



SUMITOMO RUBBER GROUP

HUMAN RIGHTS REPORT 2025

住友ゴムグループ 人権レポート

(2025年5月)



CONTENTS

1. はじめに

TOP COMMITMENT	2
住友ゴムグループの概要	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
ダイバーシティ推進	12
外国人労働者受け入れの取り組み	14
Topics : 技能実習生受け入れ状況確認(白河工場)	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・加工場の視察(タイ)	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
住友ゴムグループ人権方針	27
個別の人権課題への取り組み	28

TOP COMMITMENT

住友事業精神に根付く協調・共存・共栄の精神

当社は、約400年の歴史を持つ住友グループの「住友事業精神」を基盤とし、これまでさまざまな事業活動を展開してきました。

ジョン・ボイド・ダンロップが息子の願いを叶えるために空気入りタイヤを発明し、それを世に広めたことを起点に、一世紀以上にわたりゴム素材をベースにしたものづくりを追求し、数多くの世界初、日本初の商品を社会に送り出してきました。

国内外の多くのお客様や投資家の皆様とお会いするなかで、長きにわたる安定したビジネスを継続できているのは、お客様からの信頼に常に応え、取引先様との強固な関係を築き、地域住民の皆様のご理解をいただいているからだと感じています。



「Our Philosophy」の実現に不可欠な「組織風土づくり」

当社の企業理念体系「Our Philosophy」は、住友事業精神を基盤に、2020年に策定しました。これは、約4万人に上る多様性に富んだ仲間が心をつなげて進むための共通の指針です。

「Our Philosophy」の浸透を図るため、グループ会社を個々に訪問し、多くの社員と直接対話を重ねてきました。現場での取り組みや社員の思いを聞くなかで感じたことは、世界中の住友ゴムグループの多様な人材が互いに尊重し合い、自由闊達に議論し、社外の関係者の皆様と共に働くことにヨロコビを感じられるような風土づくりが、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。」ためには不可欠であるということです。このような組織風土づくりは人権尊重そのものであり、その重要性を今後も繰り返し発信し続けたいと思います。

すべてのステークホルダーに「最高の安心とヨロコビ」を

原材料の調達からお客様の元に製品が届くまで、当社のビジネスはグローバルに展開しており、バリューチェーン全体に関わるステークホルダーも多岐にわたります。

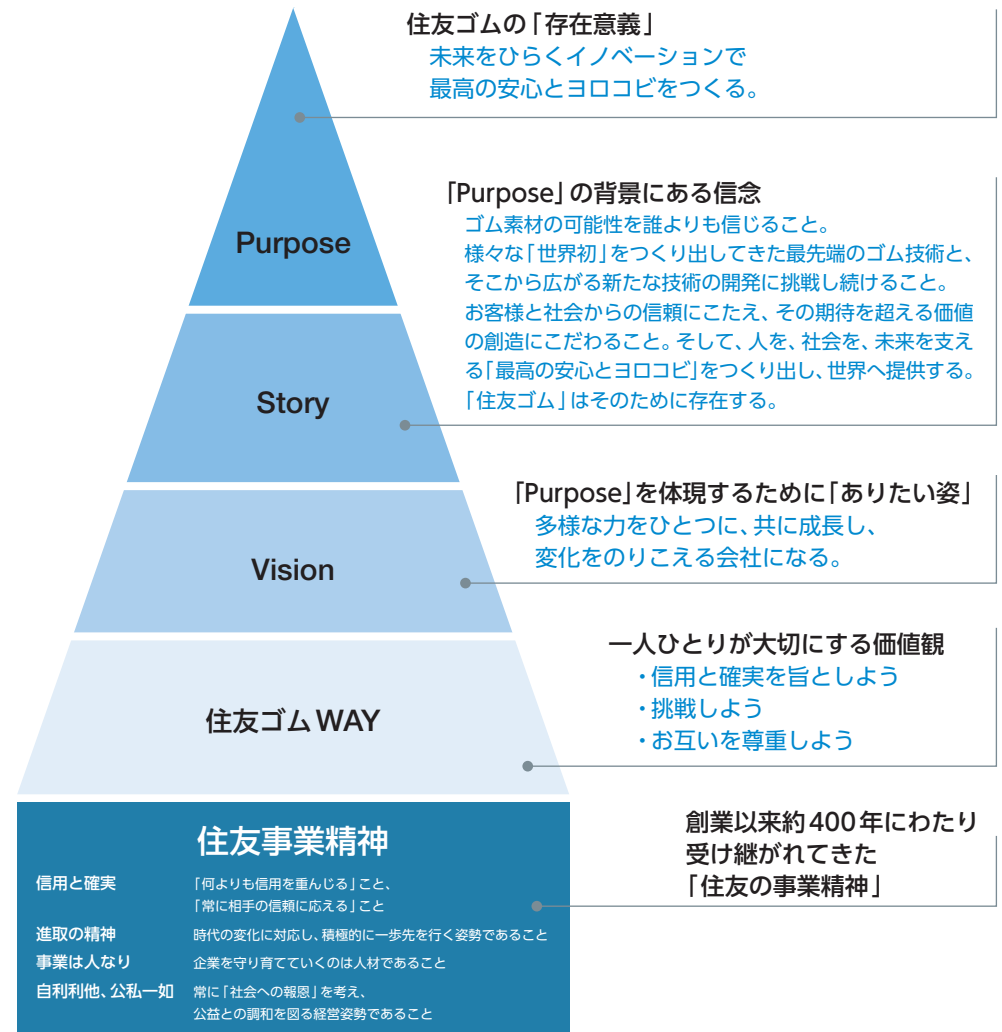
すべてのステークホルダーに、住友ゴムグループのPurposeである「未来をひらくイノベーションで、最高の安心とヨロコビをつくる。」を体現していくには、グローバルに展開する事業で起こり得る人権問題について理解し、住友ゴムグループで働く一人ひとりが「住友事業精神」および「Our Philosophy」に則った行動をとっていくことが欠かせません。

将来にわたって信頼される会社であり続けるために、この基盤となる考え方を元に、当社のビジネスに関わるすべてのステークホルダーの尊厳を尊重した事業を展開していきます。

住友ゴム工業株式会社
代表取締役社長

山本 悟

住友ゴムグループの企業理念体系「Our Philosophy」



住友ゴムグループの概要

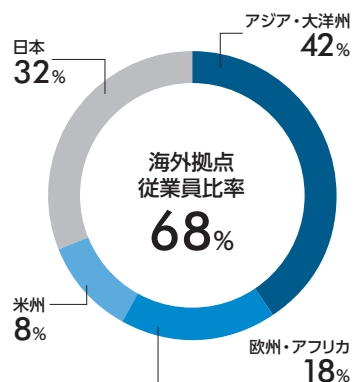
事業規模

従業員

・連結従業員数

37,995人

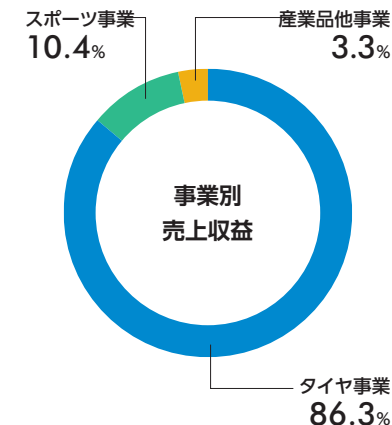
(2024年末現在)



