



方針（基本的な考え方）

「バイオから宇宙まで、化学の力で新しい価値を創造する企業グループとして、人と社会に貢献します」という経営理念のもと、「CSR基本方針」「日油グループ企業倫理規範」で、「人権の尊重」を明文化し、人権尊重の取り組みを推進しています。日油グループは、グローバルに事業を展開するにあたりILO（国際労働機関）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「OECD多国籍企業行動指針」、国連の「国際人権章典」「ビジネスと人権に関する指導原則」「グローバル・コンパクトの10原則」および日本政府の「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」などの国際規範を支持、尊重し、企業活動全体において、「児童労

働・強制労働・人身取引の禁止」「結社の自由・団体交渉権の行使」を含む、人権を尊重する責任を果たすため、2021年度に、日油グループのすべての役員および従業員に適用される「日油グループ人権方針」を制定しました。ここでは、先に示した国際規範のみならず、事業活動を行う各国・地域の文化、慣習、歴史や労働関連法令も尊重し、人種や国籍を理由とした嫌がらせ（レイシャルハラスメント）の対応も含みます。

また、事業活動において想定される人権リスクに対する取り組みを検討・実施しています。具体的な活動の一例として、自社従業員向けエンゲージメントサーベイの実施による社内の人権遵守状況の確認や、特定された課題に対する是正措置の実施、サプライチェーン全般にわ

たり、国際的に認められた人権の尊重状況に関する調査として、お取引先のサプライヤーの皆さまへのCSRアンケート調査の実施などが挙げられます。

さらに、本年度においては、2023年4月に改定された「新経営理念体系」の価値観の浸透に関し、2025年4月に、従来の「倫理行動規範」を「日油グループ企業倫理規範」と改定し、国内外グループ会社に周知しました。また、2024年4月より施行となった「障害者差別解消法」の改正法の対応も社内展開しています。今後も、従業員教育の充実やステークホルダーとの対話を進めるなど、人権デュー・ディリジェンスの取り組みをより深化させ、人権リスクの低減に取り組んでいきます。





日油グループ人権方針

📖 人権の取り組み全体像 ▶ P.178

人権に関する基本的な考え方

日油グループは、バイオから宇宙まで幅広い分野で新しい価値を創造する企業グループとして、人と社会に貢献するという経営理念のもと、「CSR基本方針」「企業倫理規範」で、「人権の尊重」を明文化し、人権尊重の取組みを推進しています。日油グループは、グローバルに事業を展開するにあたり「国際人権章典」、「国連グローバル・コンパクトの10原則」、「国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」などの人権に関する国際規範を支持、尊重し、企業活動全体において、人権を尊重する責任を果たします。

1 理念と目的

日油グループは、人権はすべての人びとの幸福と豊かな生活を追求するうえで不可欠であることを深く認識し、人権に関する国際規範および経営理念体系に基づき、企業活動を行う国または地域における法と規制の遵守に留まらず、人権尊重の施策を通じて人権を尊重する責任を果たします。国際的に認められた人権と各国・地域の法令に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

2 適用範囲

本方針は、日油グループのすべての役員および従業員に適用されます。また、日油グループは、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対して、本方針を支持し、同様の取り組みへの参画を期待して継続的に働きかけ、協働して人権尊重の取り組みを推進します。

3 人権尊重の責任

日油グループは、自らの事業活動において影響を受ける人びとの人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。ビジネスパートナーやサプライヤー、製品供給において人権への負の影響が引き起こされている場合には、適切な対応をとるよう求めます。

具体的には、以下の内容を含みます。

- 差別の撤廃、ハラスメントの禁止
- プライバシーの尊重
- 適正な労働時間
- 公正で公平な報酬
- 結社の自由と団体交渉権
- 人身売買、強制労働・児童労働の禁止
- 労働安全衛生と健康
- 地域社会・住民への影響

4 人権デュー・ディリジェンス

日油グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、人権への負の影響を防止または軽減することに継続的に取り組みます。

