



## 自社・グループ従業員の人権の尊重

### 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。日油グループに關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186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。

### ダイバーシティ推進の取り組み

日油グループでは、女性の活躍推進を目的としてさまざまな研修を実施しています。これまで、女性従業員を部下に持つ管理職を対象とした多様性推進やジェンダーバイアスに関する研修、女性従業員を対象とした多様性推進やリーダーシップ開発に関する研修を実施しました。

### 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。

2023年度は、ハラスメントを主として15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。例えば、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。

#### ■ 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。
窓口の連絡先も含めて知っている	50.1%
窓口があることは知っているが、連絡先がわからない	40.3%
知らない	9.6%

※ 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の認識を調査し、2023年度は従業員1,785名から回答を得ました。

調査結果の一部は下記のとおりです。通報窓口を知っていると回答した従業員は、回答者全体の90.4%に上り、通報窓口の認識率が高いことがわかりました。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割に上りました。

上記課題に対する対応として、2024年1～3月にかけて、日油の価値観研修のプログラム内で「価値観と人権・コンプライアンス」に関する項目を設け、ハラスメント防止について全国の拠点で展開しました。

### 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。
十分に定着している	33.3%
やや定着している	45.6%
あまり定着していない	17.0%
ほとんど定着していない	4.1%



### 取引を通じたステークホルダーの人権の尊重

#### 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、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、主要お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2020年度から2021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84%となりました。人権や労働に関する設問および各項目の平均点は以下のとおりです。取り組みが不十分だと思われる取引先に対しては2022年度に面談を実施し、改善を働きかけています。

#### 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	4.27	
	II. 人権	1. 人権の尊重と差別の禁止	4.12
		2. 人権侵害の加担(助長)の回避	3.99
3. 先住民の生活および地域社会の尊重		3.51	
III. 労働	1. 雇用における差別の禁止	4.40	
	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	4.49	
	3. 非人道的な扱いの禁止	4.56	
	4. 適正な賃金の支払い	4.79	
	5. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用	4.85	
	6. 強制労働の禁止	4.66	
	7. 児童労働の禁止	4.64	
	8. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重	4.19	
	9. 結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重	4.31	
	10. 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理	4.85	

### 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。



### 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<sup>※1</sup>）については、責任ある鉱物イニシアチブ（RMI<sup>※2</sup>）の紛争鉱物調査における統一フォーマット（CMRT<sup>※3</sup>）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<sup>※4</sup>）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、法令や倫理行動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、お取引先様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様だけでなく、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、本窓口を通じた通報は、受領していません。

※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 Mineral Reporting Templateの略