2024年度連結業績

・売上収益

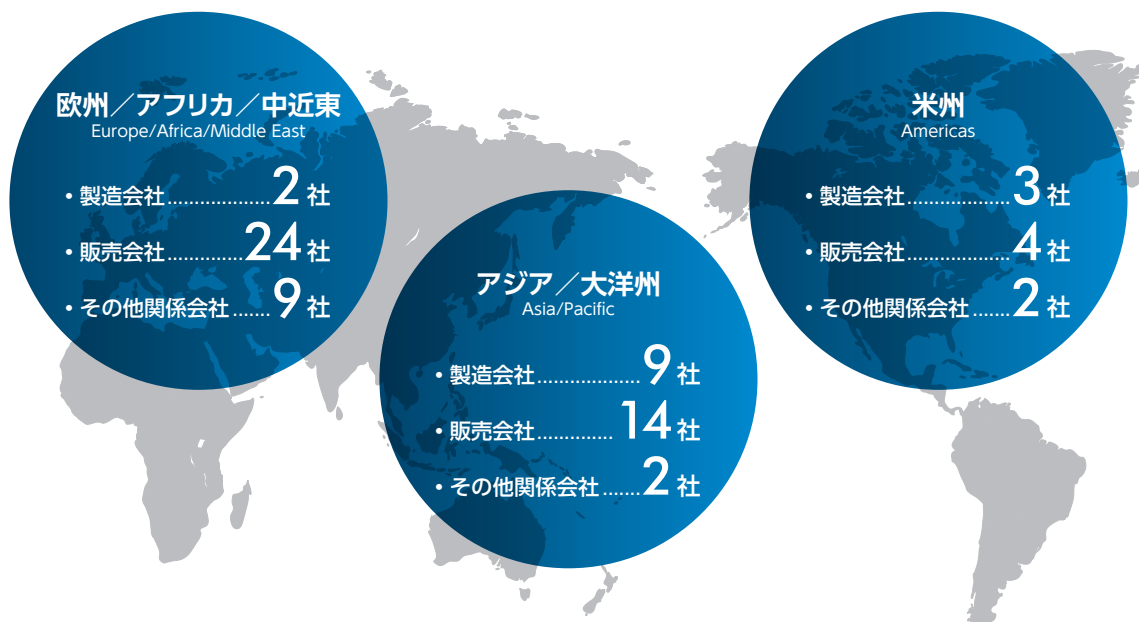
12,119 億円



事業地域

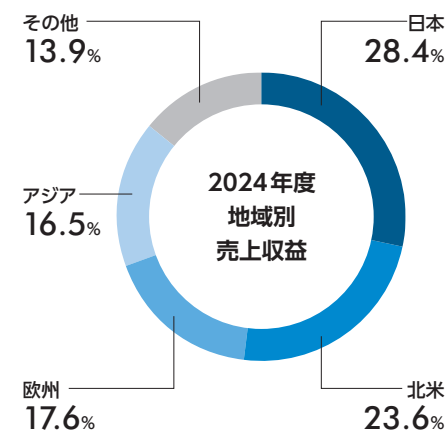
グローバル拠点

2025年2月末現在



国内拠点／主要関係会社

2025年2月末現在



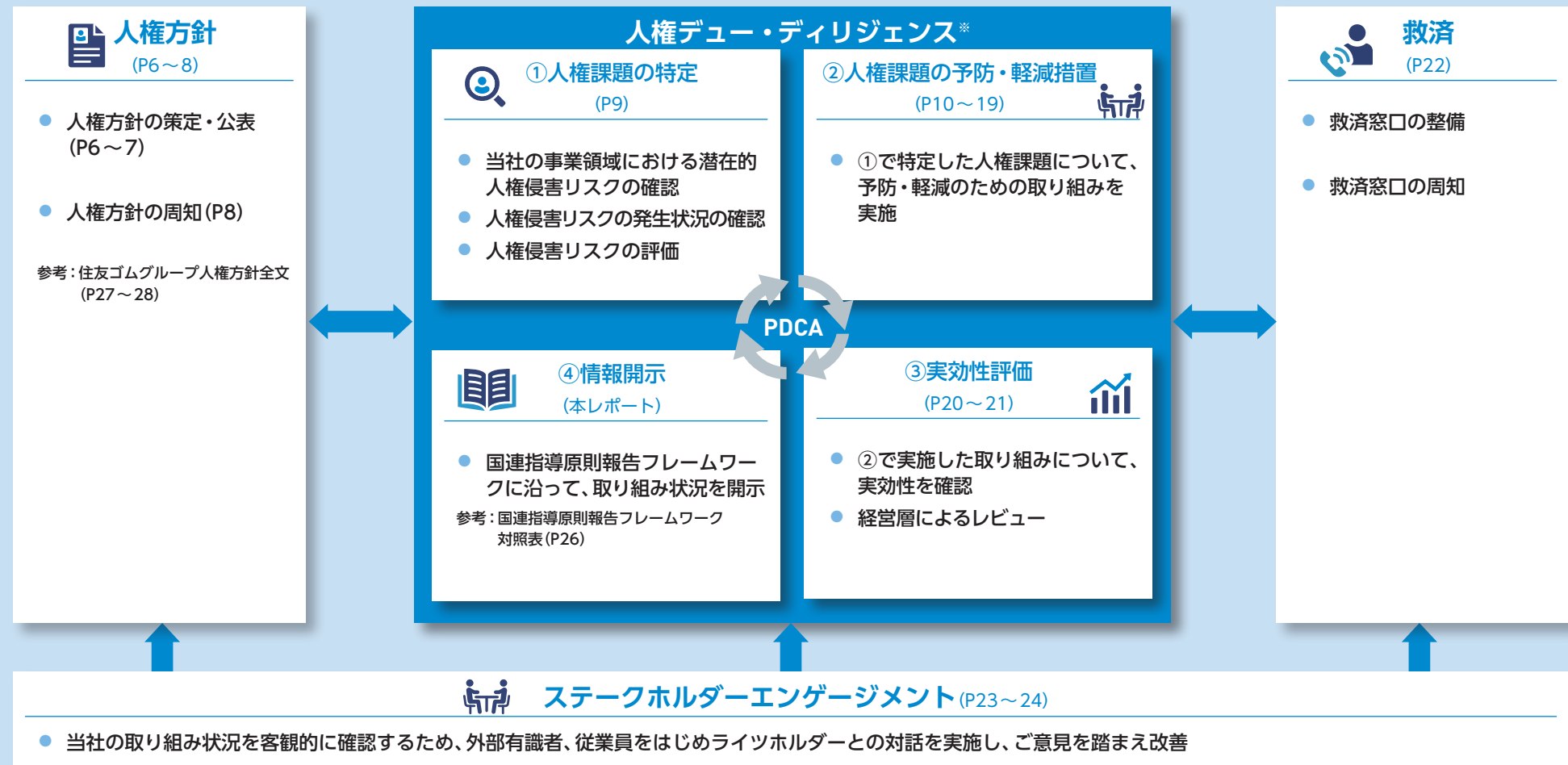
・事務所..... **4** 拠点
 ・生産拠点..... **6** 拠点
 ・開発拠点..... **5** 拠点
 ・主要関係会社..... **13** 社

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 ☒ 住友ゴム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	- 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	- 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。

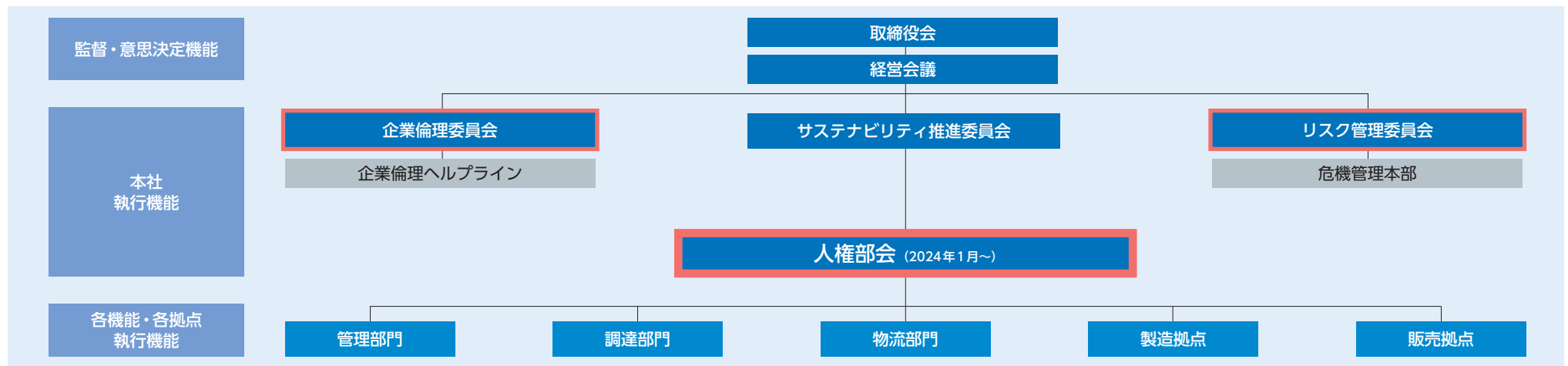
定期的なコンプライアンス研修

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

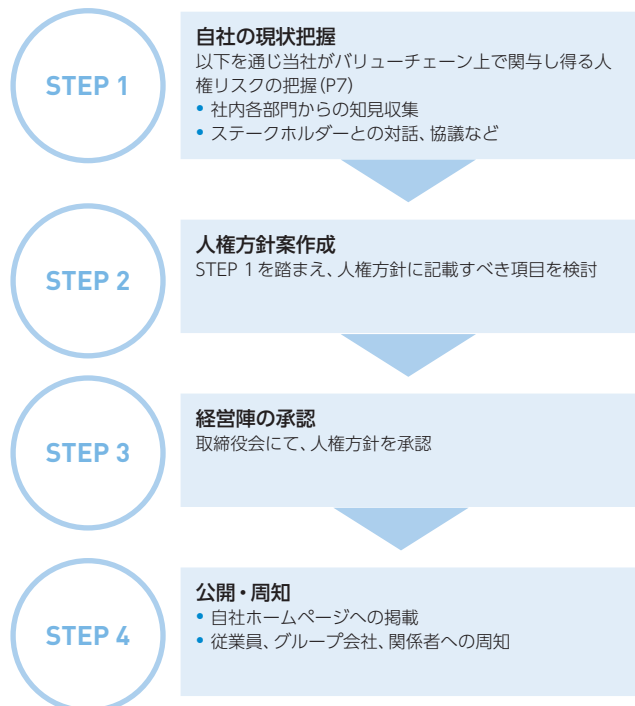
基本的な考え方

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



住友ゴムグループ人権方針

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「住友ゴムグループ人権方針」(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。

本方針は住友ゴム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。



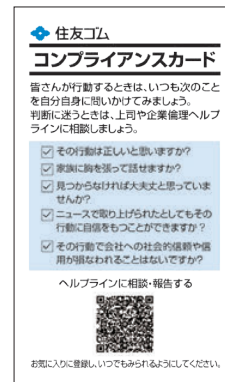
企業行動基準(多言語)

☒ 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

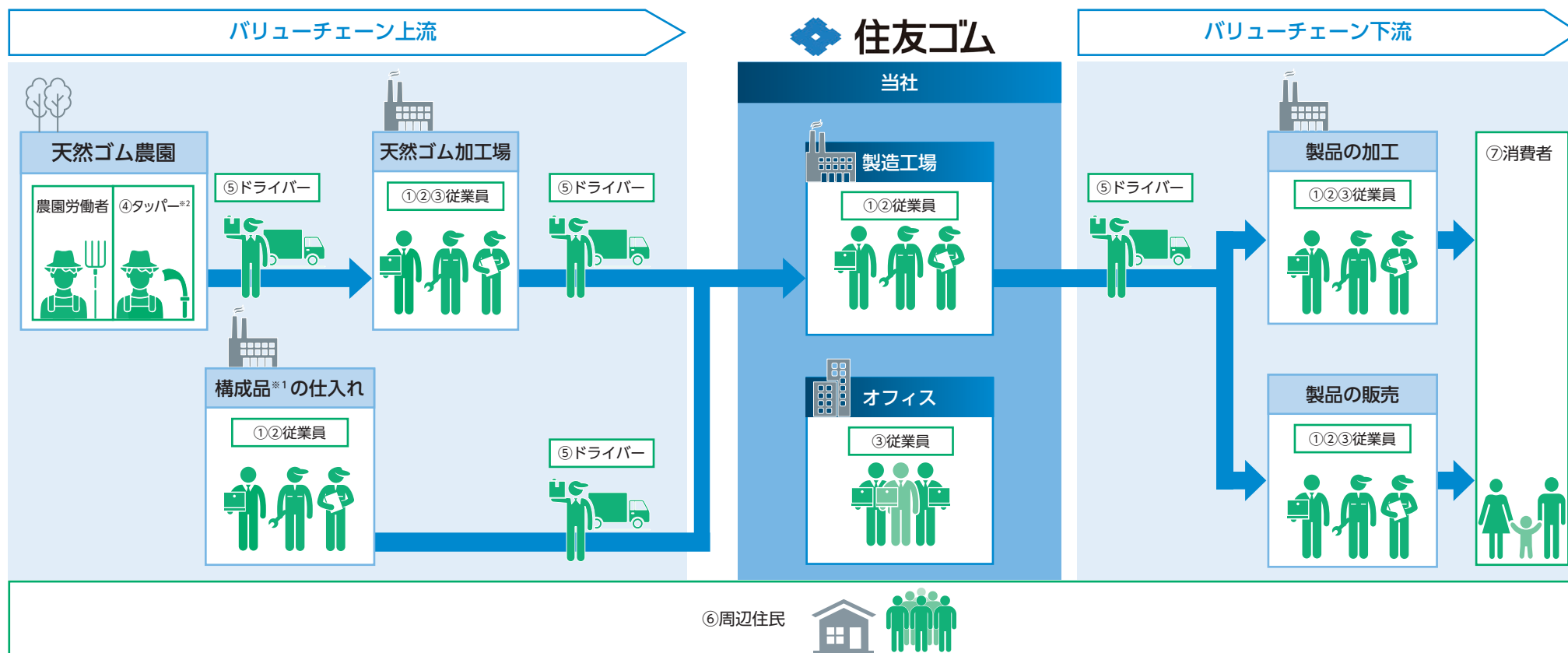
住友ゴムグループは人権の観点から、さまざまな方針を策定し、バリューチェーン全体で人権尊重の取り組みを行っています。