具体的には、以下の内容を含みます。

- 負の影響が生じていないか継続的なモニタリング
- サプライチェーン上の負の影響の特定
- 負の影響・リスク防止・軽減の取り組み
- 社内外通報システムの実効性発揮
- ステークホルダーとの対話の促進

5 是正・救済

日油グループは、人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手続き

を通じてその是正に取り組みます。

日油グループは、人権、企業倫理に反する・反すると思われる行為の早期発見を目的に、内部通報窓口（コンプライアンス・ホットライン）を設置しています。通報者探索、不利益取扱い、報復の禁止など通報者の保護を徹底のうえで、ビジネスパートナーやサプライヤー等社外からの利用も可能な制度としています。

6 対話・協議

日油グループは、人権に対する負の影響が生じている場合、またはそのリスクがある場合には、関連するステークホルダーとの対話と協議を行います。

7 教育

日油グループは、本方針に関する正しい理解が社内外に浸透し効果的に実行されるよう、適切な教育を継続的に行います。

8 推進体制

本方針の責任者にコンプライアンス委員長を置き、本方針に則った人権尊重の取り組みを推進します。

取り組みを推進するうえで必要な対応等についてはコンプライアンス委員会で審議し、取締役会に報告するとともに、その内容を社内に周知します。

9 情報開示

日油グループは、人権尊重に関する取り組み状況についてウェブサイトなどで開示します。

※ 本方針は、人権に関する知識、実務経験を有する外部専門家の助言を得ながら策定し、取締役会の承認を受けています。

制定 2021年11月1日 改定 2025年7月30日
日油株式会社 代表取締役社長 沢村 孝司



人権におけるリスクと機会

重要リスク	リスク概要	機会	主な取り組み
ハラスメント	ハラスメントに関する訴訟提起による社会的信用の失墜、企業価値の毀損	- 経営理念・価値観、日油グループ企業倫理規範の浸透によるハラスメントの解消 - 従業員のエンゲージメント、社会的な企業価値認知の向上	[共通] ● 倫理行動規範の改定 2024年度実績：改定版「日油グループ企業倫理規範」の策定、各国語翻訳版作成 2025年度計画：国内外グループ会社での周知活動 ● 動画教材によるコンプライアンス教育の展開 2024年度実績：プラットフォーム選定、社内イントラへの閲覧環境提供 2025年度計画：閲覧機会の推奨施策 ● 経営理念・価値観とコンプライアンス教育の展開 2024年度実績：階層別教育に組み入れて実施、社長メッセージ動画の配信 2025年度計画：階層別教育内での実施継続 ● 社内報を活用した継続的啓発活動 2024年度実績：社内実態、社会情勢に対応した記事の掲載 2025年度計画：社内実態、社会情勢、エンゲージメントサーベイ結果に応じたテーマ選定 [ハラスメント] ● 通報対応の手引きの作成 2024年度実績：手引きを活用した管理者対象説明会の実施 2025年度計画：グループ会社への展開、受講者アンケートをもとにした内容更新
人権侵害	サプライチェーン上、社内外での人権問題の顕在化によるレピュテーション低下、取引停止などの経済的損失	● ビジネスパートナーとの連携強化、社会的信用度の向上 ● 従業員のエンゲージメント向上	[人権] ● 人権教育の実施 2024年度実績：階層別教育内での実施 2025年度計画：経営層に対する人権教育の実施 ● エンゲージメントサーベイの継続実施 2024年度実績：分類・集約した自由意見を社内報で公開 2025年度計画：改善施策について自由意見にて評価を把握



