侵害リスクを調査・特定し、予防・軽減・是正のために対処すること

人権マネジメント体制

基本的な考え方

人権尊重の取り組みは、企業の当然の責務であると同時に、経営上のリスクマネジメントでもありと考えています。国内外のすべての拠点や当社のビジネスと関連するバリューチェーン全体での取り組みを網羅的、かつ体系的に進めるため、以下のような観点で「サステナビリティ推進委員会*1」下に「人権部会」を設置しました。

- ① 取締役による監督を受けており、「人権」を当社の重要課題（マテリアリティ）*2の一つとして全社の体制に組み込むことができる
- ② サステナビリティ推進委員会での定期的なレビューを通して、取り組みの進捗を管理できる
- ③ 全社横断のワーキンググループとして共通の枠組みのもと、さまざまな視点を取り入れ人権課題を網羅的に取り組むことができる

※1 サステナビリティ経営マネジメント体制

※2 当社グループのマテリアリティ（重要課題）

人権部会の概要

人権部会には、本社主管部門に加え各部門・国内外各拠点の代表者が参画しており、人権に対する理解を深め、従業員にも取り組みを浸透する役割を担っています。

また、事務局が中心となり、各部門・各拠点での方針の浸透状況やリスク対応の進捗状況を定期的に確認し、経営層への進捗報告（P20）を行っています。

【活動内容】

	対象	頻度	内容
定例会	グループ全体	原則年3～4回	<ul style="list-style-type: none"> ・取り組み方針の展開 ・各部門の取り組み状況と課題の確認 ・好事例の紹介 など
個別会議・現地視察	課題のある地域や拠点	随時	<ul style="list-style-type: none"> ・人権課題の詳細確認 ・課題解決策、対応についての議論 など

リスク管理体制

人権リスクが顕在化した場合に備え、「企業倫理委員会」や「リスク管理委員会」と協働し、経営層へ即時報告できる体制を整えています。

企業倫理委員会との連携

企業倫理ヘルプライン

従業員や取引先からの「人権」に関する相談や通報を受けた場合は、「企業倫理委員会」から「人権部会」へ情報を共有し、対応を検討します。

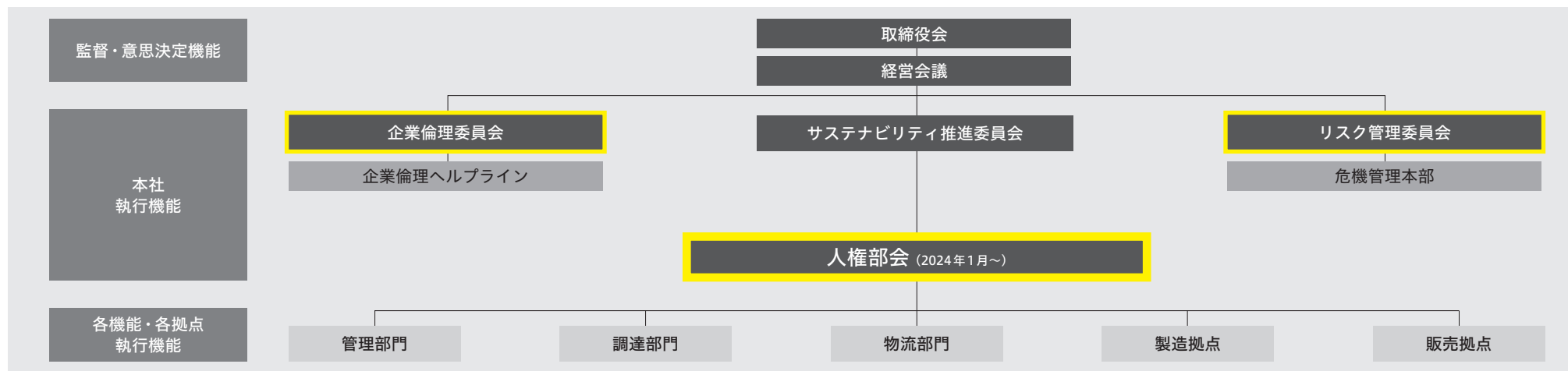
定期的なコンプライアンス研修

全従業員に対して法令遵守の意識を高める活動を行っています。2024年は、「人権方針の読み合わせ」や「企業倫理ヘルプライン（グリーンバンスメカニズム）の周知」をメインテーマとして取り上げ、全従業員に対して「人権の尊重」をはじめ法令遵守の意識を高める活動を行いました。

リスク管理委員会との連携

人権に関する重大なリスクが顕在化した際は、「リスク管理委員会」下に「危機管理本部」を設置し、「人権部会」と連携し対応します。

推進体制



人権尊重に係る方針

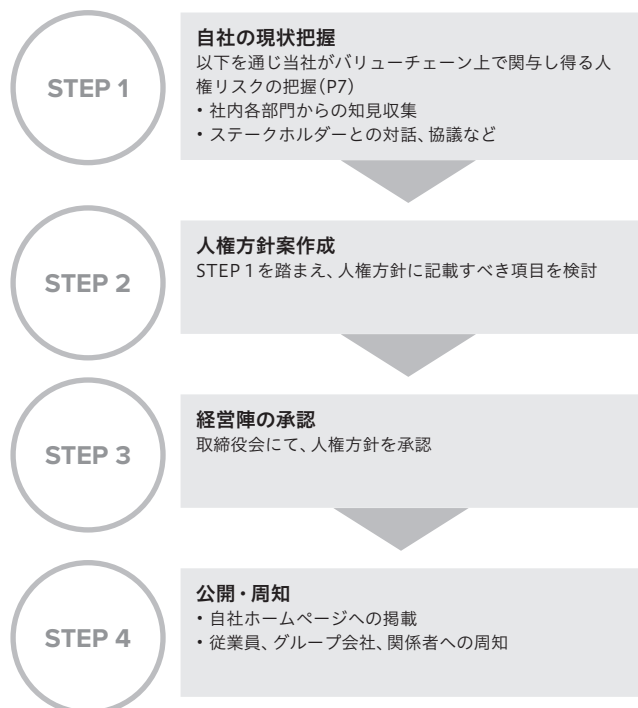
基本的な考え方

人権尊重の責任を果たすというコミットメントをすべてのステークホルダーに向けて明確に示すため、以下の3点に留意し、人権方針を策定しました。

- ①「ビジネスと人権」に精通した専門家からアドバイスを得る
- ②方針策定を主導するメンバーが、国際機関の発行されているガイドラインを確認し、ガイドラインに即して進める
- ③当社の企業理念と一貫性のあるものにする

なお、人権方針の周知の過程や人権デュー・ディリジェンスの実施結果を踏まえ、必要に応じて、人権方針を改訂します。

人権方針策定プロセス



DUNLOPグループ人権方針

国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言、国連グローバル・コンパクトの10原則、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、2023年11月に「DUNLOPグループ人権方針」(以下、本方針)を定めました。

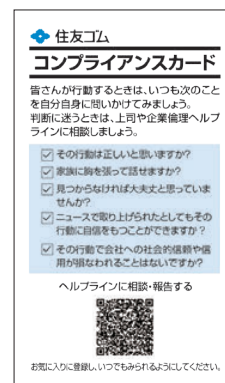
- 人権方針(日本語)
- 人権方針(英語)
- 国連グローバル・コンパクトに署名(ニュースリリース発行:2022年5月25日)

本方針は、事業活動を行ううえでの倫理的行動ガイドライン「企業行動基準」に基づき、私たちの人権尊重の考え方を具体的に定めるものです。

本方針は当社グループ内のすべての人権尊重に関する規定・ガイドラインの最上位方針です。



- 企業行動基準(多言語)
- 日本語・英語・中国語・タイ語・
- インドネシア語・ベトナム語・
- トルコ語・スペイン語



コンプライアンスカード

その他の人権尊重に係る方針

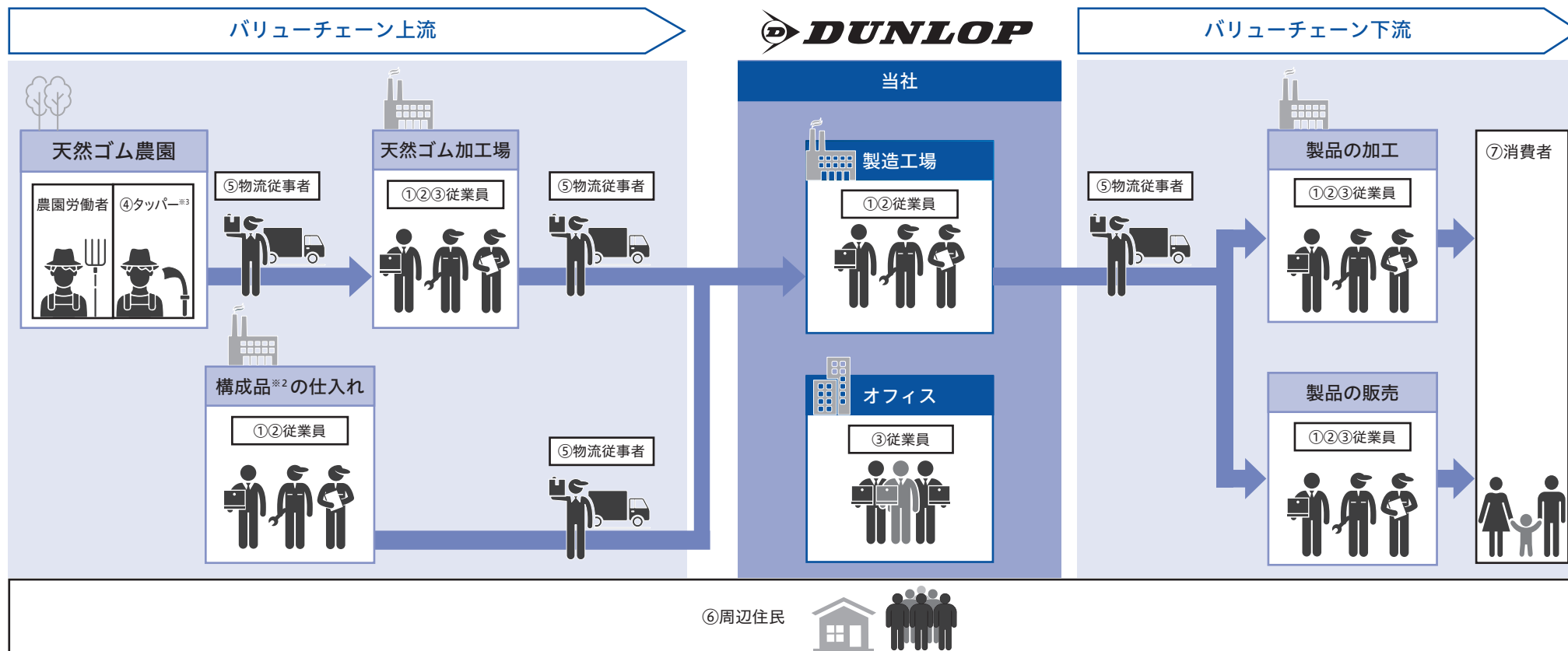
当社グループは人権の観点から、さまざまな方針を策定し、バリューチェーン全体で人権尊重の取り組みを行っています。