環境 E	☒ 環境方針	2024年 発行
	☒ 環境方針(別紙)	
社会 S	☒ D&I トップコミットメント	2022年 発行
	☒ 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
	☒ 持続可能な天然ゴム方針	2018年 発行 2021年 改定
	☒ マルチステークホルダー方針	2024年 発行
	☒ 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	☒ 品質方針	1999年 発行 2022年 改定
	☒ コーポレート・ガバナンス報告書	2015年 発行 2025年 改定
	☒ 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



ライツホルダー	想定されるリスク
① 従業員 (作者者)	- 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)	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)	- ハラスメント - 性別／雇用形態などによる差別
④ タッパー※2	- 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	想定されるリスク
⑤ ドライバー	- 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	- 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	- 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 構成部品：製品形成のための部品

※2 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。

<参考>従業員向け人権セミナー資料

Our Philosophy× 人権

テーマ：住友ゴムグループの社員として人権を尊重するとは？

Our Philosophyと人権

Our Philosophyの住友ゴムWayに「信用と確実を旨としよう」「お互いを尊重しよう」とあるように「人権の尊重」はOur Philosophyの実現にとって土台・前提となる要素です。

Our Philosophyの実現に向け、人権に関する身近なトピックを通し、「日常業務において人権を尊重するとはどういうことなのか」について、理解しましょう。

なぜ人権尊重が求められるのか？

昨今、企業活動における人権遵守への注目度が増々高まっている

住友ゴムで働く一人ひとりが企業に求められる責任と、日常業務において留意すべきことを理解し、お互いを尊重し、周りから信頼される企業であり続けるために必要なことを学びます。

Message



蛭田 晋一郎

人事総務本部
人事部長

社員一人ひとりが安心して働き、能力を最大限に発揮するためには、人権が尊重される職場環境の実現が不可欠です。人権リスクが常に存在することを認識し、そのためにBad News First/Fastが実施しやすい環境を整え、課題には迅速かつ丁寧に対応します。

住友ゴムWAYの「お互いを尊重しよう」を体現・実践することが、その第一歩です。ハラスメント防止研修やアンコンシャスバイアス教育を通じて人権意識を高めるとともに、心理的安全性を確保した職場づくりを推進しています。

また、経営陣やリーダー層に対しては360度フィードバックや組織体質調査を活用し、自己の行動や職場環境を客観的に見つめ直す機会を設けています。これらの取り組みを通じて、現場の声に耳を傾けながら組織全体で人権尊重の意識を醸成しています。

今後も、すべての社員が安心して能力を発揮できる環境づくりを積極的に推進してまいります。

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

人権部会参加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

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、国際的に「ビジネスと人権」を専門としている梅津英明弁護士（森・濱田松本法律事務所）にご講演いただきました。

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、より実践的な知識が身に付くよう工夫しました。

【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なか ・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

【従業員向け】(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なか ・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 - しより自分に身近なものとして理解

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

STEP 1

事業領域内の潜在的な人権侵害リスクの確認

国際機関が公表している各種レポートやWebサイトを参考に以下の切り口で確認

- 事業特性上(タイヤ・スポーツ・産産品)の人権リスク
- 当社製品の原材料(天然ゴム)に関する人権リスク
- 当社拠点の国別人権リスク

STEP 2

人権侵害リスクの発生状況の確認

実務に精通したメンバーとともに社内情報を分析し、どのような人権課題が発生しているかを確認

- 企業倫理相談窓口への問い合わせ内容
- 労働災害の発生状況やその背景、ヒヤリハットの内容
- 訴訟内容 など

STEP 3

人権侵害リスクの評価

外部の専門的アドバイスを得ながら、以下の観点でリスクの深刻度を評価

- 規模：被害者にどれくらい重大・深刻な影響が出るか
- 範囲：どの範囲の人々が影響を受けるか
- 救済困難度：負の影響が生じた後の現状回復の難しさ

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	- ゴム素材の特性上作業の手作業が必要なため、生産設備と作業員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	- 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 - 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	P12～13	
差別的禁止と法の下の平等	- 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			
外国人労働者の権利	- 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		P14～15	
強制労働	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	—	
児童労働	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(従業員:労働安全衛生の取り組み)

基本的な考え方

当社は、グループ全従業員の幸せを追求し、「安全で健康的な働きやすい職場づくり」を実現するため、「安全衛生はすべてに優先する」をスローガンに「労働災害ゼロ」を目指しています。

中央安全衛生委員会において「住友ゴムグループ安全衛生活動指針」を定め、労使一丸となり、全員参加で労働安全衛生活動の継続的改善に取り組んでいます。

この指針は、当社グループ従業員だけでなく、協力会社で働く従業員、そして当社関連施設を訪問するステークホルダーも対象としています。

住友ゴムグループ安全衛生活動指針

1. 危険に対する感覚が高く、常に安全な行動がとれる「安全な人」づくりを最優先に進める
2. 職場環境を改善し、管理監督者の責任を果たして、危険ゼロの職場構築で労働災害ゼロを目指す
3. 労働安全衛生に関する諸法令を遵守するとともに、外部からの要求事項に対し適切に対応する

2024年度の振り返りと課題

住友ゴムグループの目標は「重大災害：ゼロ件」であり2年間継続していますが、その兆候ともいえる災害はゼロではありません。

そこで、職場ごとで異なるリスクを適切に発見し、安全KPI指標（以下“2025年度の目標”参照）に近づけられる人材の拡充を図っています。

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
2024年度の実績	- 重大災害件数：0件 - リスクアセスメント指導者育成：114人
2025年度の目標	- 重大災害件数：0件 - リスクアセスメント指導者育成：50人（グローバル全員完遂を目指す） - 安全KPI指標：全員5段階評価中3以上を目指す

☑ 住友ゴムグループ 労働安全衛生

☑ (株)ダンロップゴルフクラブが無災害記録810万時間達成
～厚生労働省から認定～



2024年度までの社外からの評価・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%）	2009～2024
 健康経営優良法人 ホワイト500	健康経営優良法人 ホワイト500 ・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	2017～2024
 SPORTS YELL COMPANY 2024+	スポーツエールカンパニー2024 ・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	2023～2024

Topics：好事例紹介

従業員の提案から職場環境を改善

当社のグループ拠点の一つである、タイの天然ゴム加工工場では、天然ゴムを加工し、ブロックラバーにします（詳細はP18をご参照ください）。出荷の際、ブロックラバーをトラックの荷台に積み込む作業が発生します。

工場内での安全点検を実施した際、「高所での作業のため、転落などの重大な災害が発生するリスクがあるのではないか」と、工場の工務課メンバーから課題提起がありました。

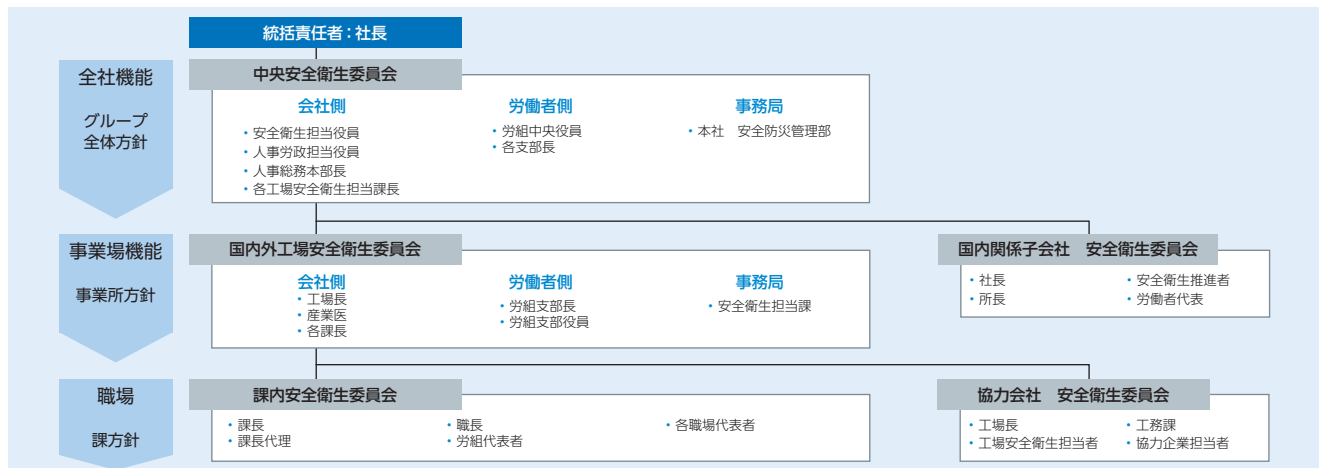
作業者の意向も確認したうえで、作業者が万一足を踏み外しても転落して重大な災害につながらないように、天井からワイヤーを吊るし、作業時には安全ワイヤーを使用できるよう、作業環境を改善しました。