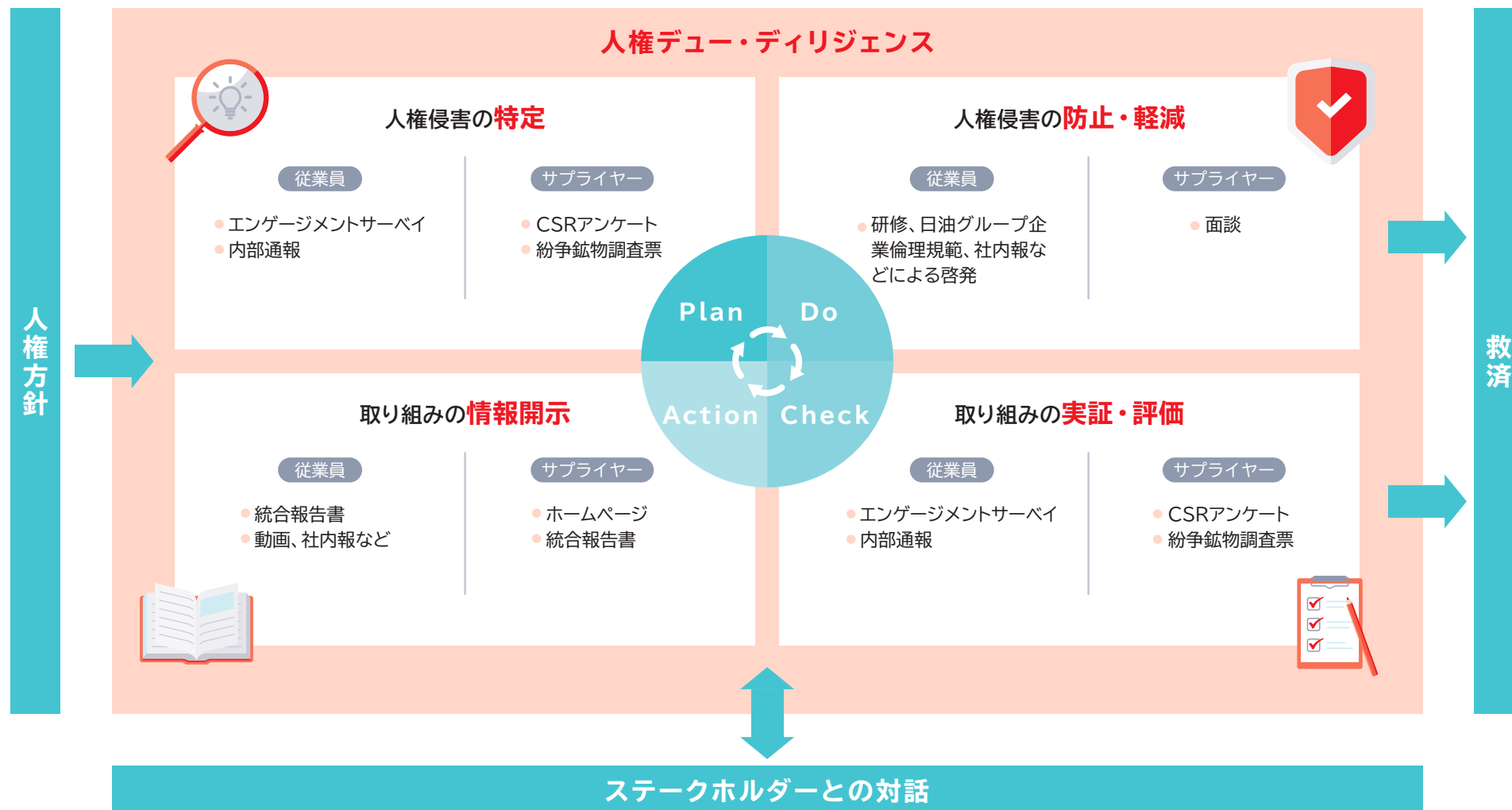
重点モニタリングリスク（ハラスメント・人権侵害）への対応

日油グループでは、事業を取り巻く経営リスクを網羅的に洗い出し、レジリエンスを高めるべき項目を「重点モニタリングリスク」に選定しています。2024年度のリスクアセスメントで「重点モニタリングリスク」に選定された「ハラスメント・人権侵害」では、4つのテーマに注力した対策を実施しています。各対策の活動実績と計画は下記のとおりです。