環境 E	<input checked="" type="checkbox"/> 環境方針	2024年 発行
	<input checked="" type="checkbox"/> 環境方針(別紙)	
社会 S	<input checked="" type="checkbox"/> D&I トップコミットメント	2022年 発行
	<input checked="" type="checkbox"/> 調達ガイドライン 第8版【タイヤ原材料用】	2004年 発行 2024年 改定
	<input checked="" type="checkbox"/> 持続可能な天然ゴム方針	2018年 発行 2021年 改定
	<input checked="" type="checkbox"/> マルチステークホルダー方針	2024年 発行
	<input checked="" type="checkbox"/> カスタマーハラスメントに対する基本方針	2024年 発行
ガバナンス G	<input checked="" type="checkbox"/> 品質方針	1999年 発行 2022年 改定
	<input checked="" type="checkbox"/> コーポレート・ガバナンス報告書	2015年 発行 2025年 改定
	<input checked="" type="checkbox"/> 税務に対する基本的な考え方	2020年 発行

- サステナビリティ関連方針一覧

バリューチェーンリスクマップ(全体像)

□ライツホルダー※1



ライツホルダー※1	想定されるリスク
① 従業員 (作業員)	<ul style="list-style-type: none"> 危険／不衛生な労働環境 ハラスメント 性別／雇用形態などによる差別 急な納期変更による長時間労働の発生
② 従業員 (外国人労働者・移住労働者)	<ul style="list-style-type: none"> ①のリスクに加えて、 宗教／国籍による差別や雇用機会の差異 強制労働
③ 従業員 (オフィスワーカー)	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント 性別／雇用形態などによる差別
④ タッパー※3	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働／児童労働 危険／不衛生な労働環境 市況の下落による収入の過度な低下(生活に十分な賃金が支払われない)

ライツホルダー※1	想定されるリスク
⑤ 物流従事者	<ul style="list-style-type: none"> 危険／不衛生な労働環境 日本をはじめドライバーの高齢化に伴う災害発生リスク 急な納期変更による長時間労働の発生
⑥ 周辺住民	<ul style="list-style-type: none"> 強制移住(土地に対する権利の侵害) 先住民への弾圧 水資源の枯渇 水／土地の汚染 居住移転の侵害
⑦ 消費者	<ul style="list-style-type: none"> 有害な製品の販売 人権侵害のリスクがある製品の購入

※1 ライツホルダー：企業の活動によって人権が侵害されている、またはされる可能性がある人々

※2 構成品：製品形成のための部品

※3 タッパー：ゴムの木から樹液を採取する現場の労働者

人権尊重の意識浸透

基本的な考え方

当社グループは「人権の尊重」の責任を果たすため、人権尊重が当社の理念「Our Philosophy」そのものであることを強調し、意識浸透活動を行っています。

経営層から現場の技能員まで、すべての従業員が人権への理解を深め、日々の意思決定と行動に反映できるよう、体系的な教育・浸透を継続しています。

取り組み内容

全従業員への人権方針の周知

人権尊重が当社の一貫した方針であることを理解してもらうため、毎年10月に実施している「企業倫理月間」のトピックとして「人権方針」を取り上げ、パートタイム社員や派遣社員を含むすべての従業員に人権方針を周知しました。

<実施内容>

- ①「人権の尊重に関する社長の想い」を発信
- ②各職場単位での「人権方針」の読み合わせ
- ③社内報にて、漫画形式で「企業倫理ヘルプライン」を周知

人権部会メンバーのリテラシー向上

人権部会参画者の人権に関する知識や理解はメンバーによって異なります。人権についてより深く、実践的な理解をしてもらうことを目的に、外部セミナーへの参加やメンバー内での勉強会を実施しています。

<実施内容>

- ①UNDP*主催「ビジネスと人権アカデミー」への参加
- ②各省庁主催の「人権セミナー」への参加
- ③他社との「情報交換会」 など

*UNDP(United Nations Development Programme)：国連開発計画

役員による人権に関する対話セッション

人権侵害リスクが企業の信頼と価値に影響する点を踏まえ、重大事案の波及プロセスを逆算しながら議論しました。役員間で共通のリスク認識と判断軸を整えることを目的とし、外部反応から事業・ブランドへの影響までを一連で把握し、経営としての備えを強化しています。

<対話セッションにおける役員のコメント>

人権に関しては、他者の価値観や置かれた状況への想像力を持つことが重要である。これをグローバルな従業員やサプライチェーン、顧客など当社が関わるステークホルダー全体へ広げ、人権尊重の考え方を企業の仕組みに着実に組み込んでいく。



役員向け対話セッションの様子

海外製造拠点での取り組み

海外製造拠点においては、現地の文化・法制度に配慮しつつ、各拠点が主体的に人権教育を実施できる体制の構築を進めています。2025年より各製造拠点で「人権浸透計画」を策定し、人権尊重の意識浸透の取り組みが本格化しました。

職層別の人権セミナー

人権やそのリスクに対する理解を深め、人権意識を醸成できるよう、職層別の教育を継続的に実施しています。

一部研修では、国際的に「ビジネスと人権」を専門とする森・濱田松本法律事務所の梅津英明弁護士にご講演いただき、国際的な潮流や企業が直面する人権課題について学びました。

また、各職層に応じた具体的な事例や課題を取り上げることで、日々の業務で実践につながる知識が身に付くよう工夫しています。

【役員向け】(2023年度)

実施	内容
12月	・取締役会レベルで、人権の取り組みを把握しておく必要がある理由 ・人権方針の制定後、優先的に動くべきこと

【役員・管理職向け】(2024年度)

実施	内容
9月	人権デュー・ディリジェンスの重要性を理解する ・なぜビジネスにおいて人権尊重の取り組みが重要か ・人権を取り巻く社会情勢と企業としての責任について ・管理職として自部門で発生し得るリスクや対応 など 工夫点： ・人権方針を定めた目的の理解 ・管理職に求められる人権の取り組みとは ・人権の問題の具体例

【事務系職種向け】(2024年度)

実施	内容
9月	人権デュー・ディリジェンスの重要性を理解する ・なぜビジネスにおいて人権尊重の取り組みが重要か ・人権を取り巻く社会情勢と企業としての責任について ・どんな職場や業務にも潜む人権リスクへの理解 など 工夫点： ・仕事で直面し得る人権問題について ・セミナー後にアンケートの実施 ・より自分に身近なものとして理解

【製造系職種向け】(2025-2026年度)

実施	内容
2025年 ～ 2026年	人権デュー・ディリジェンスの重要性を理解する ・なぜビジネスにおいて人権尊重の取り組みが重要か ・人権を取り巻く社会情勢と企業としての責任について ・どんな職場や業務にも潜む人権リスクへの理解 など 工夫点 ・参加者同士の意見交換の実施 ・現場で起こりがちな事例を選定

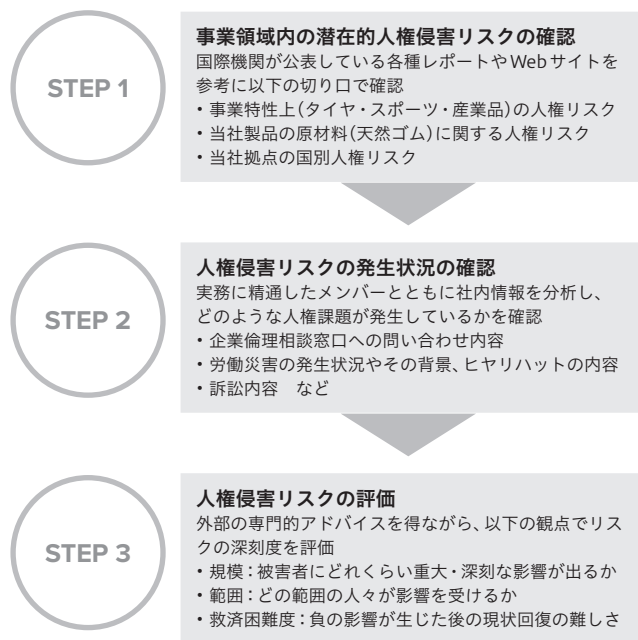
人権課題の特定

基本的な考え方

人権デュー・ディリジェンスの第一歩として、当社が関与している、または関与し得る人権侵害リスクについて、人権部会事務局が本社の関連部門との討議や社内資料を中心に特定・評価を実施しました。

一方で、ビジネスと人権を取り巻く環境は変化し続けています。バリューチェーンも含め、現地視察やステークホルダーとの対話を通して、必要に応じて「優先して取り組むべき重要な人権課題」の見直しを継続的に行っていきます。

人権課題の特定・評価プロセス



重要な人権課題の選定

人権リスクの評価をもとに、重要度を精査し、経営会議での議論を経て、当社が優先して取り組むべき重要な人権課題を特定しました。グローバル企業として、各部門・各拠点と連携しながらリスクの予防・軽減に取り組みます。

課題	選定の背景	目指す姿	取り組み	
			従業員	バリューチェーン
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ゴム素材の特性上作業者の手作業が必要なため、生産設備と作業者の距離が近く災害リスクが高い 工程によっては熱加工が不可欠であり、暑熱職場となりやすい 労働災害の発生もあり、リスクが顕在化している 	安全で健康的な働きやすい職場	P10～11	P16～19
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> 特定の事業部や拠点などによる偏りはみられないが、一定数の事案の発生は確認されている 国や地域や拠点によってハラスメントへの理解や対応に違いがあり、正式な通報に至らないケースがあると想定 	多様な属性や考え方を尊重し、すべての個人が能力を発揮できる職場	P12～13	P14
差別的禁止と法の下での平等	<ul style="list-style-type: none"> 男女間の平均賃金差や女性管理職比率など、ジェンダーギャップの是正が必要 製造現場では体力が必要な職場があり、多様なメンバーが働ける環境整備が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 性別、性的指向、障がいの有無 雇用形態や採用方式 国籍、宗教 など 		
外国人労働者の権利	<ul style="list-style-type: none"> 工場やバリューチェーン上で不利益を被りやすい外国人労働者が働いている バリューチェーン全体を含めた外国人労働者の雇用実態の把握ができていない 			
強制労働	<ul style="list-style-type: none"> 主要な原材料の一つである天然ゴムは、国際機関により強制労働や児童労働が指摘されている製品[※]である 	公正で持続可能な天然ゴム調達の実現	P17～19	
児童労働	<ul style="list-style-type: none"> 天然ゴムはサプライチェーンが複雑で把握が難しいため、積極的な確認が必要 			

※ 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料(経済産業省)

人権課題の予防・軽減措置(労働安全衛生の取り組み)

基本的な考え方

DUNLOPグループは、全社員が幸せで安全に働ける職場の実現を目指します。「安全衛生は全てに優先する」というスローガンのもと、「安全な設備づくり」と「安全な人づくり」を軸に活動を進め、これを支える健康的で快適な衛生環境の整備を推進します。また、全員が参加できる安全文化を育てることで、事業の発展と社会的責任の両立を図り、変化する環境にも柔軟に対応しながら、継続的な改善を続けます。