定期的に安全点検を実施し、気付いたことは声をあげる。その声を管理監督者が受けとめ、危険ゼロの職場環境につなげるように対応すること。こうした職場全員での取り組みを好事例として他拠点へ共有し、「安全で働きやすい職場づくり」に向け、グループ一丸となって取り組みを進化させていきます。



推進体制

社長を統括責任者とし、安全防災管理部が中心となって、国内外の各拠点・労働組合・協力会社などと連携しながら取り組みを進めています。



安全な人づくり

住友ゴムグループが目指す「重大災害：ゼロ件」達成のためには、安全な人づくりと安全な環境・設備づくりの並立が不可欠です。

このうち、安全な人づくりのために教育や仕組みの構築だけでなく一人ひとりの特性にも着目しています。職場単位の丁寧なコミュニケーションを通じ、上司・部下の枠にとられず声を掛け合うことができる「安全な人づくり」に努めています。

安全意識の向上

いかなる状況でも安全ルールを守れる職場づくり・安全文化の醸成を図っています。

項目	参加者/対象者	内容
全社安全衛生・防災大会 (半期に1回)	・代表取締役社長 ・社内取締役 ・全執行役員 ・全製造拠点長	住友ゴム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
職場内コミュニケーション (随時)	全製造現場	・職長の見回りによる危険箇所の確認 ・見回り時の現場での声掛けと困りごとや危険箇所の吸い上げ

安全教育

「労働災害ゼロ」に向けて定期的に安全衛生に対する教育活動を進めています。

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

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思っています。「健康管理室」を設置し、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 ・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
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

 住友ゴムグループ 健康経営宣言

防災意識の向上



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

作業員が「安全に安心して作業が行えるように作業環境づくり」を継続的に実施しています。

2024年度	暑熱、騒音、粉塵や有機溶剤など作業環境改善を強化 ・各工場の優先順位に従い、各工場予算で対応
2025年度	「暑熱対策」に軸足を置いた活動 ・社長の現場視察を踏まえて2025年度は特別予算を確保し、最優先事項として全社で取り組むことが決定

拠点間の好事例共有の場づくり

業務の中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。

Message



元上 文信
サステナビリティ経営推進本部
安全防災管理部長

近年(2023～2024年)に発生した当社グループの労働災害を分析すると、およそ70%は被災以前から行っていた不安全行動が原因だったことが分かりました。これを根本から解決するには、設備安全と行動安全の両輪を並行して進める必要があると実感しています。具体的には、設備安全としては人と設備の分離、あるいはセンサーによる自動停止であり、行動安全としては階層ごとの思考傾向に合わせた安全最優先の教育と考えています。例えば、管理監督者の特徴(工程熟知の自負と強い責任感)を踏まえたうえでの危険敢行性の抑制教育などです。

「安全第一」はこれまでも周知されていましたが、より具体的な施策を講じて従業員の安全を守り抜きます。

人権課題の予防・軽減措置(従業員:ダイバーシティ推進)

基本的な考え方

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進は、人権尊重の根幹をなすものであり、「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づくり」に不可欠なものです。また、人権の重要課題であるハラスメントや差別を防ぐものでもあります。私たちは、いかなる形のハラスメントや差別も許容せず、多様な個を尊重する企業文化の醸成を目指しています。

すべての従業員が安心して働き、自身の能力を最大限発揮できる環境、定期的な研修の実施や相談窓口の設置、働きやすい環境整備を通じて、課題に真摯に向き合いながら継続的に取り組みを進めています。

☑ DE&I ページ

D&I トップコミットメント

私たち住友ゴムグループは、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。

D&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

山本 悟

☑ 住友ゴム D&I トップコミットメント

ジェンダーギャップ是正への取り組み

女性管理職比率の向上や男性育休取得推進などを通じ、社会構造や企業風土のなかで生まれてきたジェンダーギャップ是正に取り組むことで、誰もが公正な環境の中でやりがいを持って働ける職場づくりを推進しています。

【理解浸透・啓発】

- トップによるコミットメント発信
- アンコンシャスバイアス理解浸透活動
- マタハラ、パタハラ防止セミナーの実施

【女性のキャリア形成支援施策】

- 社内メンターによるメンタリング「メンター制度」
- 管理職向け女性部下育成研修



男性育休取得推進

社長を筆頭に、部下・自身のワーク・ライフ・バランスを実現するマネジメントができるボスとなるためにどう行動していくかをコミットする「イクボス」宣言を管理職が実施



経営層への意識浸透活動

DE&Iについて社外取締役、社外監査役とディスカッションする山本社長



国際女性デーでの啓発活動

国際女性デーにジェンダーギャップへの啓発を実施。オリジナル壁紙を住友ゴムグループ内に発信しました。

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

国内工場において、多様な従業員が将来にわたり「はたらきたい」と思えるサステナブルな工場を実現するため、全社横断プロジェクトとして「はたらきたい未来の工場プロジェクト」を発足しました。抜本的な工場の労働環境改善に取り組んでいます。

誰もがいきいきと働ける工場を目指して

製造現場では、肉体的負荷の高い作業箇所が多くあります。性別年齢問わず安心して作業ができる環境の実現を目指し、製造現場において各種取り組みを行っています。

まだ改善すべき点は多くありますが、現場の従業員より「目に見える変化が起きてうれしい」「以前より作業がしやすくなった」といった声が上がっています。改善は着実に進んでおり、さらに推進していきます。

- 数の足りなかった厚生設備(トイレや更衣室等)の改装や増築
- 夜勤時も安心して利用できる明るいトイレに改装
- 筋力や身長にかかわらず誰にでも作業しやすいように設備を改善



女性目線での現場パトロールの様子



明るく清潔に改装された女性用トイレ

LGBTQ+に関する取り組み

性的マイノリティの方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。誰もが自分らしく働ける職場づくりを目指し、理解浸透、コンプライアンス向上、支援表明者（アライ／Ally）を増やす活動を進めています。

【理解浸透・啓発】

- LGBTQ+に関するハンドブック発行
- 全社に向けた定期的な理解啓発研修の実施
- 社内Allyによるコミュニティ発足
- 採用面接官へのLGBTQ+研修



【当事者に向けた環境整備】

- 社内外の相談窓口の設置
- 同性パートナー登録制度の設置



プライド月間*に際し、LGBTQ+への理解促進の一環として、各拠点の受付にレインボーフラッグを掲示しています
(写真は東京本社)

※ 毎年6月に行われる性の多様性を尊重し、LGBTQ+への理解と支援を深めるための啓発月間



人事情報発信キャラクター チャットボットの「チャボ」 PRIDEデザイン

障がい者に関する取り組み

住友ゴムでは、障がいのある方々が安心して働き、能力を発揮できる職場環境の実現を目指しています。

精神障がいのある方には、関係機関と連携しながら、適性に応じた業務への配属を進めています。また、身体障がいのある方に向けては、車いす対応トイレやエレベーターの設置、カードリーダーの高さ調整など、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

2024年度の障がい者雇用率は2.61%と法定雇用率を満たしていますが、障がいの有無にかかわらず能力を最大限に発揮し、充実した職場生活を送ることができる環境整備、積極的な雇用をさらに推進していきます。



バリアフリーの「誰でもトイレ」を設置（神戸地区）

シニア社員に関する取り組み

当社グループでは、2022年度からジョブ型の要素を取り入れ、成果責任の明確化や業務とマッチした処遇がなされるような制度を整えています。シニア社員の豊富な経験や知識、スキルなどを活かせる業務へのアサインと、それに見合った評価と報酬の提供することで、やりがいを持って働き続けられる職場づくりを推進しています。

理解促進・情報発信

DE&Iの理解浸透・意識醸成、ハラスメントの予防などを目的に、定期的に理解促進に向けた研修や情報発信を行っています。多様な層への実施を通じて、人権が尊重され、多様性が活かされる職場環境の実現を目指しています。

2024年度 DE&Iに関する研修実績

実施	セミナー	内容
1月	多様性・ダイバーシティ入門	多様性・ダイバーシティ経営がなぜ必要なのか、基本について学ぶ
5月	アンコンシャスバイアスセミナー	DE&Iや組織の活性化を阻む、他者・自身への無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に気付き行動変容へつなげるマインドセットを学ぶ
8月	LGBTQ+セミナー	・性的マイノリティに関する基礎知識習得 ・人権侵害・ハラスメントを起こさないための行動の理解



2024年度までの社外からの評価・認証

認証	内容	認定年
	えるばし認定（三ツ星） ・女性活躍推進に積極的な企業を認定する制度。企業は「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目に基づき、3段階で認定を受ける ・厚生労働省が実施	2020～2024
	D&Iアワード ベストワークプレイス賞 ・企業や団体のダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進の取り組みを評価・認定するアワード ・株式会社 JobRainbow が実施	2023～2024
	PRIDE指標 ゴールド認定 ・LGBTQ などセクシュアルマイノリティに関する企業・団体の取り組みを評価する制度 ・一般社団法人 work with Pride が実施	2022～2024

外国人労働者受け入れの取り組み

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。

従って、受け入れに際しては受け入れ拠点の人事部門を中心に監理団体と連携し、実習生が安心して働き暮らせる環境整備に努めています。

受け入れ時の留意点

- ・外国人労働者が抱えるリスクの把握
- ・送り出し拠点の国の文化や風習の理解
- ・帰国後のキャリア形成につなげてもらう育成を実施

受け入れ概要

送り出し拠点	住友ゴムグループ インドネシア タイヤ製造拠点 (PT Sumi Rubber Indonesia)		
受け入れ拠点	住友ゴムグループ 国内タイヤ製造拠点 (福島県白河工場)		
人数	2024年2月 10人	2024年8月 10人	2024年12月 10人
期間	1年間		
形式	企業単独型 ^{※1}		

※1 企業単独型：グループ会社から本社への派遣のため、仲介業者等は介しておらず、雇用に伴う手数料は発生していません

取り組み内容

受け入れ前

実習生を取り巻く環境やそれに伴う課題を洗い出し、受け入れ職場や食堂、寮務員などと共に対応を検討しました。

言語対応

日本語が理解できないことによるトラブルや労働災害を最小限に抑えるため、職場や寮など仕事や生活をする場所での掲示物はインドネシア語を併記する準備を進めました。

職場環境(工場内)

