

ダイアログ

TDK は人権推進に関して外部有識者とのダイアログを定期的実施しています。

2025 年度は、西村あさひ法律事務所・外国法共同事業のミャンマーのヤンゴン事務所代表として日本企業の進出支援や法整備支援業務に従事され、ビジネスと人権の領域に関して専門的な見地から企業を支援している湯川雄介弁護士とダイアログを開催しました。

テーマ：グローバル企業に求められる人権推進の取組みとトップマネジメントの役割

実施日：2026 年 3 月 27 日

出席者：

西村あさひ法律事務所・外国法共同事業

パートナー・ヤンゴン事務所代表 湯川雄介弁護士

TDK

執行役員 戦略本部長 兼 サステナビリティ委員会委員長 生嶋太郎

参加部門：

TDK

戦略本部サステナビリティ推進グループ

生産本部サプライチェーンマネジメントグループ

※出席者の所属組織名、肩書名、参加部門の名称は 2026 年 3 月時点のもの

ダイアログの冒頭では、ビジネスと人権に関する国際的枠組みおよび各地域・各国における法制度化を含む国際的な潮流と共に、企業が推進すべき人権尊重、および人権侵害に関する他社事例について湯川弁護士より講話をいただきました。その後の対談パートでは、湯川弁護士と出席者の間で議論が交わされました。以下に対談パートの主な論点と示唆を記載します。

主な論点と示唆

人権推進における重要な視点と今後の強化の方向性

質問：TDK における現在の人権推進活動に関して、今後どのような観点から強化を図るべきか。

回答：人権は差別の防止にとどまらず、表現の自由、身体・生命の自由などを含む幅広い概念であり、企業活動全体に関わる課題である。このため企業の各部門が主体性をもち、それぞれの業務に人権の視点を統合することが重要である。あわせて、国際的な動向や各国の法規制、他社動向等を踏まえた情報収集を、外部リソースの活用を検討しつつ効率的かつ効果的に実施することが求められる。また、ライ

ツホルダーとの対話を平時から継続的に行うことにより、信頼関係の構築とリスクの早期把握につなげることが期待される。

人権推進に向けたトップマネジメントの役割

質問：今年度、TDKはサステナビリティ委員会を立ち上げ、人権推進に関する責任体制を強化した。次年度以降、グループ全体で組織的な人権推進を具現化するにあたり、トップマネジメントはどのような役割を果たすべきか。

回答：人権推進の実効性を高めるには、予算・人員等の経営資源を人権尊重への取り組みに適切に配分し、また推進部署による組織横断的な連携に向けてトップが統括的な役割を果たすことが求められる。あわせて、NGO等ステークホルダーとの対話や苦情処理メカニズムの整備を通じて多角的な情報収集等のチャネルを確立し、リスクの早期把握と是正に向けたガバナンスの強化を図ることが重要である。

紛争・地政学リスクへの対応

質問：紛争や政情不安が発生した場合、企業はどのような対応が求められるか。

回答：紛争や政情不安が発生した際、企業にはそれ以前からの継続的な人権デュー・デリジェンスの実施状況が問われることになる。そのため進出検討時はもとより、進出後も継続的に人権デュー・デリジェンスを実施することが重要である。また、紛争や政情不安が発生した局面においては、企業は事業活動を継続するか、あるいは撤退するかという判断を迫られる。いずれの選択を行う場合においても、ステークホルダーとの対話を行いつつ、人権への負の影響を最小化することが求められる。また、近年の人権問題は地政学的な要因が複雑に絡み合うため、人権、経営、政治といった論点を整理した上で、適切な対応を行うことが重要である。

サプライチェーン上流（Tier2以降の取引先含む）の対応

質問：Tier2以降を含むサプライヤーに対してどのように人権デュー・デリジェンスを実施すべきか。

回答：サプライチェーン上流の可視化や管理は難易度が高いため、企業には段階的かつ継続的なアプローチが求められる。具体的には、サプライヤーに対する情報開示の要請やエンゲージメントを通じて、透明性向上に向けた働きかけを行うことが重要である。開示を十分に得られない場合であっても、継続的な対話を通じて改善を促す姿勢が求められる。また、自社単独での対応が難しい場合には、政府や他企業、業界団体等と連携し、マルチステークホルダーの枠組みを活用することも有効である。その上で、企業としては、取り組みの内容を適切に説明できる状態を維持することが重要である。

以上