1. トップコミットメントの強化

当社グループはグローバル安全衛生・防火委員会を設置し、経営層との対話・マネジメントレビュー機能を強化します。

2. 安全衛生管理者の連携強化

グローバル各拠点の安全推進責任者を育成し、ネットワークを活用した支援体制を整備することで、実効性の高い安全活動を継続します。

3. 双方向の対話による安全な職場づくり

管理層が現場との対話を重ね、従業員の声を取り入れた職場づくりを進めます。

2025年度の振り返りと課題



2025年に設備巻き込まれとリム破損飛来で2名の尊い命が失われたことを重く受け止めています。重篤災害“ゼロ”を達成するために、重篤災害につながるリスクのある災害に注力し、未然防止を図ります。新人から経営層まで、安全行動を理解し実践できる状態を目指し、役割を明確化し、安全行動を実践できる人材を育成します。

中長期目標	安全・防災知識を高め、仲間を守る職場を築き、安心して働ける ESG 経営を実現する
2025年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> 重篤災害件数：2件 リスクアセスメント指導者育成：94人
2026年度の目標	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生活動方針 <ol style="list-style-type: none"> 設備ごとの安全基準を確認する。 確立した基準に適合させる。 各階層に応じて自身が果たすべき安全行動を実践させる。 目標 <ul style="list-style-type: none"> 重篤災害件数：0件

☑ 当社グループ 労働安全衛生



社外からの評価・認証

認証	内容	認定年
ISO45001	国際規格 ISO45001 認証の取得 ・労働安全衛生マネジメントシステム ・グローバル12工場で取得(全24工場の50%)	2009～2025
	健康経営優良法人 大規模法人部門 ・健康経営に取り組む優良法人を認定 ・経済産業省、日本健康会議が実施	2017～2026
	スポーツウェルカンパニー 2025 ・従業員の健康増進のためにスポーツ活動の支援や促進に向けて積極的に取り組む企業を認定 ・スポーツ庁が実施	2023～2026

Topics : 好事例紹介

安全文化を育む「安全オリンピック」

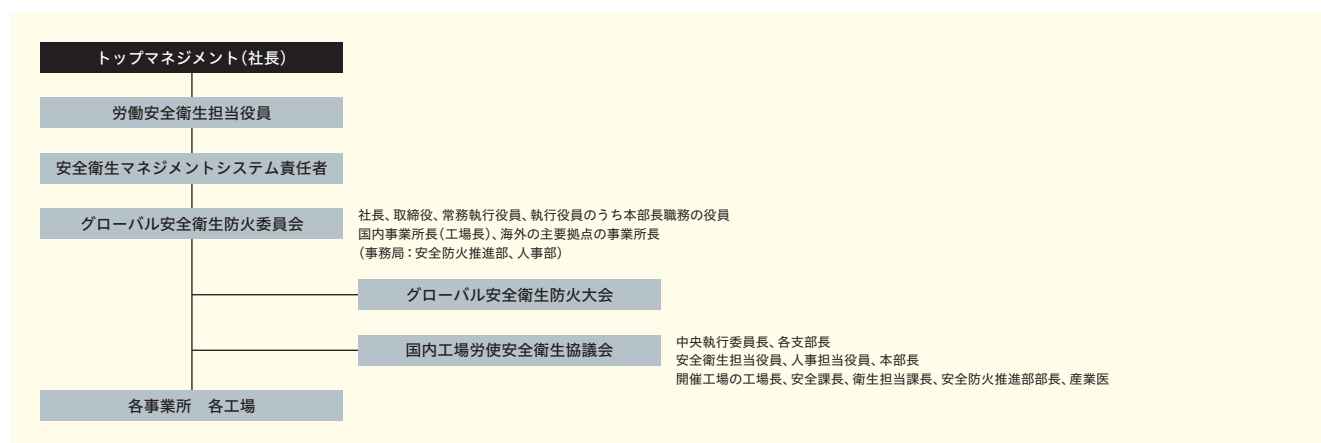
当社グループのブラジル工場では、安全文化の促進と従業員の安全意識向上を目的として「安全オリンピック」を開催しています。この取り組みは、従業員が安全について主体的に学び、業務プロセスの継続的な改善につなげることを目的としています。イベントの実施にあたっては経営陣も積極的に関与し、会社として安全を最優先に考える姿勢を示すことで、従業員の積極的な参加につながりました。

安全オリンピックでは、まず全従業員を対象に安全性や人間工学、健康に関するアンケートを実施し、安全に対する理解や意識を確認します。その結果を踏まえ、安全に関する知識テストや実技・理論テストを段階的に実施し、作業手順の理解や安全行動などの観点から評価を行いました。

各分野の最優秀者を表彰し、従業員のモチベーション向上につながっています。また、この取り組みを通じて、これまで実施してきた安全教育が現場で適切に機能していることを再確認する機会となりました。当社グループでは、今後も従業員参加型の活動を通じて安全文化の定着を進めていきます。



安全衛生活動の推進体制



安全な人づくり

教育・啓発活動

当社グループは「重篤災害ゼロ」を目指し、「安全な設備づくり」と「安全な人づくり」の両輪で取り組んでいます。本質安全設計の知識を重要課題と位置付け、危険源を抽出するリスクアセスメント能力向上の教育と指導者育成を強化しています。

教育の種類	対象者	内容
階層別教育	・新規雇用者 ・新任職長	・ 新規雇用者 ：社内の安全の心得やルールなど基本的な知見を教育 ・ 新任職長 ：監督者としての心得やメンバー育成方法、災害発生時の対応方法などを教育
リスクアセスメント指導者育成	職長・班長	自職場の作業における危険源の特定に必要な視点を習得する
個人の安全先行指標(KPI)の底上げ	製造現場全員	・自分自身の行動特性を客観視できる ・管理監督者が職場単位での強み弱みを把握できる ・7項目、5段階評価(全員が5段階中3レベル以上になることを目標)
特別教育	資格が必要な作業現場の従事者	・クレーン運転業務特別教育 ・研磨砥石の取替え業務特別教育
危険体感教育	製造現場全員	・ローラー巻き込まれ体感 ・VRを活用した危険体感

グローバル安全衛生防火大会による安全と健康の監督



グローバル安全衛生防火大会の様子

代表取締役社長をはじめとする社内取締役や全執行役員および全製造拠点長参加のもと、全社員に当社の「安全」「防火」「健康」に関する情報を共有するための活動として半期に一度「全社安全衛生・防火大会」を開催しています。当社グループの安全衛生・健康経営に対する目標や活動の進捗状況を共有することで「安全」

「防火」「健康」に関する当社のリスクレベルの軽減を図っています。

健康づくり

「従業員が健康な状態で働ける」環境を整えることが、安全の確保につながると考えています。従来の「健康管理室」の機能は人事部ウェルビーイング推進グループへ移管され、同グループを中心に、健康経営を推進しています。

取り組み	内容
メンタルヘルス	・ストレスチェック：50人未満の事業所も含め全従業員を対象に実施 ・高ストレス者の医師による面接指導、産業保健専門職(産業医・産業看護職)との健康相談を実施 ・職場に対する集団分析結果のフィードバック、高ストレス職場へのヒアリングなどを通じて、職場環境改善を実施 ・メンタルヘルスセミナーの実施
長時間労働対策	・時間外勤務が月間80時間以上(PCのログイン状況による勤怠管理なども使用)の従業員には、勤務状況のヒアリングと産業医面接を実施 ・上長と本人の面談による改善策立案および改善状況を人事部門が確認
治療との両立支援	・生活支援積立休暇制度 ・治療や体調不良時の特別休暇制度 ・産業保健専門職(産業医・産業看護職)と主治医との連携による就業支援 ・両立支援のための就業上の配慮や短時間勤務の制度
感染症対策	・インフルエンザ予防接種費用助成 ・海外赴任者への予防接種補助 など

☑ 当社グループ 健康経営宣言

防火意識の向上



2007年度から、各事業所の火災リスク抽出と改善を目的に防災監査を実施しています。グローバルな取り組みとして、自主監査を行っています。

安全な設備環境づくり

作業環境の向上

従業員の安全衛生を守るため「安全に安心して作業が行えるような作業環境づくり」を続けています。2025年度も、暑熱、騒音、粉塵や有機溶剤など作業環境改善も強化し、職場の作業環境の向上に努めてまいりました。2026年度も、暑熱対策に軸足を置いた活動を進め職場の作業環境の向上に努めます。

拠点間の好事例共有の場づくり

業務のなかで発生している問題に対して、自分なりに工夫したり、より効果的/効率的な仕事の方法を提案し、改善につなげる制度があります。安全、品質、生産性の観点から、各職場の優れた事例を全社で評価する場を設け、一人ひとりの挑戦と成長を後押ししています。

また、他職場の事例を参考にすることで、アイデアや改善のヒントを見つけ、さらなる改善の機運を高めています。

Topics：好事例紹介

現場の声を活かした安全改善

当社グループの中国工場では、従業員の声を安全改善に活かす取り組みを進めています。従来は、作業者の困りごとや改善提案を現場で聞き取り、その内容を担当者がフォームに入力して記録する方法で収集していました。しかし、この方法では聞き取りや入力に時間がかかるほか、すべての作業者から意見を収集することが難しいという課題がありました。

こうした課題を解決するため、独自のチャットアプリを開発し、従業員がスマートフォンから困りごとや改善提案を直接報告できる仕組みを導入しました。これにより、従業員が気付いた内容をタイムリーに共有できるようになり、現場の声を幅広く安全改善に活かせるようになりました。

また、中国工場では作業標準の理解と遵守を高める安全活動にも取り組んでいます。各工程で作業標準を用いた学習会を実施し、従業員が手順と作業リスクを確認するとともに、自身の経験を踏まえた改善提案を行っています。さらに、過去の災害事例を踏まえた動画教育や現場での実践指導を通じて、作業手順の理解を深めています。こうした取り組みにより、従業員一人ひとりの気付きと学びを安全な作業環境づくりにつなげています。



人権課題の予防・軽減措置(DE&I推進)

基本的な考え方

当社グループで活躍する人材が互いの多様な背景や立場を尊重し合い、その多様性を力に変えて、全員が果敢に挑戦できる職場をつくっていくことは、人権尊重の根幹をなすものであり、その実現にDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)は不可欠です。

当社グループが経営トップのコミットメントのもと力強く進めているDE&Iの取り組みでは、多様な人材が力を結集させ、企業価値と社会的価値を高め続けられる企業文化の醸成を目指しています。このことは当社グループが重要な人権問題として特定し、いかなるハラスメントも許容せず、差別の禁止と法の下での平等、外国人労働者の権利を守る取り組みにもつながります。そのために、すべての従業員が安心して働き、個々の能力を最大限発揮できる働きやすく、働きがいのある環境の整備に向けて、制度の見直しや相談窓口の設置、定期的な各種研修の実施など、人権課題に真摯に向き合っています。