現場

操作盤などに英語表記

受け入れ時のトレーニング

実際に消火器を使った「消火器取り扱い訓練」

礼拝室^{※2}

簡易礼拝室

食堂

食堂の方

職場メンバー

※2 礼拝室：イスラム教徒向けの祈りを行う専用の部屋

ハラルフードの提供
(インドネシア語併記し、おぼんの色も変更)

生活環境

寮

掲示物

スーパー

周辺住民

白河警察署 交通課

交通指導
(日本の交通ルールを理解してもらう)

約0.6km

1人ずつ貸与されている自転車で移動

Penyewaan sepeda
自転車貸し出し
(レンタル)

約6km

Topics: 技能実習生受け入れ状況確認(白河工場)

2024年9月に、人権部会メンバーにて、技能実習生を受け入れている福島県白河工場を視察しました。実習生ご本人や関係者へのヒアリング、職場や寮への訪問を通して、技能実習生の受け入れに関して仕事・生活双方の観点でどのようなリスクが起こり得るのかを確認しました。

実習生	仕事 - 職場メンバーとの関係は良好。 - 日本語に慣れるのは苦勞しており、ジェスチャーや図を用いてコミュニケーションをとっている。 - 日本人の働き方、工場内の設備の自動化推進、生産性向上への取り組みなど学ぶことが多い。 生活 - インドネシアは通年暖かいため、冬の寒さが不安だったが、今のところ体調を崩さず過ごしている。 - 会社ではハラルフードが提供される。社外で食事をする際は、翻訳機を活用しハラルかどうか確認。	
職場の上長	実習生の様子 - 熱心に学ぶ姿に、受け入れ職場のメンバーも良い刺激を受けている。 工夫点 - 職場リーダーとパディーを組み、特に有事の際は、即座にサポートできる体制を整備。 - 同年代の若手社員を中心に、BBQなどの会社イベントを開催し親睦を深めている。 困りごと - 設備の言語対応がまだ完璧ではなく、すべての工程を任せられない。 - 設備の仕様変更は費用、人手がかかるため簡単には取り組めないのが実情。	 断食明けのお祝い 「レバラン」を祝う様子
トレーナー	実習生の様子 - タイヤ製造の基本を理解しているため覚えが早く、期待以上のパフォーマンスを発揮してくれている。 工夫点 - 実業務に入る前に、実際の設備を使った1カ月間の研修を実施(定年後再雇用者の“匠”が指導)。	
寮務員	視察の観点 - 日本人従業員と同じ社員寮で生活。インドネシア人が生活するうえでの人権リスクがないか、部屋、食堂、共同スペース、談話室、浴室トイレランドリー、お祈り部屋、掲示物などを確認。 工夫点 - 食堂をはじめ、実習生が使用する場所と避難経路は、インドネシア語併記を徹底。 - インドネシアの文化を理解し、実習生の要望を確認したうえで柔軟に対応。 例) ハラルフード、礼拝、共同浴場へのシャワーカーテンの設置 など	
工場人事	工夫点 - 職場や寮、地域への理解活動や協力依頼を丁寧に実施。 - 実習生との定期面談であがった希望や困りごとに順次対応。 例) 買い物サポートのため、週1、2回車での送迎を手配 など 困りごと - 受け入れ対応は初めてのことで想像以上大変。今後も同じ国から受け入れることで、知見を活かしたい。 - 設備や書類の言語対応はどうしても費用、人手がかかる。工場での対応だけでは限界もあるため、全社としてどう技能実習生の受け入れを継続していくか議論が必要。	

視察を終えて

実習生は意識高く業務に取り組み、職場から高評価を得ており、双方にとって有意義な受け入れとなっていることを確認できました。

課題と感じたこと

宗教・文化や風習の違う外国人の受け入れには、国内での採用以上に、追加でのコスト対応や職場運営上の工夫が必要であり、受け入れ職場の負担感が大きいことを確認しました。

今後に向けて

受け入れ前後の人権リスクや課題について経営層と共有し、他社事例や専門家の意見も聞きながら、ノウハウを蓄積していきたいとします。

技能実習生には困っていることをヒアリングし、それに対する工夫を社内で共有することで、さらに学びやすく、働きやすい環境づくりを推進していきます。

また、実習生だけではなく、実際にトレーニングをしている担当者の困りごとなどにも対応していくことが、受け入れを継続するうえで大切だと感じました。

Message

大平 准司
白河工場
工場長



2024年からインドネシアにあるタイヤ工場からナショナルスタッフ20人を技能実習生として受け入れています。

受け入れに際しては、生活習慣・文化の違いから、礼拝室の設置やハラル食の提供、現地言語の翻訳対応、通訳者の常駐などのハード面の整備のみならず、相互理解が深まるよう異文化理解について研修会等を実施し、ソフト面での意識啓発を図る活動も進めています。

2025年1月末に1年間の実習を終え、技能実習生10名(第一陣)が帰国しました。日本でのモノづくりの経験を通じて、現地工場でのナショナルスタッフの活躍の場がさらに広がっていくことを期待しています。

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。

ガイドラインの中で、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、2025年1月末時点で、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

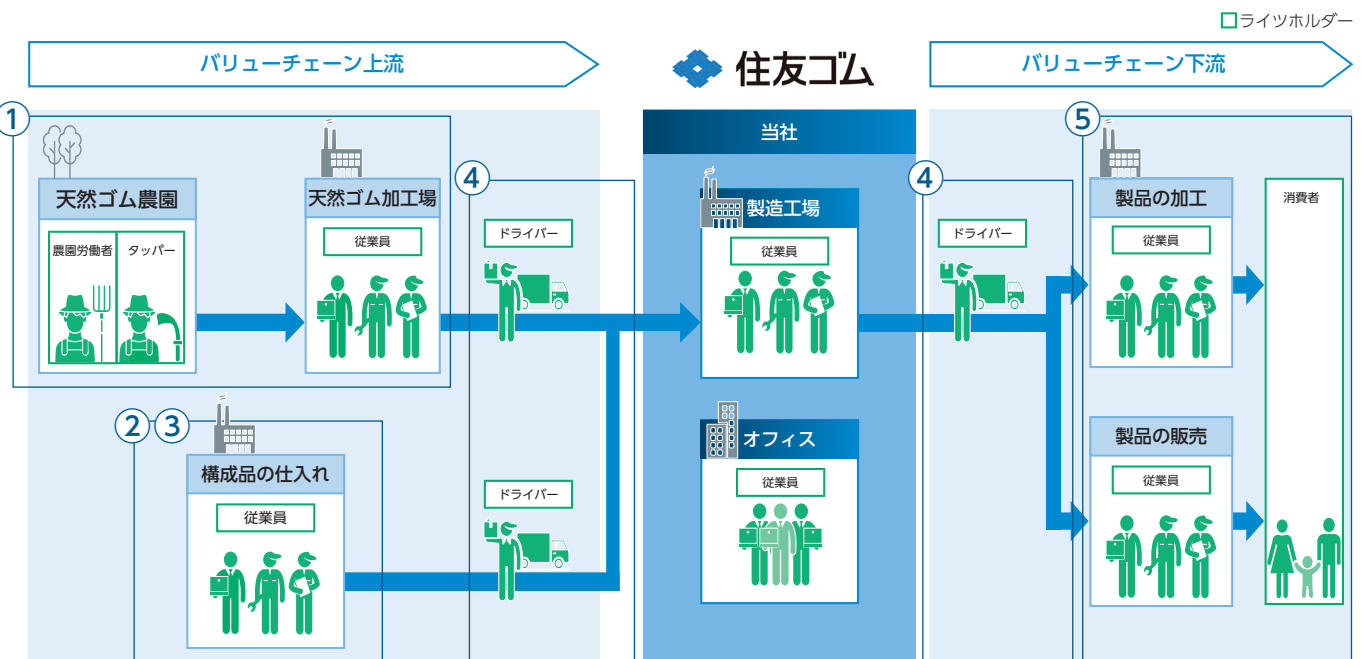
〈2024年度の取り組み結果〉

「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。

- タイヤ原材料のサステナブルな調達目標を達成

人権デュー・ディリジェンス取り組み方針

下図の①天然ゴム②タイヤ原材料のサプライヤーが人権侵害リスクの影響度・深刻度が高いため、優先度を上げて取り組んでいます。
③スポーツ・産業品事業のサプライヤー④物流関連⑤バリューチェーン下流についても、優先順位付けをしたうえで、順次取り組みを進めます。



2024年度には、当社にとって人権侵害リスクの深刻度が高い「バリューチェーンの上流」に焦点を当て、人権デュー・ディリジェンスを実施しました。

① 天然ゴム	・「天然ゴム」は、サプライチェーン上のリスク特定が非常に重要だと考えており、最優先で積極的に取り組みを推進 ・2024年度は、当社と関わりの深い、タイのゴム農園・加工場を視察(P17～18) ・2025年度以降は、シンガポール調達会社(P17)と連携し、人権デュー・ディリジェンス推進体制を整備
② タイヤ原材料のサプライヤー	3事業(タイヤ・スポーツ・産業品)の中で最も規模が大きいため、優先度を上げて取り組みを推進
③ スポーツ・産業品関連のサプライヤー	中小企業が多く、各お取引様の状況を理解しながら優先順位付けをして推進
④ 物流関連	2025年以降に戦略立案予定
⑤ バリューチェーン下流	

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住友ゴムグループ「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
- ・先住民族や地域の方々への権利を支援し、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

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)

【訪問拠点の選定】

観点①	当社との関わり ^{*4} 当社が人権リスクを「引き起こす」または「助長する」可能性がある拠点から訪問
観点②	農園経営の形態 経営農家と自営農家では実態が異なる可能性があるため、両者とも訪問
観点③	農園の規模 農園の規模や収穫高などにより、実態が異なる可能性があるため、規模の異なる農園を訪問

^{*4} ☑ 経産省「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」P15-16

☑ 今企業に求められる「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書 詳細版P62③

<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)