	2024年度の活動実績	2025年度の活動計画
1  倫理行動規範の改定	日油グループの3つの価値観を基準とした「日油グループ企業倫理規範」として更新内容を確定。国内グループ会社向けに社内報特別号を準備。また海外グループ会社向けに各国語翻訳版を作成・配布	準備した日油グループ企業倫理規範の閲覧環境整備、個人への配布により周知。箇所単位での周知を依頼するとともに、階層別教育などの研修の場での活用により展開を進める
2  ハラスメント対応手引きの策定	ハラスメント案件の初動対応、管理職の心構え、被害者への二次被害防止の観点について、対応の要である管理者を対象に対面研修を実施し、改善への積極的な関与を依頼	工場箇所を対象としたワークショップの開催など、自律的な対応を推進する体制づくりを進める。また、受講者アンケートをもとに、手引きの内容更新や講習の手法などについても改善を進める
3  人権・コンプライアンス意識の強化 コンプライアンス教材動画の導入 価値観・人権・コンプライアンス教育の実施	動画閲覧プラットフォームを選定し、社内イントラからの閲覧環境を整備。部署ごとにテーマを決めた継続的な閲覧状況を確認 人事・総務部が主催する階層別教育内に、ハラスメントを中心としたコンプライアンス教育をプログラム化して実施。また下請法などの特定の法令については、関係者に向けた教育を実施	継続的、積極的な活用を促す施策として、啓発月間・週間や、社内実態に応じ、動画の閲覧推奨のアナウンスなどを行う 日油グループ企業倫理規範の改定を通じ、ハラスメント防止をはじめとする人権・コンプライアンスについての周知を進める。また、経営層を対象とした人権教育を計画する
4  エンゲージメントサーベイ（従業員に対する人権デュー・ディリジェンス）の実施	エンゲージメントサーベイの自由意見を分類・集計し、結果を社内報に掲載することで、意見が会社に届いており、各種施策の根拠となる旨を発信	エンゲージメントサーベイを継続実施し、各種課題に対する会社の取り組み、解決状況に関する受け取り方を把握し、次の施策立案の参考にする



日油グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」で示されている手順に従い、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、人権への負の影響を防止または軽減することに継続的に取り組みます。





人権の取り組み全体像

原材料の調達	日油グループの事業活動	お客さまの製品使用
ステークホルダー・エンゲージメント 図 ▶ P.112		
CSR調達方針およびCSR調達ガイドラインの策定 図 ▶ P.181	職場の労働安全衛生を守る取り組み ● OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の構築 ● 各種研修・訓練の実施 図 ▶ P.179	お客さまの人権の尊重 ● 社外通報窓口の設置 図 ▶ P.182
購買取引基本契約書へのCSR条項の盛り込み 図 ▶ P.181	労働時間管理 ● 適正な労務管理の徹底 ● 所定時刻以降の就業制限 ● 勤務間インターバル制度の導入 図 ▶ P.179	
CSRアンケート調査の実施 図 ▶ P.181	内部通報窓口の設置 ● 日本語・英語・中国語（簡体字）・韓国語・インドネシア語・ポルトガル語に対応する窓口を、外部の第三者機関に設置 図 ▶ P.179	
持続可能なパーム油の調達 ● 「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）」に加盟 ● 「持続可能なパーム油ネットワーク（JaSPON）」に発足メンバーとして参加 図 ▶ P.181	エンゲージメントサーベイの実施 ● 自社従業員向けにエンゲージメントサーベイの実施 図 ▶ P.180	
責任ある鉱物調達への対応 ● 対象鉱物の統一フォーマットを使用したアンケート調査を実施 図 ▶ P.182		
社外通報窓口の設置 図 ▶ P.182		



人権 | 日油グループで働く人々の人権の取り組み

GRI 2-24/403-8/414-2

職場の労働安全衛生を守る取り組み

日油グループは、各事業所の協力会社の方々も含めて、グループ一体となって労働災害の撲滅を目指しています。日油グループに関係する労働者全員が、安全に安心して働ける職場をつくる決意を明確にし、理想を実現するために、2006年4月に労働安全衛生方針を定めました。主な取り組みは以下のとおりです。労働災害の発生状況は208ページをご覧ください。