DE&I トップコミットメント

私たちDUNLOPグループは、Our Philosophyを体現するために、全ての個人の多様性を尊重する取り組みを進めます。

多様な力をひとつにし、成長し続けることを経営の重点課題と位置づけ、以下の通り宣言します。

DE&I 推進宣言

多様な属性や考え方を尊重し、全ての個人が能力を発揮できる職場を実現します。

- 性別、性的指向、性自認、年齢、障がい等
- 雇用形態、採用方式等
- 出身、国籍、人種、民族、文化、宗教等

代表取締役社長

國安恭彰

ジェンダーギャップ是正への取り組み

多様な人材が能力を発揮できる環境を整えるために取り組むべき重要な課題の一つに、ジェンダーギャップの是正があります。これまでの社会構造や企業風土のなかでは、女性は男性に比べてキャリア形成の機会が少なかつた一方、男性は女性に比べて多様な働き方が認められにくいなど、さまざまな男女間のギャップが生じてきました。

当社グループのDE&Iの「E(エクイティ)」の観点に基づくジェンダーギャップ是正は、特定の人を優遇するものではなく、こうした社会や組織のなかで生じてきた構造的な不均衡を是正し、性別にかかわらず能力や成果が正当に評価される基盤を整える取り組みです。

当社グループはその一環として、女性管理職比率や新規採用者の女性比率の向上、男性の育児休業制度の見直しと取得促進などの施策を通じてジェンダーギャップの是正に取り組んでいます。

これらの取り組みは、組織全体の評価や機会の在り方を見直すものであり、結果として多様な人材一人ひとりが力を発揮し、誰もが公正な環境のもとでやりがいを持って働ける職場づくりにつながるものと考えています。

【取り組み内容】

- 経営トップによる内閣府「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」への参加
- 役員、マネジメント層の理解と実践
- アンコンシャスバイアスやコンプライアンスなどの各種研修
- みんなの両立支援マニュアルの発行
- 育児休暇公休制度の拡充など、男性の働き方の多様化支援
- 製造や実験、試験などの現場でのさまざまな取り組み

【女性のキャリア形成支援】

- 女性幹部候補の育成
- 個別育成によるキャリア自律支援と管理職候補の育成
- 社内・社外メンタリング制度によるキャリア形成支援
- 兵庫・神戸の女性活躍を盛り上げる、モノづくり企業とのつながり



みんなの両立支援マニュアル(育児編・介護編)の本人と上司向けをそれぞれ制定

誰もが働きやすい製造現場づくりに向けた取り組み

はたらきたい未来の工場プロジェクト

製造現場が直面している諸課題に、工場と本社が一体となって取り組むため、2024年7月に「はたらきたい未来の工場プロジェクト」を立ち上げました。今後も活動を拡大し、製造現場での働きがいと持続可能な成長を支える施策を加速させます。

誰もがいきいきと働ける工場を目指して

製造現場では、設備や厚生施設の老朽化問題に加え、本生産・開発部門と工場部門の連携体制にも改善の余地がありました。労働力人口減少のなかで、人員確保することは製造業にとって最大の課題の一つで、外国籍の仲間もたくさんいる製造現場では、多様な人材にとって働きやすい魅力ある製造現場づくりは急務です。

「はたらきたい未来の工場プロジェクト」では、人的資本を軸に組織風土改革や組織体制、各種制度の見直しを進め、多様な人材が集まり、やりがいを感じながら活躍できる職場を目指しています。

【取り組み内容】

- 操業カレンダーを見直し、休みやすい環境づくりへの注力
- 設備投資に関する全社ガイドラインの最適化
- 設備投資に関する投資計画の見直しと実行
- 人員体制、勤務体系、人材教育などの見直し
- 約200名の従業員を対象にした「働きやすい職場に関するインタビュー」の実施と課題の深掘り
- 工場ごとの事情を踏まえた、本社の横断的な取り組み主導
- 独自のエンゲージメント調査の実施と、改善効果の定点観測、継続的な理解促進と対話



工場長が立ち立をしてプロジェクトに関するビラを配布

新しくなった休憩所で交流する工場長と従業員

工場を担当者と意見を交わす役員

LGBTQ+に関する取り組み

性的マイノリティの方々を受容する取り組みは、多様性を受容する土台づくりになると同時に、人権への理解促進につながります。職場における性的指向や性自認への差別を排除し、誰もが自分らしく働ける環境づくりを目指し、一人ひとりの理解促進と意識醸成につながるさまざまな取り組みを通して、理解者・支援者(Ally)の増加を推進しています。「PRIDE指標2025」において「ゴールド」を4年連続で受賞しました。

【取り組み内容】

<理解促進・啓発活動>

- LGBTQ+ハンドブック発行
- 採用面接官や管理職対象のLGBTQ+理解向上研修開催
- 世界各国でLGBTQ+の権利を啓発する活動やイベントが実施される6月のプライド月間に、神戸本社、東京本社、国内6工場にレインボーフラッグを設置
- プライド月間にちなんだWEB会議用背景の配布
- 社外でのイベントに参画し、当社のLGBTQ+に関するパネルを設置し、取り組みを紹介



LGBTQ+ハンドブック発行

<環境づくり>

- 社内コミュニティでの情報発信
- Ally(アライ)ステッカーの配布



プライド月間に使用推奨したWEB会議用背景

【当事者に向けた環境整備】

- 社内外での相談窓口の設置と運営
- 同性パートナー登録制度の整備



DE&I情報発信キャラクター「チャボ」のPRIDEデザイン

障がい者活躍推進

当社グループでは、障がい者雇用を推進する特例子会社「株式会社SRIビジネスアソシエイツ」を有しています。同社ウィズ事業部では「私たちは互いを尊重し、ともにあゆみ、つながる全ての人と『安心とヨロコビ』を分かち合う」をパーパスに掲げ、当社グループの活動を支える業務を担っています。障がいがあることで全員が同じ水準で作業できないことを前提に、一人ひとりが仕事を通じて、生きがい、やりがいを持って働ける会社になりたいという想いがこのパーパスには込められています。

社員への支援面では、在籍しているジョブコーチを中心に職場全体で業務の定着支援や見守り、職場内コミュニケーションの活発化などを促進しています。障がいがある方々が直感的に分かり、作業ができるように「視覚支援」を取り入れた作業標準化・仕組み化にも取り組んでいます。人の育成と働きやすい仕組み整備の両輪で確実な作業を提供し続けていることは、優れた品質活動の事例として、当社グループ内の品質に関する全社大会である「Quality Forum 2025～未来へつなぐ～」においても紹介されました。



写真などを多く使い、視覚的に分かりやすく作成された作業標準類



優れた品質活動の事例としてQuality Forumで紹介された取り組みの数々

シニア人材活躍推進

従来の再雇用制度においては、再雇用後の処遇は一律に引き下がるものでしたが、2021年4月に管理職に仕事基準の役割等級制度を導入し、それに合わせる形で翌年2022年から再雇用人材に対しても役割等級制度を導入しました。

これにより、ラインマネジメントなどを継続して担っている人材や専門性を活かし活躍する人材に関しては、一定年齢前の水準と同等の処遇で活躍する人材が出てきています。

また、2024年からは50代の社員向けのキャリアビジョン研修を新設しました。50歳～60歳以降も、モチベーション高く、会社および社会のなかで活躍するために、自身が持っているスキル・経験の棚卸して、今後のキャリアの選択肢を知ったうえで、リスキリングと納得のいくキャリアを考える機会を提供しています。



2025年度までの社外からの評価・認証

認証	内容	認定年
	えるぼし認定(三ツ星) 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、届け出た事業主で、女性の活躍推進に関する取組が優良である等の要件を満たした事業主が認定される制度	2020～2025
	ひょうご・こうべ女性活躍推進認定(ミモザ企業) 兵庫県と神戸市が共同で2022年に創設し、女性活躍や多様な働き方等に積極的に取り組む企業等を「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)」として認定する制度	2023～2025
	D&I AWARD ベストワークプレイス賞 株式会社JobRainbowによるダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定・表彰する日本最大のアワード	2023～2025
	PRIDE指標 ゴールド認定 一般社団法人 work with Prideが実施するLGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みを評価する指標	2022～2025

人権課題の予防・軽減措置（外国人労働者の権利）

基本的な考え方

外国人労働者は、雇用に伴う不当な費用徴収や、雇用後の強制労働や長時間労働、労働条件の差別や職場でのハラスメントなど、さまざまな人権リスクを抱えていると認識しています。

受け入れ前のリスク把握から受け入れ後のフォローアップ、そして継続的モニタリングという一連のプロセスを通じて、人権リスクの予防・軽減に取り組んでいます。

受け入れに際しては受け入れ拠点の人事部門を中心に、外国人労働者が安心して働き、暮らせる環境の整備に努めています。

国内工場における外国人労働者の雇用状況

国内工場(単体)	外国人従業員数(人)	内 外国人技能実習生(人)
白河工場	30	30
名古屋工場	15	-
泉大津工場	0	-
宮崎工場	1	-
市島工場	0	-
加古川工場	8	4
合計	54	34

※2025年12月31日時点

海外製造拠点における外国人労働者の雇用状況

項目	拠点数
場内で外国人労働者が働いている拠点	4 / 14
外国人労働者を直接雇用している拠点	3 / 14

取り組み内容

国内工場の人権デュー・ディリジェンス

国内工場では、外国人従業員のうち6割超が外国人技能実習生であることから、技能実習生に対する人権尊重の仕組み整備から順次進めています。

2025年は外国人技能実習制度の管理運用についての社内規程の策定と工場人事向け研修を柱に、受け入れの標準化と現場理解の向上を図りました。

現状把握

- 工場ごとの技能実習生の受け入れ時の手順、生活支援、教育体制などを現場ヒアリングを通じて把握
- 技能実習生の入国後講習を担う研修施設を訪問し、研修内容・生活環境・教育体制など人権配慮の実態・状況を確認

ギャップ特定

- 工場間での実務運用に差異があり、受け入れ手順や確認項目にばらつきがあることが判明

是正措置

- 技能実習制度の管理運用に関する社内規程を策定し、方針・手順・役割・確認項目・教育などを体系化し、受け入れの標準化を推進

モニタリング

- 工場人事向けに、移住労働者の人権に関する研修を実施
- 現場からの相談・フィードバックを継続収集し、規定や運用の改善につなげる

これらの取り組みにより、技能実習生の人権配慮に関する運用の一貫性と透明性を高め、現場での実践力を強化しています。

海外工場の人権デュー・ディリジェンス

人権リスクが相対的に高い移住労働者を多く受け入れている海外拠点を優先し、人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築を進めています。

タイ工場では、IOM(国際移住機関)からもご支援いただき、以下の4ステップで人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

