

連携と対話で、 人権リスクを軽減していく

東洋アルミでは、人権方針の策定およびグリーンバンスメカニズムの整備を進め、人権デュー・デリジェンスを本格的に開始しています。今回、策定した人権リスクマップの中で重要な役割を担う部門の代表が集まり、人権課題への対応状況や今後の課題について、率直な意見交換を行いました。

各部門での人権リスクと、その対応方法

倉橋 人事部門では外国籍の方や女性採用の拡大、障がい者の雇用促進などは日常業務の一部です。障がい者雇用については、各事業所が特別支援学校からの採用も積極的に取り組んでいますし、コーポレート部門でも昨年初めてプロフェッショナル職群相当で障がい者の方を採用しました。外国籍の方の採用に関しては、グローバル人財の採用を戦略的に進めています。近年、大学・大学院の新卒採用で毎年外国籍の方が入社しています。そうした外国籍従業員への適切な対応が人事部門での課題となっています。例えば、税制は国によって違いますから「住民税とは何だ、なぜ、納税する必要があるのか」といった質問を受けることもあります。「法律で決まっているから」というだけでなく、日本の税制について納得できるような説明が必要です。人権リスクマップにあげられている「国籍による差別」を発生させないためにも重要であり、私たちは常に相手の立場に立った対応を心がけています。このように、人権と声高に言わなくても、実務の中で多様な方が働きやすい職場でありたいという意識は浸透してきている気がします。

伊藤 東洋アルミエコープロダクツ(株)は、日用品(BtoC)と食品容器(BtoB)の2つの事業を展開しています。中でも日用品事業では、生活者の方の目に直接触れる機会が多く、パッケージや広告表現における人権への配慮が重要だと考えています。例えば、商品のパッケージや広告で女性が製品を扱っているイメージがあった場合、それは広告表現を通じた人権侵害にならないか？ また、サプライチェーン上の人権問題は十分に対応ができているか？ など、関係部署と対話しながら人権リスクの課題に取り組んでいます。外国籍従業員に関する人権リスクでは、滋賀工場の現場で作業している外国籍の従業員の方への指示が威圧的と捉えられるケースが過去にあ

りました。機械音などで指示の声が届きにくい現場環境で大声の指示になってしまい、それが怖いと感じられてしまったようです。そこで母国語に翻訳した作業手順書の作成や、写真や図で分かりやすくした作業指示書を整備するなど、外国籍従業員が安心して働ける職場づくりを進めました。これらの対策により、トラブルは大幅に減りました。

平内 CSR推進チームはリスクマネジメントの推進部門になっています。リスク管理体制として、重点対策リスクカテゴリーには主担当部門を配置しています。2025年度から、「サプライチェーン上の人権リスク」を新たに重点対策リスクカテゴリーとして選定し、事業支援ユニット(原料チーム・サステナビリティ企画チーム・CSR推進チーム)が主担当部門となりました。サプライチェーン上の人権リスクにおいては、国際ガイドラインで求められていることと、日本企業の感覚にギャップがあると感じることがあります。例えば顧客によるCSR監査において、雇用保険の書類提示を求められることがあります。これは、児童労働や強制労働が存在しないことを確認するためのプロセスです。日本の会社ではそのような質問を受けた際に、意図が分からず、戸惑う方も少なくありません。スムーズな対応をするためにも、国際的な要求事項の理解が必要です。

女性採用の拡大のためには、高いKPIの設定が大事

倉橋 2025年度の大学・大学院の新卒採用での女性比率は35%です。結果的に女性採用の比率は上昇しマテリアリティの目標はクリアしました。しかし今回、最重要人権課題として「性別による差別」が特定されました。ライン職群での女性比率が低く、アシスタントスタッフ職群での比率が高いことが要因です。このリスクを低減するためには、職群ごとの性別による採用の相違を解消し、

コーポレート部門 事業支援ユニット
CSR推進チームリーダー
平内 史人

東洋アルミエコープロダクツ株式会社
取締役 コーポレート統括ユニット担当

伊藤 文

コーポレート部門 人事ユニット
人事チームリーダー
倉橋 亮

女性従業員比率を上げていくことが必要だと考えています。そこで、まずは、当社が100周年を迎える2031年に、全社で女性比率を20%にするという目標を掲げました。**平内** ライン職群での女性比率を高めるには、トイレや更衣室、休憩所など女性を受け入れる環境整備がさらに必要でしょう。全職群で女性比率をもっと拡大するためには、職群ごとのKPIを設定することが大事だと思います。当社に限らず日本の企業は、達成できない場合のことを恐れて、達成可能なKPIにしようと考えがちです。しかし、KPIを達成できなくても「なぜできなかったかを分析し、次のプランを立てる」ことが大事だと思います。ですから、可能な目標ではなく、こうありたいという高い目標のKPIを設定することが必要です。**倉橋** 今後、議論を続けて、KPIについても必要に応じて修正していきたいと思います。

アンテナを高くして人権リスクを軽減していく

伊藤 サステナビリティの取組みを通して、社内全体で人権への意識が高まってきていると感じています。一方で、ハラスメント研修などの場では人権に対する認識にばらつきがあることも実感しています。やはりこうした課題に向き合うには対話が大切で、私自身も対話を通じて多くの気づきを得ています。社会全体の人権意識も高まってきていると感じます。例えば、派遣社員の採用時に、身体は男性で心は女性という方のご紹介がありました。「女性用の更衣室やトイレを使用したい」という希望だったのですが、当社は受け入れの準備ができていなくてお断りせざるを得ませんでした。この出来事を通して、LGBTQへの対応もまずは職場での対話から始めなければならないと感じました。人権に関する対話では合言葉のように「自分事」という言葉が出てきます。私たち一人ひとりが自分事として人権課題に取り組んでいけるよ

う、広くアンテナを張って社内外と連携しながら進めていきたいです。

倉橋 人権課題に限らず、以前に比べ部門間の連携ができています。人事部門では今、健康経営の推進にも取り組んでいますが、その活動でも部門間の連携がとても役立っていると思います。日常業務がある中で、「人権課題」というと大変だなと思うこともあるのですが、このような機会がなければ連携の大切さにも気づくことができないので、一定の義務としての取組みが必要だと思っています。

平内 CSR推進チームではリスク管理活動として、重点対策リスクカテゴリーの主担当部門に定期的にヒアリングを行うとともに、国内の子会社ともリスク管理をテーマとしたコミュニケーションを行うようにしています。当社ではそういった活動によるリスク低減活動の実績をまとめてリスク管理の担当役員に提出し、担当役員は経営層に報告を上げるという仕組みができています。人権リスクへの対応では、まず国際ガイドラインの理解を進めなければなりません。東洋アルミは「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。これは国連ガイドラインに従って具体的なアクションに取り組むという約束です。先ほど「広くアンテナを張る」という話題が出ましたが、国際ガイドラインで何が求められているのかを理解していないと、何か問題が起こった時に「これは違反だ」と気づかず、対応が遅れます。特に人権関連の国際ガイドラインは、できるだけ多くの人知っておいてもらいたいと思います。私たちもその周知活動を推進していきます。

このような社内ダイアログを通じて、各部門が人権課題を「自分事」として捉え、連携しながら取り組む姿勢が育まれています。今後も継続的な対話と情報共有を通じて、人権リスクの軽減と働きやすい職場づくりを目指していきます。