【2024年度訪問先：タイ(P19)】

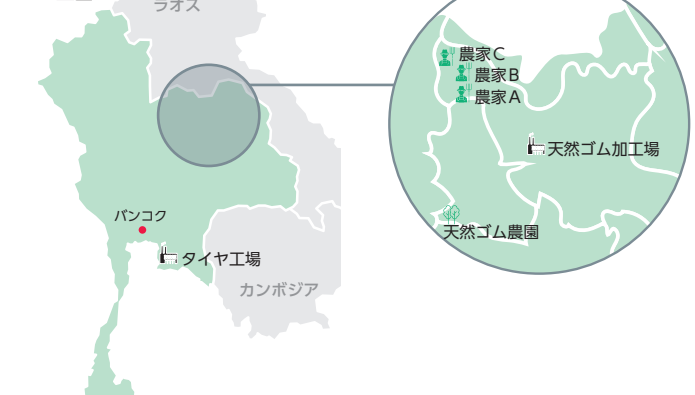
1：天然ゴム加工場と経営農家

	天然ゴム加工場	天然ゴム農園
拠点	Sumirubber Thai Eastern Corporation Co., Ltd.	Sumirubber Thai Eastern Plantation Co., Ltd.
所在地	タイ ウドンタニ県	タイ ノンブアランプー県
当社との関わり	グループ会社	ジョイントベンチャー

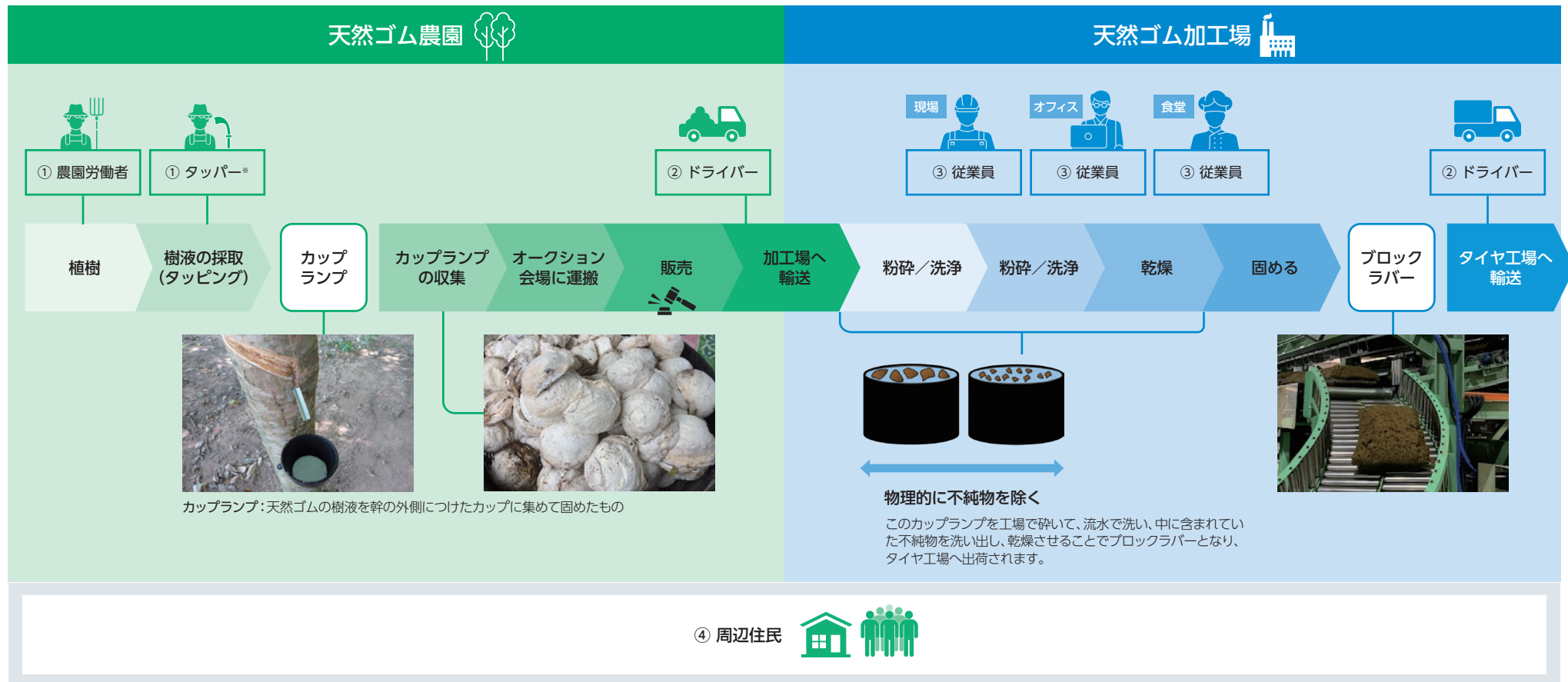
2：自営農家

農園規模	大	中	小
農家	A	B	C
植え付け年	2005	2004	2004
面積(ha.)	約7.5	約4.0	約2.0

タイ王国



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	想定されるリスク
① 農園労働者、タッパー	・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 ドライバー	・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

※タッパー：ゴムの木から樹液を採取する現場の労働者

ライツホルダー	想定されるリスク
③ 従業員	・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	・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・加工場の視察(タイ)

2024年10月に、当法人権部会メンバーは人権の専門家と主に天然ゴム加工場、ゴム農園(4カ所)を視察しました。

天然ゴムの樹皮を削るタッピング作業体験や視察、農園労働者や関係者へのヒアリング、天然ゴム農園や研究拠点への訪問を通して、労働環境の実態を把握し、環境・人権双方の観点でどのようなリスクが起こり得るのかを確認しました。

農園労働者 (タッパー)	労働環境(仕事の魅力) - 天然ゴムの収穫作業は夜間になるため、昼間の炎天下で収穫作業を行うサトウキビやキャッサバと比べて涼しく働ける。 - 天然ゴムは収穫のタッピングとカップランプの納品のみで、農地管理が不要かつ収入も良好。 - 以前は工場勤務だったが、工場と異なり天然ゴムの収穫作業は自分のペースで働ける点が魅力。(オフシーズンはサトウキビやキャッサバの収穫を行っており、天然ゴムは副収入) 気を付けていること - 夜間は蛇やサソリ、風で落ちる枝には注意を要する。		タッパーとの懇談の様子
農園経営者	懸念点①: 人材確保 - 現在は、在籍するタッパーとの良好な関係構築の結果、口コミにより人材確保できている。 - 今後は現在在籍するタッパーの高齢化やタイの労働人口減少などで、人材確保が困難になる見込み。 【参考】天然ゴム農園における人材確保の動向 - タイ(ラヨーン地区):すでに労働力が不足している傾向。カンボジアやラオスから移民を多く採用。 - ラオス:天然ゴムの植樹活動開始後約7年が経過し、自国内で天然ゴムの収穫が可能になる。結果、タイへの移民が減少する見込み。 懸念点②: 収穫量 - 現状、天然ゴムの木が枯れているエリアがあり収穫量が確保できていない。植え替えなど対応する。 - たい肥や化学肥料の活用による土壌改良も検討中。 懸念点③: 盗難 - 貯蔵してあるカップランプが盗まれることがある(カップランプは高価で取引される)。 - 盗難防止のため夜間パトロールや監視カメラ等の対応が必要で、これまで以上に管理工数が必要。		タッピング作業体験
自営農家の皆さん	労働環境 - 整然とゴムの木が植えられている平地の経営農家と違い、起伏のある山地が多い。 懸念点①: 人材確保 - 現状家族、親戚の運営で円滑に回っており、労働力不足や移民の採用の必要性は感じていない。 - 最新の労働人口に関する情報が不足している可能性もあるため、継続的に実態の把握が必要。 懸念点②: 天然ゴムの価格 - 他のオークション会場の価格動向をネットで確認し、仲介業者を経由せず直接卸すなど、高く売れる方法を模索している。		小規模農家のオークション会場
研究拠点の研究員	工夫点: 化学薬品を使った天然ゴムの収量アップ - 天然ゴムのタッピング頻度を減らしつつ1回当たりの収量を増やすことのできる薬品、“エチレン促進剤”の活用を検討している。 懸念点: 天然ゴムの品質 - エチレン促進剤の活用により、天然ゴムの品質に及ぼす影響の確認が必要。 注: タイコンケン大学との共同研究にて取り組み中		研究開発現場の視察

視察を終えて

課題と感じたこと

天然ゴム農園での対話を通じ、労働環境の実態を直接確認できたことは大きな収穫でした。夜間作業の負担や収穫量の不安定さによる収入の増減があるなど、具体的な人権リスクを認識しました。タイ国内の労働人口減少も将来的な懸念です。こうしたリスク低減に向け、技術研究や支援を継続する必要性を実感しました。

今後に向けて

今回の視察はタイ東北部の4拠点が対象でしたが、国や地域によってリスクが異なる可能性があるため、今後も継続した視察を実施予定です。社内外の関係者と連携を強化しながら、天然ゴム農園における人権デュー・ディリジェンスの実施を推進していきます。

Message



村上 浩巳
Sumirubber Thai Eastern Corporation (STEC)
工場長

STECは住友ゴム保有の天然ゴム製造会社で操業15周年目を迎えます。ここまで継続、発展できたのもタイ東北部地方での原料を供給してくださっているゴム農家さん、ディーラーさんのおかげです。2026年からの施行が見込まれるEUDR*運用開始に向けて農家さんには多大なるご協力をいただいております。今後もタイのゴム産業発展を目指し情報共有を進めていきます。

環境面では、地域住民の皆様の御意見に応え、臭気や排水で問題を出さないよう対策を実施し、新技術の情報収集も行いレベルアップもしていきます。

また、工場作業現場環境に関しても、重量物ハンドリング、冷房の設置など作業環境改善を進め、働きやすい環境づくりを進めていきます。

* EUDR: EU Regulation on Deforestation-free products (欧州森林破壊防止規制)

実効性評価

基本的な考え方

ビジネスにおける人権尊重の取り組みにおいて、「人権方針の周知」と「救済窓口の整備」は、人権侵害リスクの度合いにかかわらず、すべての拠点に必要な要素です。

2024年度は、まずこの2つの観点において、グループ内全拠点を対象に、周知状況の確認を実施しました。

加えて、当社が「優先して取り組むべき重要な人権課題(P9)」については、特に人権侵害リスクの深刻度が高いと想定される「製造拠点」に焦点をあて、対応状況を確認しました。