現状把握

- 採用～帰国までのプロセスの整理
- 移住労働者・サプライヤーへのヒアリング
- IOMのリストを用いた実務確認

ギャップ特定

- 国際基準との比較により、場内で働く外国人労働者の複数の課題を特定

是正措置

- サプライヤーとの協議を通じ、改善策を策定
- 契約書の母国語化、救済窓口の整備、勤務記録の証跡管理強化などを実施

モニタリング

- サプライヤー評価シートへの人権項目の統合
- 企業倫理月間等による継続的な教育・周知

これらの取り組みにより、移住労働者に特有の人権リスクを可視化し、サプライヤーを含めた改善活動につなげています。タイ工場での取り組みは、海外工場における人権デュー・ディリジェンスのモデルケースとして、人権グローバルサミット(P15)でも他拠点へ事例共有をしています。

Topics : 人権グローバルサミットの開催

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスの高度化に向けた基盤を整えることを目的に、2025年11月17日～19日に「人権グローバルサミット」を開催しました。

国内外製造拠点の人権推進担当者が参加し、国際基準における人権尊重の責任、人権課題の共有、移住労働者に関するリスク理解、改善アクションの検討を行いました。

目的	<ul style="list-style-type: none"> ・当社グループにおける人権取り組みの基盤(Our Philosophy)への理解を深める ・グループ全体で共通の価値観のもと、人権デュー・ディリジェンスの実践につなげる ・課題の共有と対応策の検討を通じ、集合知を形成する ・サミット終了後も人権課題に連携して対処できるグローバルなつながりをつくる
日程	2025年11月17日(月)～11月19日(水)
参加者	移住労働者を受け入れている拠点(予定のある拠点含む)もしくは移住労働者の送り出しをしている製造拠点の人権推進の担当者
実施内容	<p>Day 1(11月17日) : Our Philosophy の理解と価値観の共有 初日は、当社グループが大切にしている価値観である Our Philosophy の理解を深めるセッションを実施しました。参加者間の対話を通じ、人権尊重の取り組みを行ううえでの基本姿勢や拠点に共通する行動原則について意見交換を行い、組織として取り組むべき方向性への共通理解を形成しました。</p> <p>Day 2(11月18日) : 移住労働者の人権に関する課題共有 2日目は、国際移住機関(IOM)による講義を通じ、移住労働者に関する国際的視点の理解を深めました。ワークショップを通じて各拠点が抱える課題を共有し、採用プロセスの透明性、生活環境の整備、サプライヤーとの連携など、拠点を横断して共通する重要な課題があることを確認しました。</p> <p>Day 3(11月19日) : 人権デュー・ディリジェンス計画の検討 最終日は、これまでの議論を踏まえ、拠点ごとに人権デュー・ディリジェンスの対応計画案を検討しました。各国・地域の特性を踏まえつつ、抽出した課題に対する具体的な改善アクションを整理し、2026年度以降の取り組みにつながる実行計画の基礎を構築しました。</p>

参加者からのコメント

参加者 A :

他拠点の具体的な取り組みを直接聞くことで、自拠点の改善につながる多くのヒントを得ることができました。特にベトナム工場やブラジル工場の事例は実務に近く、自分たちがどこから着手すべきかを考える良いきっかけとなりました。グループ内で学び合うことの価値を改めて実感しました。

参加者 B :

タイ工場の人権デュー・ディリジェンスのケーススタディは、現場で起き得る状況をリアルにとらえた内容で、業務への落とし込みを具体的にイメージすることができました。また、各拠点の採用方法や課題を共有できたことは、横のつながりを強める大変貴重な機会でした。今後は自拠点の研修にも今回の学びを活かしていきたいです。



今後は、策定した対応計画をもとに、改善活動を実施していくとともに拠点横断での連携を進めます。また拠点ごとの進捗状況をモニタリングし、さらなる人権デュー・ディリジェンスの実効性の向上を図ります。

人権課題の予防・軽減措置(バリューチェーン全体)

基本的な考え方

当社グループは、お取引先様との対話を通じてサステナブル対応の重要性を訴え、コミュニケーションを深めることで相互理解を促進してきました。

また、お取引先様との連携・共存共栄を進めることで、「持続可能な調達」と「新たなパートナーシップの構築」を目指してきました。

調達ガイドラインの策定

当社グループは持続可能な調達を目指し、2024年7月に「サステナブル調達ガイドライン」第8版を発行しました。

ガイドラインのなかで、各国・各地域の人権に関する法令や規則を遵守し、人権の尊重に向けて取り組むことをお願いしています。

お取引先様とその仕入先様にも共有を依頼し、約90%のタイヤ原材料のお取引先様からガイドラインの受諾書を受領しました。

- ☑ 調達ガイドライン第8版【タイヤ原材料用】(日本語版)
- ☑ その他言語(英語、中国語、ポルトガル語、インドネシア語、タイ語)

サステナビリティ課題への取り組み状況確認

第三者評価機関(EcoVadis)の活用

サプライチェーンにおける人権・ガバナンス・環境へのパフォーマンスのモニタリングと評価を実施しています。

対象	タイヤ原材料のお取引先様 (新規のお取引先様を含む)
評価項目	「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4つの軸でサステナビリティへの取り組みを定量的に評価
評価結果の活用	評価の結果が、一定の基準以下だったお取引先様には個別に理解活動や改善を依頼

〈2025年度の取り組み結果〉

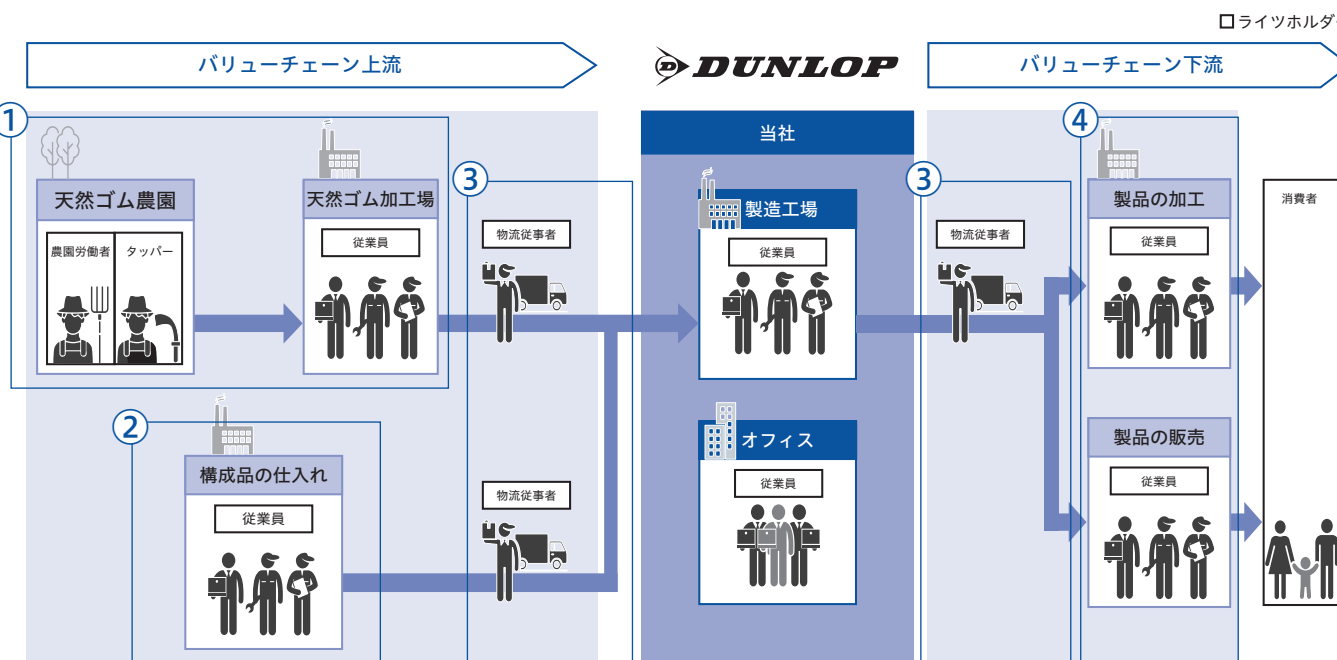
「購入金額ベースで95%を基準点45点以上のサプライヤーから調達する」という目標を達成しました。

- ☑ サプライチェーンマネジメント

人権デュー・ディリジェンス取り組み方針

人権侵害リスクの影響度や深刻度を踏まえて策定したロードマップに基づき、各領域で順次取り組みを進めています。

2025年度には、2024年度から進めているバリューチェーン上流への取り組みに加え、バリューチェーン下流にも注力し、人権デュー・ディリジェンスを実施しました。



① 天然ゴム	2025年度は当社と関わりの深いインドネシアのゴム農園・加工所を視察、対話を実施 (P17~19)
② サプライヤー	タイヤ事業を中心に、スポーツ・産業品関連においても取り組みを推進
③ 物流関連	2026年以降に戦略立案・推進予定
④ バリューチェーン下流	グループの販売会社に対して人権デュー・ディリジェンスを実施

人権課題の予防・軽減措置(天然ゴム)

基本的な考え方

持続可能な天然ゴム方針

サプライチェーン上の皆様と連携して天然ゴムの持続可能な調達を実現するため、当社グループは2018年に持続可能な天然ゴム方針を発行しました。

2021年には、天然ゴム生産地域での森林破壊による環境問題や、労働環境における人権問題などへの取り組みをさらに推進するため、GPSNR^{※1}のポリシーフレームワークの内容をもとに当社グループ「持続可能な天然ゴム(SNR)方針」に反映しました。

※1 Global Platform for Sustainable Natural Rubber

持続可能な天然ゴム方針(日本語)

<ポイント>

- 環境へ配慮した活動を通じて、自然との共生を進める
- 農園労働者の権利を保護し、労働条件を向上させる
- 先住民や地域の方々の権利を支援し、保護する
- 環境や人権へのリスクを可視化し、リスク軽減に向けて取り組む
- 効果的な農業手法の普及を通して、生産性向上を支援する

天然ゴムサプライチェーンにおけるリスク

トレーサビリティの確保

天然ゴムのサプライチェーンは、全世界で約600万戸の小規模農家、プランテーション、ディーラー、加工業者など多数のステークホルダーで構成され、非常に複雑です。人権リスクに関する実態の把握が難しく、大きな課題です。

小規模農家への支援

生産者の約85%は小規模農家です。サプライチェーンの最上流に位置する小規模農家は、低賃金や過酷な労働条件等の人権侵害リスクにさらされています。これらのリスクを低減するためには安定した収入源が必要であり、持続的な生産の仕組みづくりなどの支援が不可欠です。

天然ゴム調達会社での取り組み

良質な天然ゴムの安定調達に加え、当社グループのSNR^{※2}活動を推進する重要拠点として、世界最大の天然ゴム取引市場であるシンガポールに天然ゴム調達会社であるスミトモ・ラバー・シンガポールを設立し、2020年4月から事業を開始しました。天然ゴムの持続可能な調達に向け、人権や環境の課題に積極的に取り組んでいます。

