

豊田通商グループ

「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」

2023年2月28日
株式会社トーマンデバイス

目次

1. はじめに
2. 豊田通商グループのサステナビリティの考え方
3. サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

1. はじめに

当社の所属する豊田通商グループは、1948年に設立以降、「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」という企業理念を、「恒久的に変化しない、世代を超えて継承すべき最高概念」と位置付け、地球環境に配慮したビジネスの展開、社会に貢献する人づくりを通して、企業価値を高めることに努めて参りました。

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う豊田通商グループにとって、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な課題の一つとなっています。

特にサプライチェーンに対する人権・労働問題の未然防止、是正対応などに対する期待が高まり、これまでもサプライヤーの皆様と取り組んで参りましたが、わたしたちの考えを、より明確に社会に対して示すべく、従来の「サプライチェーン CSR 行動指針」の内容を一部改めると共に、名称を「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」と決めました。

当社はこの豊田通商グループの「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を進めて参ります。ついては、サプライヤーの皆様の本ガイドラインを送付させていただきますので、サプライヤーの皆様におかれましては、本ガイドラインの趣旨に基づき、自らの社内で実践して頂くと共に、皆様方のサプライヤー様に対しても同様の趣旨と実践をお願いさせていただきますと存じます。

2023年2月28日
株式会社トーメンデバイス
代表取締役社長 妻木一郎

妻木一郎

2. 豊田通商グループのサステナビリティについての考え方

豊田通商グループは「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」という企業理念を、「恒久的に変化しない、世代を通じて継承すべき最高概念」と位置付け、地球環境に配慮したビジネスの展開、社会に貢献する人づくりを通して、企業価値を高めてきました。現在、私たちが住む世界は気候変動に伴う異常気象、森林破壊、資源枯渇、人権問題などさまざまな問題に直面しており、企業活動を行う上で環境や社会は「配慮」するだけでなく、ビジネスを進めるにあたっての「前提条件」、ビジネスの対象そのものになってきています。こうした中、豊田通商グループでは、従来「CSR活動」として行ってきた活動を発展させ、ESG（環境・社会・ガバナンス）の3つの観点から、長期的な視野を持って持続可能な社会の実現に向けた取り組みを強化しています。豊田通商グループにとってのサステナビリティは、「経営そのもの」であり、グループの存在意義とあるべき姿を示し、経営に取り組む意志を明らかにした「企業理念」を実現する中で、環境や社会を前提条件としながら経済的価値を創出し、豊田通商グループが社会と共に持続的に成長し続けることと定義しています。

豊田通商グループではこのサステナビリティ経営の中で、優先的に取り組んでいくものとして、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を特定しています。この「6つのマテリアリティ」を中心に、さまざまな社会課題に取り組み、当社「Global Vision」で「ありたい姿」として掲げた「Be the Right ONE（“代替不可能・唯一無二”の存在）」になることで企業理念の実現を目指します。



3. サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

【1】 サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

1.人権の尊重

- ・「豊田通商グループ 人権方針」を理解、支持し、実行に努める。

(リンク先：[豊田通商グループ 人権方針](#))

<https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/social/human-rights.html>)

- ・従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメント等の非人道的な扱いを行わない。

2.強制労働・児童労働・不当な低賃金労働の防止

- ・いかなる形態の現代奴隷も認めず、強制的な労働を禁止し、すべての労働は自発的であり、従業員が自由に離職できる権利を保証する。
- ・子どもから教育機会を奪い、その発達を阻害するような早い年齢から仕事をさせる児童労働を認めない。
- ・就労可能年齢は、15歳、各国該当法令等による就労最低年齢または義務教育終了年齢いずれか最高のものとする。
- ・18歳未満の従業員を危険有害業務に使用しない。
- ・従業員の労働時間（超過勤務を含む）、休日、休暇を適切に管理し、過度な長時間勤務の削減に努める。また、不当な賃金減額を行わず、各国労働法令を遵守した最低賃金を上回る賃金の支払いを行う。
- ・職業訓練や見習については、各国該当法令等が認めている範囲のみで就労可能とする。

3.差別の撤廃

- ・あらゆる雇用の場面において、性別、年齢、国籍、人種、皮膚の色、民族、宗教、性的指向、障がい、政治的見解等を理由とした差別を行わない。

4.結社の自由の尊重

- ・従業員が自由に結社する権利または結社しない権利を、事業活動を行う国の該当法令等に基づいて認める。
- ・従業員が経営層へ、報復、脅迫や嫌がらせをおそれずに、オープンで直接コミュニケーションできる権利を保証する。

5.労働環境の整備

- ・従業員の安全と健康の確保を最優先とし、安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。

6.公正な取引および腐敗防止の徹底

- ・関係法令および国際的なルールを遵守し、公正な取引および腐敗防止を徹底する。

7.品質・安全性の確保

- ・商品やサービスの品質・安全性を確保する。

8.地球環境への配慮

- ・「豊田通商グループ 環境方針」を理解、支持し、実行に努める。

(リンク先：[豊田通商グループ 環境方針](#)

<https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/environment/management.html>)

- ・環境マネジメントシステムの構築により環境保全活動を実施し、見直し、創造性を発揮することにより継続的改善を目指す。
- ・温室効果ガスの排出量削減を推進し、カーボンニュートラルを実現することで、気候変動へ最大限配慮する。
- ・省資源、省エネルギーを行い、利用効率を高める。
- ・水の有効活用と水ストレス地域での水使用量を削減する。
- ・環境汚染の予防、軽減に取組み、環境負荷低減に努める。
- ・各国・地域の法令を遵守し、廃棄物の適正処理、有効利用、資源保護を積極的に推進し、循環型経済社会の実現に寄与するとともに、廃棄物削減に取り組む。
- ・生物多様性の保全に配慮した調達を行う。
- ・森林保全に配慮し、森林資源の持続的可能な形での利用を目指す。

9.地域コミュニティへの貢献

- ・地域社会の権利と生活を守るとともに、地域コミュニティの一員として地域に貢献する。

10.情報開示

- ・上記に関する情報の適時・適切な開示を行う。

【2】モニタリング

本指針の遵守状況を把握するため、サプライヤー様とのコミュニケーションを深め、サプライヤー様に対する定期的な調査を実施させていただきます。また活動地域や事業内容から、必要と判断される場合には、サプライヤー様を訪問し活動状況の確認を行わせて頂きます。

【3】遵守違反への対応

本指針に反する問題が発生した場合は、迅速にご報告頂くとともに、改善に取り組んで頂くようお願い致します。万一、適切な改善の取り組みがなされない場合には、取引見直しを検討させていただきます。

以上