

# TOTOグループ人権方針に関する考え方

TOTOグループ

制定日：2024年3月1日

改定日：2024年12月5日

TOTOグループは、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う存在であり続けたいと考えています。その実現のために、TOTOグループで働くすべての人々が社是・企業理念に基づき高い倫理観を持って活動し、社会的責任を果たしていくことを目指します。

TOTOグループで働く全ての人々の活動の基本スタンスである「TOTOグループ企業行動憲章」には、「各国、地域すべての人々の人権を尊重した事業活動を展開し、その発展に貢献する」ことを明記しており、人権方針は、TOTOグループ企業行動憲章に基づき、企業として人権を尊重する責任を果たすという方針を定めたものです。

TOTOグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」などの人権に関する国際規範を支持、尊重します。

## 1. 人権尊重責任と法令遵守

TOTOグループは、各国・地域の法律ならびに国際規範を遵守します。

国際的に認められた人権と各国や各地域の法令が矛盾する場合には、現地法を遵守しながら、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

## 2. 人権に関するリスクの評価・見直し（人権デュー・ディリジェンス）

TOTOグループは、事業活動における人権リスクに関して、重要課題（別紙 1）を定め、デュー・ディリジェンスプロセスを通じて、リスクの低減に取り組んでいます。

重要課題については、社会状況や事業活動の変化に応じて、定期的に評価・見直しを実施します。

また、人権を尊重する責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンス<sup>\*</sup>の仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

\* 人権デュー・ディリジェンス：企業活動における人権への負の影響を特定し、それを予防、軽減させ、情報発信すること。

### **3. 是正・救済**

TOTOグループの事業活動により、人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになつた場合には、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。

人権に負の影響が生じた、またはそのおそれのある人々が相談可能な社内・社外通報窓口を通じて、ステークホルダーから懸念や苦情を受け付けることができる体制構築に取り組み、問題解決または救済の実施に努めます。なお、匿名による通報も受け付けており、通報者の氏名などの秘密は厳守されます。

### **4. ステークホルダーとの対話**

TOTOグループは、ステークホルダーとの対話や協議を通じ、人権方針の一連の取り組みを進化させていきます。

また、ホームページやその他のコミュニケーション手段を通じて、人権尊重の取り組み状況を開示します。

### **5. 人権教育**

TOTOグループは、人権方針が企業活動全体に定着し効果的に実施されるよう、TOTOグループの働くすべての人々に対して適切な教育と研修を行うと共に、サプライヤー、及びTOTOグループの事業、製品またはサービスに関わる関係者へ働きかけます。

### **6. 人権尊重への継続的取り組み**

TOTOグループは、今後も人権の取り組みを強化するため、人権方針を定期的に見直し、改善していきます。

#### **【適用範囲】**

人権方針は、TOTOグループの働くすべての人々<sup>※</sup>に適用します。

※連結対象グループ会社に適用します。

※役員、契約社員、パート社員、派遣会社社員を含みます。

また、サプライヤーやTOTOグループの事業、製品またはサービスに関わる関係者に対しても、人権方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、人権方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

#### **【体制・ガバナンス】**

TOTOグループは、公平で公正な経営を執行・監督するための仕組みとして、コーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

人権を含むサステナビリティ課題は、社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」で方針を策定した上で、関連部門、国内外のグループ会社に展開し、部門横断的な活動を行っています。

## 【別紙 1】人権に関する重要課題

項目	内容
1 強制労働の禁止	奴隸または人身売買による労働など、いかなる強制労働にも関与しません。
2 児童労働の禁止	いかなる児童労働にも関与しません。
3 結社の自由の侵害・団体交渉権の侵害	結社の自由および団体交渉権をはじめとする、働くすべての人々の基本的権利を尊重します。
4 差別の禁止	基本的人権を尊重し、人種、信条、性のあり方、社会的身分、国籍、障がい、雇用形態、年齢、宗教等によるあらゆる差別を禁止します。
5 ハラスメントの禁止	「セクシャルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント」など、あらゆるハラスメントの撲滅に努めます。
6 安全で健康的な職場環境の実現	日常の安全衛生活動の実践、心とからだの健康づくりの推進により、快適な職場環境を実現します。
7 労働時間管理	事業活動を展開する各国、地域において、現地の適用法で定められている限度を超えないよう労働時間管理を行います。
8 適切な賃金の支払い	事業活動を展開する各国、地域において、最低賃金、残業、及び法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、すべての適用される賃金に関する法律に準拠した賃金の支払いを行います。
9 個人情報の取得と取り扱い	個人情報保護に関する法令や国際規範を遵守し各国・地域の基準への対応を図ります。また、適切な保護対策を通じて漏洩、改ざん、破壊などから守ります。
10 外国人労働者の権利	外国人労働者が置かれた立場の脆弱性を理解し、外国人労働者の人権および労働に関する国際的に認められた権利を尊重します。
11 紛争国・紛争前後の国での事業	紛争等の影響を受け、又は受ける可能性のある地域の状況についての理解を深め、人権への負の影響の防止に努めます。