※2 Sustainable Natural Rubber

<主な取り組み>

- 天然ゴム農家の生活水準向上に向けた取り組み
- 天然ゴムのサプライチェーンの透明性および持続可能性向上への取り組み
- 天然ゴムに特化したリスク評価ツール「RubberWay[®]」の導入
- 小規模農家の所得改善、農業技術向上に向けた資金援助(GPSNRプロジェクト)

人権部会の取り組み

天然ゴム農園は人権侵害リスクのホットスポット^{※3}です。

当社は現地視察を通じて、調査票やヒアリングでは実態が見えにくい、農園関係者の働き方や労働環境、周辺住民との関係性を把握し、理解するよう努めています。

また、ライツホルダーとの対話においては、「問題を探す」という視点ではなく、「より良い働き方を実現するために必要なことは何か」という観点から、現地責任者および人権担当者と共にライツホルダーとの対話を実施しています。

※3 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」(b) 産品別人権課題(強制労働・児童労働)

【2025年度訪問先：インドネシア(P19)】

2025年度には、天然ゴムに特化したリスクマッピングツール「RubberWay」を活用し、低賃金や未熟な農業技術がリスクとして指摘されているインドネシアのジャンビ州のゴム農園を視察しました。

インドネシア スマトラ島南部



バリューチェーンリスクマップ(天然ゴム)



ライツホルダー※2	想定されるリスク
① 農園労働者、タッパー※1	<ul style="list-style-type: none"> ・強制労働／児童労働 ・危険／不衛生な労働環境 ・市況の下落による収入の過度な低下(生活に十分な賃金が支払われない)
② 物流従事者	<ul style="list-style-type: none"> ・危険／不衛生な労働環境 ・急な納期変更による長時間労働の発生

※1 タッパー：ゴムの木から樹液を採取する現場の労働者
 ※2 ライツホルダー：企業の活動によって人権が侵害されている、またはされる可能性がある人々

ライツホルダー※2	想定されるリスク
③ 従業員	<ul style="list-style-type: none"> ・危険／不衛生な労働環境 ・急な納期変更による長時間労働の発生
④ 周辺住民	<ul style="list-style-type: none"> ・強制移住(土地に対する権利の侵害) ・先住民への弾圧 ・水資源の枯渇 ・水／土地の汚染

Topics : 天然ゴム農園・加工所視察(インドネシア)

人権部会事務局は当社のバリューチェーン上の人権リスクを把握・低減するため、インドネシアの天然ゴム農園を視察しました。現地の様子を確認するとともに、農園労働者や関係者とのヒアリングを通じて、環境・人権の観点でどのようなリスクが起り得るかを確認しました。

収益	・天然ゴムは1 USD/kg が最低ラインであり、これを下回る場合、継続は困難との声が多数
生産基盤	<ul style="list-style-type: none"> ・ゴムの木に菌類(キノコ)が発生し収量減 ・樹齢 30～35 年の老木区画があり、伐採・更新(再植)の必要性が高い ・気候変動による降雨増によりタッピング頻度の低下と樹勢の悪化(過去5年で葉落ち・樹液減) ・肥料・農薬価格の上昇が複数の農家の家計を圧迫 ・多くの農家が体系的な生産性向上訓練の未受講
作業負荷・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・オークション会場へのカップランプ運搬の負荷が高い ・雨天以外はほぼ毎日タッピングを実施
後継者・職業選択	<ul style="list-style-type: none"> ・都市に近いゴム農園では若年層(Z世代)の他産業流出が見られ、担い手の高齢化が進行 ・パームオイルとの価格差が就業選好に影響 ・都市から遠いゴム農園においては、高校卒業後に農園従事が多数



農園の様子



タッピングの様子



天然ゴム運搬の様子



農園従事者との対話



視察を終えて

課題と所感

タイ、インドネシアと複数のゴム農園視察と対話を実施し、農園労働者の労働環境、知識・技術レベルに違いがあり、収入や安全に直結することを理解しました。加えて、天然ゴム農家は、自然環境や市場変動の影響を受けやすく、これらが人権リスクにつながることを再認識しました。

今後に向けて

環境や市場の変化を当社が直接コントロールするのは難しいものの、各農園の生産性向上を支援することで、労働環境の改善と人権リスクの低減につながる取り組みを引き続き検討・推進していきます。

国や地域によって課題が異なるため、現地の状況を正確に把握するためにも、今後も幅広い国や地域での視察を継続していきます。

小規模農家への農業技術支援プロジェクト

2025年には、インドネシアのジャンビ州で天然ゴムのトレーサビリティ向上と生産者(農業者)の生活水準向上を目指し、天然ゴム農家の現状や原料の流通経路の調査、農業者への研修、肥料の無償提供などの支援プロジェクトを天然ゴムの生産・流通を手掛けるハルシオン・アグリ社と協力して実施しました。

2022年から2025年までの期間中に、のべ1,000軒以上の農家に肥料を届け、GAP(Good Agricultural Practice)指導を通じて適切な生産技術の支援を行いました。

このプロジェクトにより、支援を受けた農家の天然ゴム収穫量は18～22%増加し、農家の収益も約25%向上したことが確認されました。これらの成果を踏まえ、2026年には支援地域を拡大する複数の新たなプロジェクトを開始する計画です。

実効性評価

2025年の取り組み事項に関する実効性の評価

製造拠点における人権施策推進計画の作成

2025年までに、国外の主要製造拠点（グループ会社）において、それぞれの拠点で当社が定めた重要な人権課題を中心とした予防施策の計画を策定してもらいました。

	実施済／拠点数
タイヤ事業	8／8
スポーツ事業	3／3
産業品事業関係会社	2／3

販売拠点でのアセスメント実施状況

2025年に国内外の販売拠点（グループ会社）において、人権リスクを調査票を用いて評価するアセスメントを実施しました。

	実施済／拠点数
タイヤ事業	10／11
スポーツ事業	9／11
産業品事業関係会社	3／4

救済窓口の整備状況

国内外のグループ会社に対し、拠点独自の社外窓口の設置を推進しました。

	整備済／拠点数
社内窓口(2024年データ)	33／42
社外窓口	38／44

注：社外窓口は2026年度上期までに整備完了の見込み

課題と今後の取り組み方針

上記の実施状況について、人権の専門家からのフィードバックや国際動向なども踏まえて人権部会事務局で課題特定を行い、今後の取り組みの方向性を決定しました。

項目	レビュー内容	今後の取り組み方針
1 製造拠点における人権施策推進計画書の策定	各拠点の人権担当者が拠点ごとの状況に応じて作成したが、施策の内容にばらつきが見られる	人権部会事務局が施策の詳細化が不十分な拠点に対して個別フォローアップを実施予定
2 販売拠点のアセスメント実施	アセスメント結果の分析から、販売拠点特有の傾向が確認され、これに即した対応が求められる	特有の傾向を踏まえ、製造拠点同様に各拠点ごとに人権施策推進計画書を作成する
3 救済窓口の整備状況	拠点独自の社外窓口設置のめどは立ったものの、実効性や信頼性のさらなる向上が必要	「ビジネスと人権に関する指導原則」の8要件を満たすグリーンパスマカニズムの高度化を検討していく

人権に関する取り組みについては、人権部会事務局が全体を取りまとめ、サステナビリティ推進委員会において定期的に報告しています。同委員会では、経営層によるモニタリングおよびレビューを通じて、取り組みの方向性および取り組み水準の妥当性を継続的に確認しています。

今後の取り組みの方向性

基本的な考え方

当社は、タイヤ事業に加え、スポーツ用品や産業品など多岐にわたる事業を展開しており、仕入先も多種多様です。特に、人権ホットスポットである天然ゴムのサプライチェーンのトレーサビリティは非常に複雑です。

そのため、人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の取り組み対象を3つのカテゴリーに分けて優先順位付けをし、取り組んでいきます。

優先順位 1

- ・日本本社
- ・グループ内製造拠点
- ・バリューチェーン上流(天然ゴム・タイヤ)

優先順位 2

- ・バリューチェーン上流(スポーツ・産業品)

優先順位 3

- ・グループ内販売拠点
- ・バリューチェーン下流

今後の方向性

2024年に欧州連合(EU)が提案した、企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令(CSDDD[※])が発効されました。対象となるのは、EU内で事業を行う企業や、EU市場に影響を与える企業であり、当社もその範囲に含まれます。

2028年末には、毎年の情報開示のための準備を整えることを計画しています。そのために、2027年末までの優先順位を付けたロードマップを作成しました。これをもとに引き続き人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進していきます。

※CSDDD:企業が自社やサプライチェーンで発生する可能性のある環境や社会的なリスクを適切に管理し、透明性を持って報告することを義務付ける法令

ロードマップ

		2024		2025		2026		2027	
本社	①体制整備								
	②リスク調査								
	③リスクの是正措置								
	方針の周知								
	救済窓口の周知								
		救済窓口の整備							
		④実施状況の確認							
子会社	製造拠点	直接雇用	本社同様①~④を実施						
		間接雇用	外国人労働者の人権デュー・ディリジェンス			タイの工場で行	他拠点へ展開		
	販売拠点								
バリューチェーン(上流)	源流(天然ゴム)								
	仕入先(直接契約)								
	仕入先(間接契約)								
バリューチェーン(下流)	物流会社								
	製品販売会社								

2026年度の重点取り組み事項

項目	内容	方法	
体制整備	各拠点および各事業部の既存オペレーションに対し、実効性のある人権DDの組み込みを検討	人権部会事務局が主導し、関係部署と連携して実施	
人権方針	教育や周知活動を継続的に実施	セミナーや個別勉強会などを開催	
救済窓口	グリーバンスメカニズムの高度化を図る	高度化施策の立案、優先順位付け、実装計画の策定を行う	
人権DD	天然ゴム	人権DDの継続的な推進	タイ・インドネシア・コートジボワールの農園・加工所の視察と対話を実施
	製造拠点	各拠点における人権DDの継続推進	各拠点の自律的な取り組みを基本としつつ、人権部会事務局が進捗を確認
	販売拠点	各拠点での人権DD推進	各拠点ごとに人権リスク予防施策の計画を策定
	物流会社	物流関連グループ会社における人権リスクの評価	調査票を用いたアセスメントを実施
	仕入先	Tier 1サプライヤーを中心に人権DDへの働きかけを行う	人権部会事務局と関係部署が連携して実施

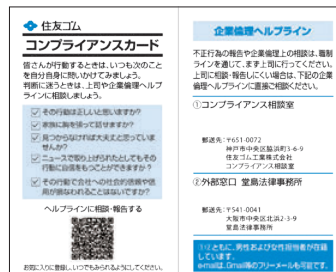
救済窓口の整備

基本的な考え方

当社グループでは、人権侵害を含む、法令・企業倫理違反に関する情報の収集や問い合わせに対応する窓口として、「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。