2025年度には、「販売拠点」においても対応状況の調査を実施する予定です。

人権方針の周知状況

2024年度の企業倫理月間において、山本社長のメッセージを社内通達などで共有し、さらに人権方針の読み合わせや、各部門長／各子会社社長から従業員に対し法令遵守・企業倫理の重要性を周知してもらいました。(P8)

その後、国内外の全拠点で取り組みが完了していることを確認しました。

	実施済／拠点数	対象人数
住友ゴム本体	118／118	約8,000人
タイヤ事業・その他関係会社	36／36	約27,000人
スポーツ事業関係会社	18／18	約2,400人
産業品事業関係会社	7／7	約2,000人
合計	179／179	約39,400人

救済窓口^{※1}の整備状況

一部子会社にて整備が不十分であることが分かりました。

(母国語で利用可能な救済窓口が未設置、設置はあるが周知がされていないなど)

※1 住友ゴムグループ共通の企業倫理ヘルプライン(P22)に加え、拠点独自の救済窓口を指す

	整備済み	未整備
社内窓口	33社	9社
社外窓口	34社	8社

注：調査対象：子会社(42社)

優先して取り組むべき重要な人権課題(P9)への対応状況

各事業部や各国における人権に対する理解のばらつきを踏まえ、人権尊重への認識合わせが必要と確認しました。

【調査概要】

	調査方法	調査内容
1	調査票	救済窓口の有無(社内・社外)とその周知状況について調査票で確認
2	オンラインヒアリング	上記調査票に基づき、各拠点へ個別に詳細を確認
3	現地視察	海外4拠点、国内4工場へ出向き、人権担当者との対話や現場での取り組み状況を視察(P15,19)

【規定類の整備状況^{※2}】

	整備済み	一部未整備
労働安全性	15社	4社
ハラスメント	13社	6社
差別の禁止と法の下での平等	9社	10社
外国人労働者	今後調査予定	
強制労働	19社	—
児童労働	19社	—

※2 2024年度の調査対象：本社と子会社(製造拠点19社)。2024年下期売却のSRUSA(Sumitomo Rubber USA, LCC)を含む

経営層からのレビューと今後の取り組み方針

上記確認結果に加え、人権の専門家からのフィードバック、人権を取り巻く国際動向も合わせて共有し、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	今後の取り組みの方向性
1 人権方針	企業倫理月間の取り組みは、グループ全体のコンプライアンス意識の醸成にとって重要	来年以降も全拠点での人権方針の周知など、完了を目指して、教育や周知活動を継続
2 救済窓口	未整備の拠点については、人権部会および各拠点と協力し、整備を進める必要がある	特に海外拠点従業員が母国語で利用可能な救済窓口の整備は、優先度を上げて取り組む
3 重要な人権課題	- 対話や現地視察を通して初めて分かることも多く、まずは知ることから始めることが大切 - 各事業部が人権侵害リスクを把握しながら事業運営を行えるようにしたい - 関係部署や各拠点、お取引先様の負担感を考慮し、既存の監査などの枠組みの活用を検討してはどうか	- 継続的に人権観点からの情報共有、把握の場を設定 - 各事業部が人権侵害を防ぐための体制・仕組みづくり - 既存の枠組みを整理し、人権デュー・ディリジェンス要素の反映可否を検討

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				タイの工場で試行		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										

■ 第一優先 ■ 第二優先 ■ 第三優先

2025年度の重点取り組み事項

項目	内容	方法
体制整備	・各拠点や各事業部の既存のオペレーションへの人権DD組み込み検討	人権部会主導で関係部署と連携
人権方針	・来年以降も全拠点での実施完了を目指して、教育や周知活動を継続	セミナーや個別の勉強会 など
救済窓口	・グループ全拠点で整備を完了 ・多言語対応を検討	企業倫理委員会事務局、各事業部管理部門との連携
人権DD （グループ内製造拠点）	・各拠点での人権DD継続推進 ・技能実習生受け入れに関する知見の形式知化 ・間接雇用の外国人労働者へのリスクアセスメント	・打合せや出張などで進捗確認 ・受け入れ職場や監理団体の視察を通して知見を言語化 ・外部の有識者（国際移住機関IOM）に伴走いただく
人権DD （天然ゴム）	・人権DD継続推進 ・既存の仕組みへの組み込みを検討	・インドネシアゴム農園視察 ・シンガポール調達会社との連携
人権DD （バリューチェーン上流）	・タイヤ関連の仕入先への人権DD戦略立案と推進 ・スポーツや産業品の人権DD戦略立案	調達、各事業部との連携

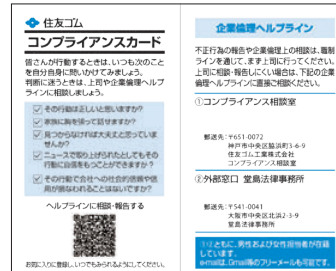
救済窓口の整備

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。

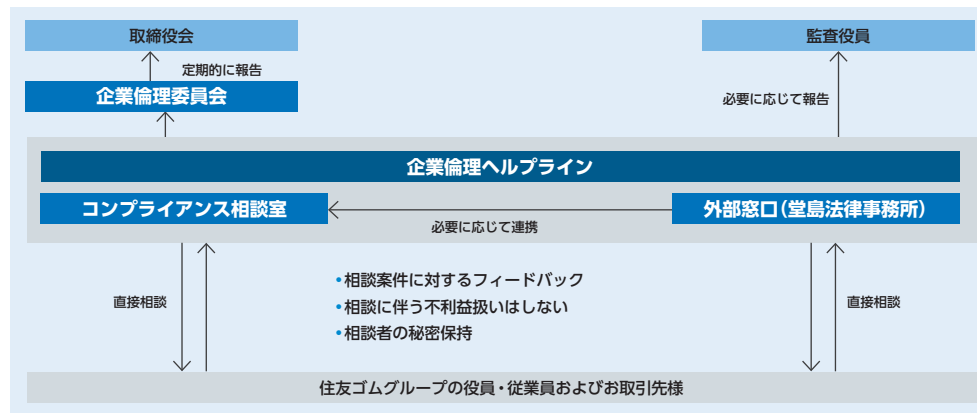
通報先を記載したコンプライアンスカードを全従業員に配布し、通常の職制ライン以外の報告ルートを周知しています。

☑ 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当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。



取り組み内容

2024年に人権部会が設立されたことを契機に、既存の「企業倫理ヘルプライン」が国連ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGPs) のガイドラインに沿っているかどうかの見直しを実施し、国内外の全拠点におけるグリーバンスメカニズム (苦情処理制度) の現状や課題を把握しました。

ガイドラインの求める基準を満たさない部分については、見直しや整備を進めます。

既存のグリーバンスメカニズムの課題

国連のガイドライン	当社の企業倫理ヘルプラインの課題
アクセス可能	一部の海外子会社にて、「住友ゴムの企業倫理ヘルプライン」の利用が難しい (日英のみの対応であるため、一部の海外子会社従業員にとっては利用に困難がある)
エンゲージメントおよび対話に基づく	一部の海外子会社にて、通報件数ゼロの拠点があり、企業倫理ヘルプラインの有効性の確認が必要



課題対応の方向性

海外拠点における通報窓口の実態把握および整備
(実態把握をしたうえで、整備計画の策定を全拠点で完了させる)

海外拠点従業員が母国語で利用可能な通報窓口を 2025 年中に完備完了し、2026 年 1 月から全海外拠点従業員が利用可能な状態にする、もしくはその見通しを立てる。

Topics

タイの天然ゴム農園訪問時の気付き

人権部会メンバーにて、2024 年 10 月にタイのゴム農園を視察し、グリーバンスメカニズムが周知されていることを確認しました。

救済窓口に上がってこない声を聞く姿勢

その際、ゴム農園で働くメンバーとの対話や現地視察を通じて、困りごとなどの問題やトラブルは主に農園を取りまとめる村長に伝えられる傾向があり、グリーバンスメカニズムを通じて本社やゴムの納入先である天然ゴム加工場に直接伝えるという手段が浸透していないことが分かりました。グリーバンスメカニズムの設置は重要ですが、それだけでは不十分であり、直接農園に足を運び、現地の状況を把握し、困りごとを積極的に聞く姿勢が必要だと感じました。

実態に合った救済窓口の必要性

今後も定期的に農園や周辺地域を視察して実態把握に努めるとともに、現地の困りごとを直接聞きに行く取り組みを継続します。また、得た気付きをグリーバンスメカニズムの仕組み改善につなげていきます。



オークション会場の救済窓口掲示物 (タイ語)を紹介する当社グループの従業員

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。

2024年度に人権部会が設立されてから、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

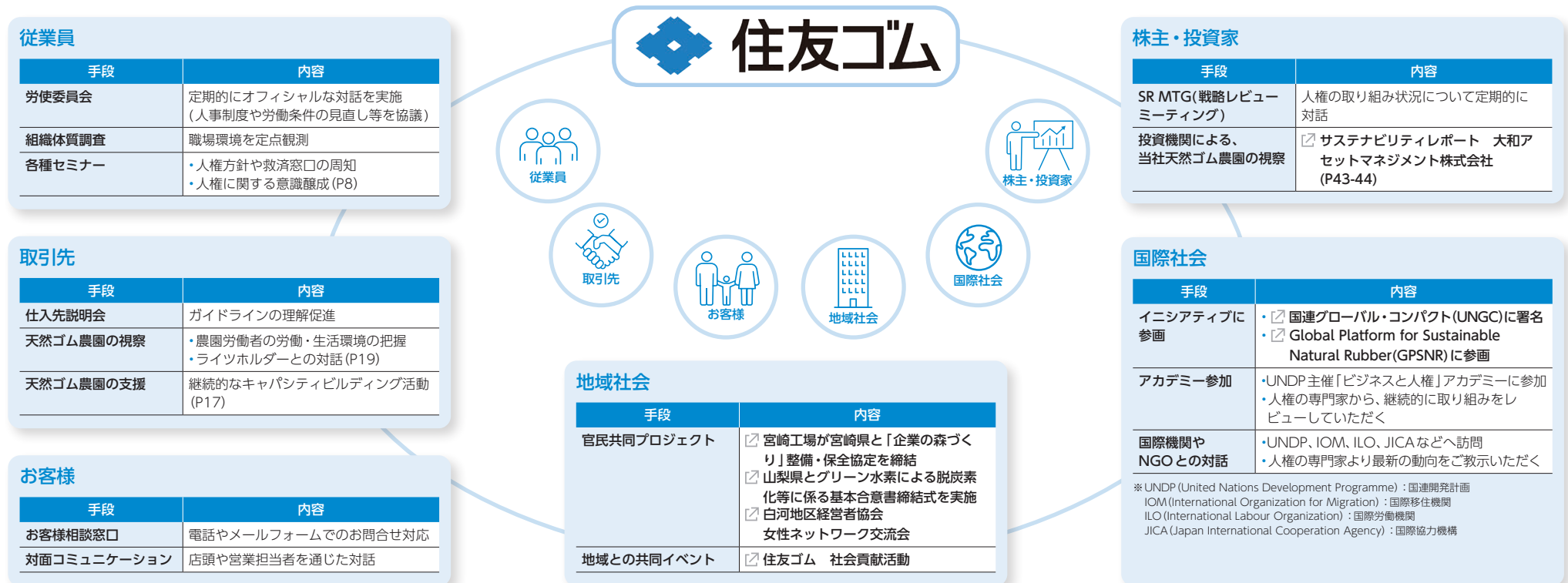
ステークホルダー

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)



