



優先取り組みリスク(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「優先取り組みリスク」に選定しています。2022年度のリスクアセスメントで「優先取り組みリスク」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。

	2023年度の活動実績	2024年度の活動計画
<p>1  倫理行動規範の改訂</p>	<p>企業のコンプライアンスを取り巻く社会情勢や意識の変化をふまえ、新たな経営理念と3つの価値観を基準とした改正案を作成</p>	<p>内容を確定し、国内グループ向けに社内報の特別号で周知。ホームページでは日本語版・英語版を開示するほか、「倫理行動規範＝価値観」の周知として社内研修の企画も検討</p>
<p>2  ハラスメント対応手引きの策定</p>	<p>ハラスメント案件の初動対応や管理職の心構え、調査による被害者への二次被害の発生防止を中心に、留意点をまとめた「内部通報案件対応の手引き」を作成</p>	<p>ハラスメント防止・対処の要である管理職を対象に説明会を開催。意識改善を図り、「自分ごと」としての積極的な関与を推進</p>
<p>3  人権・コンプライアンス意識の強化</p> <p>コンプライアンス教材動画の導入</p> <p>価値観・人権・コンプライアンス教育の実施</p>	<p>ハラスメントの防止や人権意識の啓発をテーマとした教材動画を購入。また、社内公開用の動画プラットフォームの導入を検討</p> <p>価値観・自律型人材育成研修のプログラムとして、「日油グループの価値観と人権・コンプライアンス」における独自コンテンツを作成し、社内講義を実施</p>	<p>全従業員が容易にアクセスできる環境を整備し、教材動画を社内へ公開。啓発月間・週間には動画の閲覧テーマをアナウンスすることで、個人やグループの積極的な活用を促す</p> <p>法務部と人事・総務部が協働し、ハラスメントを中心としたコンプライアンス教育や、下請法など特定の法令に関する教育を階層別研修内で実施</p>
<p>4  エンゲージメントサーベイ(従業員に対する人権DD)の実施</p>	<p>エンゲージメントサーベイで挙げられた自由意見を分類・集計し、制度の改善点や人権リスク解決に向けた情報を抽出。また、これらの社内開示を検討</p>	<p>同様のアンケートを実施し、施策の浸透や改善に対する動向を把握。また結果概要を社内報に掲載することで、エンゲージメントサーベイが各施策の根拠となる旨を発信</p>