通報先を記載したコンプライアンスカードを全従業員に配布し、通常の職制ライン以外の報告ルートを知っています。

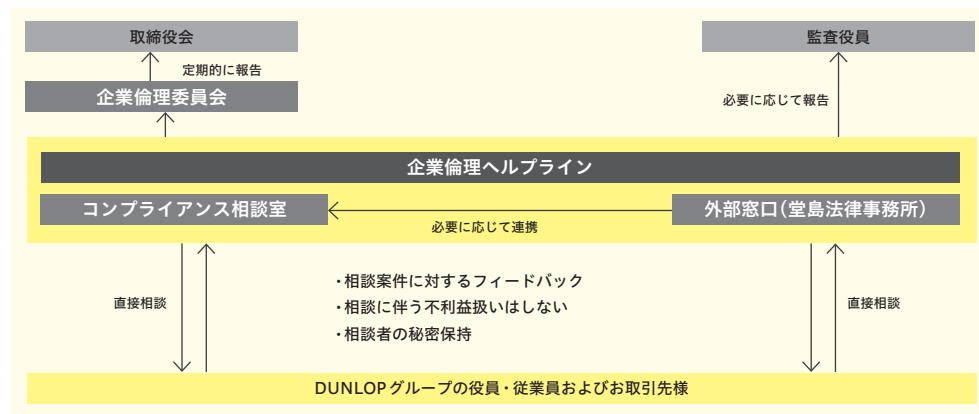
☑️ コンプライアンス



推進体制

企業倫理ヘルプライン(相談窓口)として、社長直轄の「コンプライアンス相談室」を設置しています。当社グループ内で問題が発見された場合には、相談者が不利益を被らないよう十分配慮したうえで、「企業倫理委員会」を中心に事実関係の調査を進め、人権に関連する案件は、「人権部会」とも連携して問題解決にあたる体制を整えています。

また、必要に応じて顧問弁護士の助言を得るなど、適法性にも留意しています。



既存のグリーバンスメカニズムの課題

現状の課題

国内外のグループ会社を対象に、2025年度は通報窓口の実態把握および整備を進めてきました。一方で、これらの仕組みは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において示されているグリーバンスメカニズムの8つの要件の観点から見ると、各要件を十分に満たす段階には至っておらず、実効性や信頼性のさらなる向上が課題です。

課題対応の方向性

今後は、「ビジネスと人権に関する指導原則」の8つの要件を満たすグリーバンスメカニズムを構築・運用している他社事例を参考に、当社グループとしての目指すべき姿 (To-Be) を整理します。そのうえで、現状 (As-Is) とのギャップを分析し、グリーバンスメカニズムの高度化に向けて効果的な施策の優先順位付けを行うとともに、2026年度にその実装に向けた計画の策定を進めます。

Topics

タイの製造拠点における移住労働者向けの相談窓口

人権部会のメンバーが2025年にタイの製造拠点を視察し、外国人労働者向けのグリーバンスメカニズムが設置され、周知されていることを確認しました。

タイにおける外国人労働者の状況

タイでは労働人口減少の背景から、多くの移住労働者が働いており、当社の製造拠点でもミャンマーやカンボジアからの労働者が就労しています。

母国語での対応

国連ガイドラインが示す「アクセス可能性」の向上を目的に、外国人労働者に対して母国語の案内を提供しています。また、利便性を高めるため、スマートフォンから利用できる通報窓口も設置されています。

他拠点への展開の可能性

この取り組みは日本をはじめとした他のグローバル拠点にも広げていく方針で進めています。



タイ製造拠点で就労する外国人労働者に母国語での通報窓口の案内を配布

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

当社は人権に関するリテラシーやリスク感度の向上、および人権尊重の取り組みの実効性を高めるために、ライツホルダーを中心としたステークホルダーとの対話が不可欠と考えています。対話を通じて得られた意見や情報を基に、取り組みの検討や見直しを実施しています。

2025年度も、お客様、株主・投資家、従業員、取引先、人権専門家、他社の人権担当者等と積極的に対話の機会を設けてきました。これにより、各社の方針や対応状況、ステークホルダーからの期待・要請についての理解が深まりました。相互理解を深めるなかで、協働・連携して人権課題に取り組むことの重要性を再認識しています。

今後もステークホルダーの皆様との対話と協働を重ね、実効性のある人権尊重の取り組みを推進していきます。

ステークホルダーエンゲージメント

参考情報

ステークホルダーとライツホルダーの関係性

ステークホルダー

企業活動を行ううえで関わるすべての人
(お客様、株主・投資家、従業員、取引先、地域社会など)

ライツホルダー

企業の活動によって人権が侵害されている、またはされる可能性がある人々

主な対話の内容



今後に向けて(有識者からのレビュー)



弁護士

森・濱田松本法律事務所外国法
共同事業 パートナー/
ニューヨーク・マネーゾングパートナー

梅津 英明 氏

経歴

日本企業による国内外のM&A・新興国への進出案件、新興国におけるコンプライアンス事案、日本企業による海外子会社管理等に関する助言を広く手掛け、日本企業が関連する「ビジネスと人権」に関する相談事案も多数担当。特に「ビジネスと人権」に関しては早くから取り組みを始め、長年にわたり情報発信や、日本企業等の人権DDの取り組み、人権課題が発見された場合における是正・救済に向けた取り組み等に関し、支援・助言を継続してきている。また、UNDP・(国連開発計画)等、国際的な機関における「ビジネスと人権」のプロジェクトにも関与している。ビジネスと人権ロイヤルズネットワーク運営委員。東京大学法学部、シカゴ大学ロースクール卒業。2004年弁護士登録、2010年ニューヨーク州弁護士登録。2024年より森・濱田松本法律事務所ニューヨークオフィス代表。

人権レポートを拝見して

「ビジネスと人権」の各種課題に真摯に向き合い、取組みを推進されている様子を見し、心強く感じると共に、各部署・現場で取組みを推進されている皆様に敬意を表したいと存じます。とりわけ、規程類や体制面の整備といった形式的な面に留まらず、インドネシア等の天然ゴム農園に実際に訪問し、農園従事者との対話も通じて現場の人権リスクを具体的に認識し、施策に反映しようとしていたり、人権グローバルサミットを開催し、海外拠点を含め各製造拠点において横断的に人権リスクの共有・人権DDの高度化を図ろうとされていたりするなど、より実質的・具体的な施策を推進されている点は、重要な取組みであると存じます。

実際に人権課題の改善・防止に繋がっていく

「ビジネスと人権」の取組みは、実際に企業活動による負の影響の軽減・防止を実現してこそ、その意義があります。そのため、これまでに行ってきた各種取組みによって、具体的にどのようなライツホルダーに対するどのような人権リスクが、どのように改善したのか(又は予防に繋がったのか)を意識することが重要と考えます。各種施策の実施自体が目的化してしまわないように、「何のためにやっているのか」を意識する必要があります。各種施策が具体的に人権リスクの軽減・防止に繋がっているのかを検証し、今

後、社内においても、具体的な施策がどのような人権リスクの軽減・防止に繋がったのか(又は繋がらなかったのか)を共有し、また、人権レポートやその他の対外開示の場面でも、そうした具体的な実績を、定量的な面に限らず、定性的な内容や具体的な事例等と共に積極的に開示していくことで、これらの取組みについての社内外の理解も得られやすくなり、更なる推進力が得られることに繋がるように存じます。

グリーンバンスメカニズムについて

今後の課題として挙げられていますが、企業活動に伴う負の影響等について苦情・通報を受け付け、救済に繋げていくためのシステムは、人権DDと合わせて、いわば「車の両輪」としていずれも重要です。現在、既存のヘルプラインを活用されていますが、各種の人権リスクに応じて実効的に機能するためにはどのような形で窓口を設置し、また、寄せられた苦情等にどのように対応し、どのように具体的な人権リスクの軽減・防止にまで繋げていくのか検討し、適切な窓口の設置に繋がっていくことが必要と考えます。また、窓口を設置するだけでなく、当該窓口が実際に有効に活用されるようになり、そして、寄せられた苦情等をもとに具体的な人権リスクの軽減・防止を実現するところまで繋げていくことが重要です。

改めてこれまでの皆様の取組みに敬意を表するとともに、今後の更なる取組みにより、より多くの具体的な人権課題の改善が実現されることを願います。

第三者意見を受けて

梅津様には当社グループの人権への取り組みに対し、大変貴重なご意見を賜り、心より御礼申し上げます。インドネシア・ジャンピ地区の天然ゴム農園への現地視察や農園従事者との対話、IOMのご支援のもと開催した人権グローバルサミットを通じた海外拠点を含む横断的な人権リスクの共有と人権DDの高度化といった実質的な取組みをご評価いただいたことは、日々取組みを推進するメンバーにとって大きな励みとなります。一方で、施策の実施そのものが目的化することなく、ライツホルダーに対する人権リスクが具体的にどう改善・予防されたのかを検証し、その成果を定量・定性の両面から社内外に積極的に開示していくことの重要性をご示唆いただきました。また、グリーンバンスメカニズムにつきましても、人権DDと「車の両輪」として実効的に機能し具体的な救済に繋がる仕組みへと高度化させていく必要性を認識いたしました。人権に関する課題は、国際情勢の変化や気候変動、人口動態の変化などを背景に、サプライチェーン全体で一層複雑かつ多様化しています。天然ゴム小規模農家支援プロジェクトの成果に手応えを感じつつも、「何のためにやるのか」という本質を常に意識しながら、対話と現場理解を重ね、実効性ある取り組みへとつなげていくことが重要だと考えています。当社は、事業活動を通じて人権尊重の責任を果たし、ステークホルダーとの信頼関係を築きながら、「安心とヨロコビ」をつくり続けてまいります。



住友ゴム工業株式会社
サステナビリティ推進部長

永瀬 隆行

ファクトデータ(社会データ)

重点テーマ	指標	単位	2024年度	2025年度	指標について
			実績	実績	
健康・安全衛生	アブセンティーズム(疾病休業日数率)	%	0.85	0.82	DUNLOP 単体
	休業災害度数率	%	0.13	0.26	
地域社会との共生	住友ゴム CSR 基金助成額	万円	1,390	1,462	近隣社会を支援し共生するため2010年から従業員の募金による住友ゴム CSR 基金を開始
基本情報	連結従業員数	人	37,995	37,671	
	単体従業員数	人	7,636	7,675	DUNLOP 単体
	海外従業員数	人	25,988	25,557	
	平均勤続年数(男女)	年	14.6	14.4	DUNLOP 単体
	↳女性	年	10.7	10.9	DUNLOP 単体
	↳男性	年	14.7	14.8	DUNLOP 単体
	平均年齢(男女)	歳	40.8	40.2	DUNLOP 単体の正規社員
	↳女性	歳	40.3	40.6	DUNLOP 単体
	↳男性	歳	40	40.2	DUNLOP 単体
	離職率	%	2.3	2.3	定年退職は含まない。DUNLOP 単体
多様な働き方	一人当たりの月平均労働時間	時間	163.5	163.2	
	一人当たりの月平均残業時間	時間	22.7	23.1	
	年次有給休暇取得率	%	86.8	88.1	
	一人当たり年平均研修時間	時間	15	12	DUNLOP 単体
	男女の平均賃金差異				
	↳正規従業員	—	73.6	76.5	男性を100とした場合の女性賃金。DUNLOP 単体
	↳全労働者	—	67.6	74.1	男性を100とした場合の女性賃金。DUNLOP 単体
	育児休業取得率				
	↳女性従業員による育児休業取得率	%	100	103.4	すでに子どもがいる従業員でも取得ができるので、計算上100%を超えることがあります。
	↳男性従業員による育児休業取得率	%	105.5	115.3	前年度に配偶者が出産し、当年度に育児休業等の取得も可能なため、取得率が100%を超えることがあります。
ダイバーシティ推進	正規従業員に占める女性比率	%	12	13	DUNLOP 単体
	取締役に占める女性比率	%	17.6	20	
	管理職に占める女性比率	%	5	5.9	DUNLOP 単体
	非正規従業員に占める女性比率	%	19.4	19.3	DUNLOP 単体
	新規採用者に占める女性比率	%	19	15.5	DUNLOP 単体
	外国籍従業員比率	%	0.5	1.1	DUNLOP 単体
	障がい者雇用率	%	2.61	2.49	特例子会社含む