(1) OSHMS※（労働安全衛生マネジメントシステム）

の構築

日油グループでは、労働安全衛生方針を掲げ、OSHMSの構築に取り組んでいます。国際労働機関・厚生労働省などのガイドラインを参考にしてシステムを構築し、活動を推進しています。2008年度から日油グループのすべての事業所でスタートしたリスクアセスメントは、現在では国内グループ会社にも展開しています。

(2) 各種研修・訓練の実施

日油グループでは、フォークリフト操作や危険物・化学物質の取り扱い、職場における転倒・薬傷防止、熱中症予防などのさまざまな研修、および防災訓練やBCP訓練を行っています。

労働時間管理

日油グループでは、業務の効率化や生産性の向上により労働時間を削減し、仕事以外の生活の充実を図ることを目的に、適正な労務管理の徹底を図るとともに、所定時刻以降の就業制限や勤務間インターバル制度の導入など、労働時間の削減に向けた取り組みを進めています。

内部通報窓口の設置

日油グループは、コンプライアンスに違反した行為または違反する恐れのある行為が存在することを知った場合の内部通報・相談窓口として、日油グループの事業拠点が存在する諸外国において、日本語・英語・中国語（簡体字）・韓国語・インドネシア語・ポルトガル語に対応する窓口を、外部の第三者機関に設置しています。

2024年度は、ハラスメント、職場運営を主として19件の通報を受け付けました。いずれの通報に対しても迅速かつ通報者探索のないよう、慎重に事実関係の調査を行い、必要な是正措置、再発防止策を講じました。たとえば、ハラスメント関連の通報においては、被通報者への指導や懲戒処分などを行いました。

※ Occupational Safety and Health Management Systemの略。

事業者が継続的に安全衛生の潜在的リスクの低減を実施するための組織、責任、手順、プロセスおよび経営資源について定めた管理システム。



エンゲージメントサーベイの実施

日油は、2022年度から、自社従業員向けに実施しているエンゲージメントサーベイにて、社内でのハラスメント発生状況やプライバシーの尊重、女性や外国人に対する処遇・評価、職場の労働安全衛生、通報窓口や不利益取扱いの認識を調査し、2024年度は従業員1,869名から回答を得ました。

調査結果の一部は以下のとおりです。通報窓口を知っていると回答した従業員は、2023年度の90.4%から2024年度は94.3%へと上昇し、窓口の周知が進んでいることが分かりました。一方、「差別やハラスメントは許さないという意識が職場内に定着していない」と回答した従業員が回答者全体の約2割と、2023年度から大きな変化は見られませんでした。

上記課題に対する対応として、2025年2～3月にかけて、「ハラスメントに対する職場対応力強化研修」として、ハラスメント案件の初動対応、管理職の心構え、被害者への二次被害防止の観点について、対応の要である管理者を対象に全箇所に出向いて対面研修を実施し、改善に向けた積極的な関与について意識高揚を図りました。

■ 通報窓口の認識有無に関する調査結果

選択肢	職場内の違法・不正行為について通報・相談できる窓口があることを知っていますか。	
	2023年度	2024年度
窓口の連絡先も含めて知っている	50.1%	65.2%
窓口があることは知っているが、連絡先が分からない	40.3%	29.1%
知らない	9.6%	5.7%

■ ハラスメント防止意識定着に関する調査結果

選択肢	差別やハラスメントは許さないという意識が職場内に定着していますか。	
	2023年度	2024年度
十分に定着している	33.3%	35.3%
やや定着している	45.6%	45.0%
あまり定着していない	17.0%	15.8%
ほとんど定着していない	4.1%	3.9%



人権 | 取引を通じて関わるステークホルダーの人権の取り組み

GRI 2-24/403-8/407-1/
408-1/409-1/414-2

CSR調達方針およびCSR調達ガイドラインの策定、購買取引基本契約書へのCSR条項の盛り込み

日油グループは、安定かつ持続可能な調達のため「CSR調達方針」を定めています。また、日油グループならびにお取引先のサプライヤーの皆さまに取り組んでいただきたいことをまとめた「CSR調達ガイドライン」を作成しています。