ことのは総合法律事務所 弁護士／
国連開発計画ビジネスと人権プロ
ジェクトリエゾンオフィサー

佐藤 暁子 氏

経歴

ビジネスと人権に関して、日本企業に対する人権方針や人権リスクアセスメント、アジアの国連NGOと日本企業とのステークホルダー・エンゲージメントのコーディネートなどに関するアドバイスを行い、人権デュー・ディリジェンス実施に向けた社内体制構築とその実践強化に注力する。

2022年4月よりビジネスと人権プロジェクトリエゾンオフィサーとして国連開発計画(UNDP)に参画。日本企業およびそのサプライヤー、ビジネスパートナーの人権デュー・ディリジェンスの研修(ビジネスと人権アカデミー)などを担当。

上智大学法学部国際関係法学科、一橋大学法科大学院卒業。
International Institute of Social Studies(オランダ・ハーグ)開発学修士号(人権専攻)。

初となる人権レポートについて

さらなる人権デュー・ディリジェンス促進に向けた強い決意を感じる内容であり、心強く思います。人権リスクを経営課題として認識したマネジメント体制は、経営陣の人権に対するコミットメントを具現化するために重要です。

人権リスクがバリューチェーンにまたがり、多様なライツホルダーと関係することを明示し、重要な人権課題の特定の背景を記していること、また、ジェンダーギャップや安全面といった個別課題について具体的なアクションを例示することは、人権リスクの理解浸透に有益です。今後のロードマップを含め、指導原則に則して説明責任を担保するためのコミュニケーションと言えます。

継続的なエンゲージメントの重要性

とりわけ天然ゴム農園・加工場や外国人労働者の受け入れ現場の視察を踏まえ、現場を訪問したからこそ把握した現状や課題の開示は、環境・気候変動を担当する他部署や現地拠点など幅広く社内外における連携を深めるきっかけになるものです。人権リスクを「ゼロ」にすることはできないことを常に念頭に置きつつ、できる限り負の影響を最小限にするためには、影響を受ける当事者との継続的なエンゲージメントが何より重要

です。救済の仕組みであるグリーンバンスメカニズムの実効性を高めることにもつながります。

そのためには、社内全体でビジネスと人権に対する知見を深め、各部署の取り組みを人権の観点から常に見直すこと、脆弱な立場に置かれやすい人々・コミュニティの声を意識的に聞くことなどが求められます。唯一の正解があるものではないからこそ、対話を通じた学びが人権の取り組みをより意義のあるものにすることができます。

今後に向けて

各国の法律・規制といった「ルール」に対応することは重要である一方、気候変動や紛争といった要因で世界情勢が不安定な中、軸となる価値観や原則を確固たるものにすることが、いかなる状況であっても企業として社会に対する責任を果たす上で欠かせません。

「ビジネスと人権」という切り口を通じて、法令遵守のみならず、国際的な人権基準を企業の行動規範として浸透させることで、責任ある事業活動、そして持続可能な社会を実現するための筋道が見えてくるはずです。今後も、実効性評価および社内外のライツホルダーとのエンゲージメントに基づき、人権リスクの予防・軽減に資するインパクトの高い施策を着実に実行されていくことを期待します。

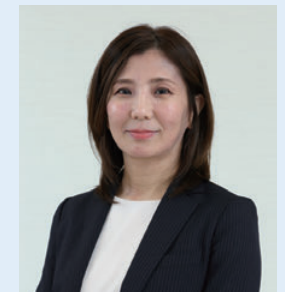
第三者意見を受けて

佐藤様には当社グループの人権への取り組みに対しご助言いただき、お礼を申し上げます。

当社グループは事業環境の変化を踏まえ、2024年にマテリアリティ(重要課題)を見直しました。その過程で、事業継続のためだけでなく、社会との共生において果たすべき役割として「人権尊重」への責任を強く再認識し、人権デュー・ディリジェンスを推進しております。今般その取り組みを「人権レポート」としてまとめました。

人権デュー・ディリジェンスを推進するなかで、人権に関する課題は、国際情勢の変化、気候変動、人口動態、情報化社会の進展といった多くの社会課題や社会変化と結びついて複雑化、多様化していること、そして、その解が容易ではないことを実感します。たとえば、天然ゴム農園の視察・小規模農家の皆さまとの対話を通じて、農業に関する知識・技術レベル、情報収集能力、村内のコミュニティ(教育・相談)、収入源と収入水準が相互に関係しており、これらが人権リスクにつながることを把握しました。また、グリーンバンスメカニズムの整備においても、一律で実効性の高い方法がない難しさを痛感しました。まさしく「終わりのなき旅」に踏み出したばかりという思いです。

当社グループは、当社に関わるすべての人の人権を尊重する企業としてこの課題に挑み続け、将来世代に「安心とヨロコビ」をつくり続けていきます。



住友ゴム工業株式会社
サステナビリティ推進部長

宮城 ゆき乃

ファクトデータ(社会データ)

注：特記がない場合、住友ゴム工業(単体)のデータを記載しています。

重点テーマ	指標	単位	2023年度	2024年度	指標について
			実績	実績	
健康・安全衛生	疾病休業日数率	%	0.93	0.85	
	休業災害度数率	%	0.07	0.13	
地域社会との共生	住友ゴム CSR 基金助成額	万円	1,243	1,390	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	39,975	37,995	2024年末現在
	住友ゴム単体従業員数	人	7,705	7,636	2024年末現在
	海外従業員数	人	27,949	25,988	2024年末現在
	平均勤続年数(男女)	年	14.1	14.6	
	└ 女性	年	11.7	10.7	
	└ 男性	年	15.2	14.7	
	平均年齢(男女)	歳	40.2	40.8	
	└ 女性	歳	41.0	40.3	
	└ 男性	歳	40.6	40.0	
	退職率	%	2.6	2.3	定年退職は含まない
多様な働き方 働きがい 人材育成	一人当たり月平均総労働時間	時間	164.6	163.5	
	一人当たり月平均残業時間	時間	23.4	22.7	
	年次有給休暇取得率	%	86.7	86.8	
	一人当たり年平均研修時間	時間	7.72	9.70	
	男女間平均賃金差(全従業員)	%	71.9	72.3	男性を100とした場合の女性の賃金
	└ 正規従業員	%	73.6	75.2	
	└ 非正規従業員	%	67.6	65.8	パートタイマー、産業医等も含まれるため、契約時間や職種に起因する賃金差異も反映されています。
	育児休業取得率	%	—	—	育児休業を取得した従業員の割合(会社独自制度利用含む)
	└ 女性従業員による育児休業取得率	%	100.0	100.0	
	└ 男性従業員による育児休業取得率	%	84.7	105.5	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。
	キャリアアップに資する雇用転換の実績	人	131	32	
	キャリアマッチング制度を利用した異動の実績	件	14	20	
ダイバーシティ推進	正規従業員に占める女性比率	%	11.3	11.8	
	└ 総合職に占める女性比率	%	13.3	14.7	
	└ 一般職に占める女性比率	%	76.9	77.6	
	└ 技能員に占める女性比率	%	2.7	3.1	
	取締役占到める女性比率	%	12.5	17.6	取締役会に占める女性取締役の比率
	管理職占到める女性比率	%	4.3	5.0	
	非正規従業員に占める女性比率	%	19.3	19.4	
	新規採用者に占める女性比率	%	17.4	31.8	新規採用者(正社員)に占める女性の割合(各工場にて採用の技能員は含まない)
	└ 大学卒新卒採用者	%	12.5	24.4	
	└ キャリア採用者	%	15.6	37.0	
	外国籍従業員比率	%	0.5	0.5	技能実習生は含まない
	障がい者雇用率(特例子会社を含む)	%	2.56	2.61	

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
重点地域の選択	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のか？	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

住友ゴムグループ人権方針

「住友ゴムグループ人権方針」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。本方針は住友ゴム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、住友ゴム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

住友ゴムグループ（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

住友ゴムグループ人権方針（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。本方針は住友ゴム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

世界中の住友ゴムグループの役員・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。

2023年11月10日
住友ゴム工業株式会社
代表取締役社長 山本 悟

山本 悟

※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 | 住友ゴム工業 (srigroup.co.jp)

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、警備会社の起用に当たっては、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」



住友ゴム工業株式会社

サステナビリティ推進部

〒651-0072 神戸市中央区脇浜町 3-6-9

<https://www.srigroup.co.jp/>

発行：2025年5月

免責事項：本報告書には、住友ゴムグループの過去と現在の事実だけでなく、将来の計画や見通し、経営計画などに基づいた予測が含まれています。これらの将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づく仮定・判断であり、将来の結果は予測とは異なったものとなる可能性があります。



見やすく読みまちがえにくい
ユニバーサルデザインフォントを
採用しています。



環境大臣認定

環境問題に先進的に取り組む
エコ・ファースト企業として
環境大臣より認定を受けました。