国連指導原則報告フレームワーク対照表

パートA：人権尊重のガバナンス			該当ページ
方針のコミットメント	A1.1	パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？	P6-9
	A1.2	パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？	P7,27-28
	A1.3	パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？	P8,21
人権尊重の組み込み	A2.1	人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でもどのように構成されているか、またその理由は何か？	P5
	A2.2	上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？	P5
	A2.3	意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？	P8-19
	A2.4	企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？	P6-7,15,19,23
	A2.5	報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、またその結果として何が変わったか？	P10-19
パートB：報告の焦点の明確化			
顕著な人権課題の提示	B1	報告対象期間中の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。	P9
顕著な人権課題の確定	B2	顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。	P9
重点地域を選択	B3	顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。	P9
追加的な深刻な影響	B4	報告対象期間中に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。	P9-19
パートC：顕著な人権課題の管理			
具体的方針	C1.1	企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？	P8,10-22
ステークホルダー・エンゲージメント	C2.1	企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？	P10-23
	C2.2	報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？	P10-19
	C2.3	報告対象期間中、ステークホルダーの見解は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？	P10-19
影響の評価	C3.1	報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？	P7,10-19
	C3.2	報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？	P15,19
評価結果の統合及び対処	C4.1	顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？	P5
	C4.2	顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？	P5
	C4.3	報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的な影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？	P10-22
パフォーマンスの追跡	C5.1	顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間中のどの具体的事例か？	P10-22
是正	C6.1	企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？	P5,22
	C6.2	人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？	P20-22
	C6.3	企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているのか？	P5,22
	C6.4	報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？	P8-22
	C6.5	報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？	P8-22

DUNLOPグループ人権方針

「DUNLOPグループ人権方針」は、国際基準の諸条約・原則に基づき、取締役会にも諮ったうえで制定されています。本方針はDUNLOPグループの人権尊重の考え方を具体的に定めるものであり、DUNLOPグループ内のすべての人権尊重に関する規定・ガイドラインの最上位方針となります。

1. 人権尊重に対する基本姿勢

① 人権尊重への基本的な考え方

DUNLOPグループ(以下、私たち)は、企業理念体系である「Our Philosophy」に定義した「未来をひらくイノベーションで、最高の安心とヨロコビをつくる。」をパーパスとしています。グローバルに展開する私たちの事業で起こりうる人権課題について理解し、適切な行動をとっていくことは、パーパスを体現した事業活動を行うための土台と考えます。

私たちは、事業活動を通じ原材料調達から商品・サービスの提供を含むバリューチェーンすべてのプロセスにおいて、社内外さまざまなステークホルダーの人権への影響を理解し、バリューチェーン全体において、人権が尊重されるよう努めます。

② 本方針の位置づけと適用範囲

DUNLOPグループ人権方針(以下、本方針)は、事業活動を行ううえでの倫理的行動ガイドライン「企業行動基準^{※1}」に基づき、私たちの人権尊重の考え方を具体的に定めるものです。本方針はDUNLOPグループ内のすべての人権尊重に関する規定・ガイドラインの最上位方針となります。

本方針は、私たちのすべての役員及び従業員並びに私たちが管理する施設に適用されます。私たちはまた、全てのビジネスパートナーに対しても本方針を支持することを期待し、サプライヤーに対しては、本方針の理解及び遵守を期待します。

③ 国際人権規範の尊重

私たちは、「世界人権宣言」及び国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」で表明されている人権を必ず守る

べき人権として認識し、更に「OECD多国籍企業行動指針」及び「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権の尊重に向け取り組みます。また、私たちは「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、その10原則を支持しています。

私たちは、事業活動において各国・地域における法規制を遵守します。もし、当該国・地域の法規制と国際的な人権基準が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合は、国際的な人権基準を最大限尊重するよう努めます。

2. 人権デュー・ディリジェンスの実施

① 人権尊重の取り組み体制

本方針は取締役会の承認を得ており、当社ESG統括役員が本方針の遵守・実施状況を監督する責任を負います。また、日々の人権尊重の取り組みは、サステナビリティ推進委員会及び人事担当部門が中心となり、グループ全体の関係各社、各部門と連携して推進します。

② 人権への負の影響の対応

私たちは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、自社の事業活動に関係する人権に対する負の影響を特定・評価し、これらを予防・軽減する取り組みを進めていきます。私たちが人権への負の影響を引き起こした、若しくはこれを助長したことが明らかになった場合には、適切な手段を通してその是正に努めます。

③ 救済措置

世界中のDUNLOPグループの役員・従業員及び他ステークホルダーは、事業活動に関わる懸念事項や潜在的違反について企業倫理ヘルプライン^{※2}に相談・報告することができます。現地(自社)にもコンプライアンス窓口がある場合は、現地(自社)のコンプライアンス窓口または企業倫理ヘルプラインのいずれにも相談することができます。

本方針に基づいてなされた相談・報告については、プライバシーの保護を徹底し、相談者に対するいかなる報復措置も取られることはありません。私たちは、相談・報告に関する調査や対応を行い、違反行為があった場合は適切な是正措置を講ずるよう努めます。

④ ステークホルダーの人権尊重

私たちは、私たちと関わるすべてのステークホルダー(グループ全従業員、お客様、サプライヤー、ビジネスパートナー、先住民族含む地域住民の方々等)の人権を尊重します。人権への負の影響については、当社の事業活動によって影響を受ける、または受ける可能性のあるステークホルダーの視点から理解するよう努めます。今後も私たちに関連する人権課題について、継続的にステークホルダーとの対話を行い、人権尊重への取り組みを推進していきます。

⑤ 研修・教育

私たちは、役員及び従業員が本方針を理解し、本方針に則った行動が実践されるよう、教育を実施していきます。

⑥ 情報公開

私たちは、本方針の運用状況を継続的にモニタリングし、必要に応じて改善していきます。当社ウェブサイト、統合報告書その他のコミュニケーション手段を通じて、本方針の浸透に向けた取り組みの進捗状況・人権尊重の促進に向けた取り組みを定期的に開示します。

2026年3月26日

住友ゴム工業株式会社

代表取締役社長 國安 恭彰

國安恭彰

※1  企業行動基準

※2  企業倫理ヘルプライン

個別の人権課題への取り組み

多様性、個人の尊厳

一人ひとりの人格や個性、プライバシー、多様性（ダイバーシティ）を尊重し、思想・信条・宗教・人種・肌の色・国籍・言語・社会的地位・出身・性別・性的指向・性自認・性表現・年齢・心身のハンディキャップ、雇用形態・採用方式などの理由で嫌がらせや差別を行うことを禁止し、あらゆる形態のハラスメントを含む、個人の尊厳を損なう行為を行いません。また、すべての人が平等な機会を持ち、その能力を最大限に発揮できるよう、公平性・透明性のある基準に基づく採用や評価・処遇の実現に取り組めます。さらに、多様な背景を持つ人々が互いに理解し支え合える包摂的な職場環境を構築し、全ての社員が安心して働ける組織づくりに努めます。

労働・職場環境

私たちは、人間の尊厳に反する非人道的な労役を認めず、適正な労働環境の実現に取り組めます。

- ・人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隷も許容しません。
- ・移民労働者、外国人労働者を脆弱なステークホルダーと認識し、そのような脆弱な立場にある労働者の不当な扱いを許容しません。
- ・幼児や児童が労働に駆り立てられ健全な成長や教育の機会を奪われることのないよう、事業活動を行う国・地域の法規制に定められた最低就業年齢に満たない者を雇用する児童労働を行いません。
- ・事業活動を行う国・地域において適用される法規制に従って、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。
- ・最低賃金、休暇の確保、安全衛生、労働に関わる法規制を遵守するとともに、適正な勤務時間を遵守します。
- ・国際労働基準に沿った倫理的な採用活動を推進し、公平かつ透明性のある雇用プロセスの遵守に努めます。

プライバシーに対する権利

私たちは、個人情報の保護に関する各国・地域の法規制等を遵守し、必要かつ適切な管理を行い、個人情報の保護と安全を確保します。

☑【参考】 プライバシーポリシー

土地の問題・先住民の権利

「自由意思に基づく事前の十分な情報に基づく同意の原則（FPIC）」を尊重し、土地の収奪には関与しません。特にプランテーションや工業用地を取得する場合には、それにより影響を受ける先住民族や地域社会の方々の間で、「途上国における森林減少・劣化による二酸化炭素排出の削減に関する取り組み（UN-REDD*）」中のFPIC原則に関するガイドラインに沿った取り組みを実践します。また、先住民族や地域社会がその生活のために森林資源を利用することを尊重します。

周辺住民への配慮

事業所周辺の地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、排水の適切な処理、水ストレスを始め、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減のために国際規範に則り、必要な対応を実行します。

警備担当者等による人権侵害行為

私たちは、警備会社の起用にあたっては、関係各国・地域の法規制を遵守するとともに、警備会社の選定に関し、「安全と人権に関する自主原則」「法執行官のための行動綱領」「法執行官のための行動綱領による力及び銃器の使用に関する基本原則」等の国際的ガイドラインを支持します。

紛争鉱物への責任

紛争地域及び高リスク地域における鉱物採掘や取引によるいかなる人権侵害にも加担しないようサプライチェーンにおける「責任ある鉱物調達」の実践に取り組めます。

☑【参考】 調達ガイドライン

☑【参考】 サプライチェーンマネジメント

倫理的・責任あるマーケティング／製品の安全・品質

製品の欠陥により生命、身体または財産に被害を生じさせないようにすることや、ステークホルダーの信頼を裏切らない品質の製品・サービスを提供することは企業活動の大前提と認識しています。研究・開発から、製造・加工、検査、流通・販売に至る全プロセスにおいて、品質マネジメントシステムに則った対応で、法規制に準拠し、安全な製品・サービスを提供します。

※ UN-REDD：国連開発計画（UNDP）、国連環境計画（UNEP）、国連食糧農業機関（FAO）が共同で実施している「途上国における森林減少・劣化による二酸化炭素排出の削減に関する取り組み」