さらに、お取引先の皆さまと購買取引基本契約書を新たに締結する際は、日油グループのCSR調達方針とCSR調達ガイドラインの遵守に努める旨の条項を追加することにしました。契約済みの購買取引基本契約書に関しても順次改定を進めていきます。

CSRアンケート調査の実施

調達部門では、主要取引先のサプライヤーの皆さまに日油グループのCSR調達方針をご説明するとともに、調査の客観性を向上するため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) が作成したCSR調達セルフ・アセスメント質問表を使用して主要取引先の皆さまのCSR活動状況に関するアンケートを取っています。

直近では2023年度から2024年度にかけて主要取引先の皆さまにアンケートを行い、購入金額ベースのカバー率は92%となりました。

CSRアンケートの人権部分の得点率の分布を下表に

示します。得点率が50点未満のサプライヤーは人権リスクがある可能性があると考え、2024年度に面談を実施し人権リスクの有無を確認しましたが、現時点で人権リスクが確認されたサプライヤーはありませんでした。

アンケートの得点率

	90点以上	70~89点	50~69点	50点未満
人権の得点分布	56%	16%	18%	10%

CSRアンケート調査の結果

カテゴリ	設問	平均得点 (5点満点)
I.CSRに関わる コーポレートガバナンス	内部通報制度の構築	4.39
II.人権	1. 人権の尊重と差別の禁止	4.25
	2. 人権侵害の加担(助長)の回避	4.10
	3. 先住民の生活および地域社会の尊重	3.75
III.労働	1. 雇用における差別の禁止	4.50
	2. 人材育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機会提供	4.52
	3. 非人道的な扱いの禁止	4.64
	4. 適正な賃金の支払い	4.78
	5. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用	4.86
	6. 強制労働の禁止	4.70
	7. 児童労働の禁止	4.68
	8. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重	4.17
	9. 結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重	4.39
	10. 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理	4.82

持続可能なパーム油の調達

パーム油が生産されているアブラヤシ農園では以前より人権・労働問題の存在が指摘されています。日油グループは2012年から「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」に加盟し、2014年にサプライチェーン認証を取得、2019年に日本で発足した「持続可能なパーム油ネットワーク(JaSPON)」にも発足メンバーとして参加し、持続可能なパーム油の調達活動に取り組んでいます。



人権 | 取引を通じて関わるステークホルダーの人権の取り組み

GRI 2-24/403-8/414-2

責任ある鉱物調達への対応

人権などに影響を及ぼす可能性のある紛争鉱物（3TG※¹）については、責任ある鉱物イニシアチブ（RMI※²）の紛争鉱物調査における統一フォーマット（CMRT※³）を使用して主要取引先の皆さまにアンケート調査を実施し対応しています。さらに2023年度からは対象鉱物がコバルト・天然マイカの統一フォーマット（EMRT※⁴）を使用して主要取引先の皆さまにアンケート調査を開始しました。

社外通報窓口の設置

日油グループは、コンプライアンスは会社を支える基本と認識しており、法令や日油グループ企業倫理規範に反するような事象や人権侵害事案を、未然に防止あるいは早期是正することにより深刻化、長期化させないことが重要と考え、お取引先さまをはじめとした社外からの通報窓口を設置しています。

お客さまの人権の尊重

先述の社外通報窓口はお取引先さまだけでなく、日油のお客さまからの通報も受け付けています。なお、これまでのところ、本窓口を通じた人権（侵害）に関わる通報は、受領していません。

「社外からの通報窓口」はこちら

<https://www.nof.co.jp/csr/governance/hotline>

※1 コンゴ民主共和国とその周辺国由来のスズ・タンタル・タングステン・金の4鉱物のこと

※2 Responsible Minerals Initiativeの略

※3 Conflict Minerals Reporting Templateの略

※4 Extended Minerals Reporting Templateの略