

2023年3月31日

各位

石油資源開発株式会社

Tel: 03-6268-7000 (代表)

<https://www.japex.co.jp/contact/>

JAPEXグループにおける「人権方針」を制定しました（お知らせ）

石油資源開発株式会社（JAPEX）はこのたび、JAPEXグループにおける「人権方針」を制定しました。

近年の国際的な企業活動による人権の侵害や労働に係る問題の顕在化にともない、さまざまなステークホルダーから企業に対し、人権対応を要請する動きが高まっています。また、人権の尊重に関する国際的なフレームワークや法令などの制定が進み、日本政府も2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定するなど、企業が適切な措置を取っていることをより具体的に示すことが求められつつあります。

本方針は、こうした背景から、これまで「JAPEXグループ倫理行動規範」において示していた人権尊重のコミットメントを踏まえながら、より具体的な内容を含む方針として制定したものです。本方針により、JAPEXグループとして人権を尊重する意思を改めて示すとともに、当社の事業活動に関わる人権課題を明示することで、当社グループの役員・従業員に加え、ステークホルダーの当社の人権に係る取り組みへの理解促進を目的としています。

「人権方針」全文は本資料の別紙、または当社ウェブサイト「人権の尊重」ページを参照ください。

以上

別紙： 人権方針（全文）

参考： 当社ウェブサイト>サステナビリティ>社会（Social）>人権の尊重

<https://www.japex.co.jp/sustainability/social/humanrights/>

人権方針

石油資源開発株式会社 (JAPEX) は、「エネルギーの安定供給を通じた社会貢献を使命とするとともに、持続可能な開発目標の実現に向けた社会的課題の解決に取り組む」ことを経営理念としています。また、経営理念を実現するために、子会社・関連会社を含む JAPEX グループの役員・従業員が業務遂行において守るべき企業倫理および実践すべき行動の規範として、「JAPEX グループ倫理行動規範」を定めています。

本方針は、「JAPEX グループ倫理行動規範」のもと、事業活動に関わるステークホルダーの人権の尊重をバリューチェーン全体で推進するという、JAPEX グループの基本姿勢を定めたものです。

本方針は、子会社・関連会社を含む JAPEX グループのすべての役員と従業員 (嘱託、契約社員等を含む) に適用されます。また、サプライヤーを含むビジネスパートナーの皆様にも、本方針の理解と遵守を期待します。

なお、当社の取締役会が、本方針の遵守およびその取り組みの推進状況を監督します。

人権尊重への考え方

私たちは、「国際人権章典」および国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に定められている人権を尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、同原則にもとづいて事業活動を行います。なお、当社は、国連グローバル・コンパクトに署名し、その 10 原則を支持しています。

私たちは、事業活動において各国や地域の法令を遵守します。当該国・地域の法令と国際的な人権規範が異なる場合、あるいは相反する場合には、国際的に認められた人権を尊重するように最大限努めていきます。

人権デューデリジェンスの実施

私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、事業活動に関係する人権への負の影響について特定、防止、軽減に取り組みます。バリューチェーンにおいて、人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることを回避することに努めます。

私たちは、事業活動が人権への負の影響を引き起こしたり、これを助長したりすることが明らかになった場合には、関連するステークホルダーとの継続的な対話・協議を大切にしつつ、問題の改善・解決のため、協力して是正に取り組みます。

事業活動に関わる人権課題

●強制労働 (人身取引)

私たちは、強制労働を認めません。また、人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も認めません。

●児童労働

私たちは、児童労働を認めません。法に定められた最低就業年齢を遵守し、18 歳未満の者を、時間外労働、深夜業、危険有害労働に従事させません。

●差別

私たちは、性別、年齢、国籍、人種、皮膚の色、文化、慣習、宗教、性的指向、性自認、障がいなどによる差別行為、またこれらに加担する行動をとりません。

●非人道的な扱い

私たちは、あらゆる形態のハラスメントを含む、個人の尊厳を傷つけるような非人道的な扱いを認めません。

●結社の自由・団体交渉権

私たちは、労使関係における従業員の結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

●労働時間・賃金

私たちは、事業活動を行う各国・地域において適用される、労働時間と賃金に関する法令を遵守します。また、従業員とその家族が適切な生活水準を維持することができる賃金の支払いの実現を目指しています。

●労働安全衛生

私たちは、適用される法令を遵守し、安全対策と労働災害の防止に努めています。

健康維持・増進、労働安全を常に意識し、心身ともに快適で働きやすい職場環境を整備します。

●製品の安全・品質

私たちは、提供する製品をお客様が安心してご利用いただけるよう、適正な品質管理と安全性を維持し、安定供給に努めています。

●地域住民への影響

私たちは、事業活動による地域住民への環境社会面における負の影響を防止するため、土地の権利や住民移転における生活の権利に配慮します。移転を求める場合には、地域住民の生活水準に負の影響が生じないように努めます。また、地域住民の健康被害を防止するため、大気や土壌、水資源の汚染防止に努めます。

●先住民の権利

私たちは、先住民族が在住する国・地域での事業活動において、先住民族が保有する固有の文化・歴史を認識し、当該国・地域の法令や、国際規範に定められた先住民族の権利を尊重します。また、私たちの事業展開が負の影響を与える可能性がある場合には、負の影響の回避、もしくは軽減、最小化に努めます。

●警備担当者等による人権侵害行為

私たちは、警備における武器の使用には人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識しています。「安全と人権に関する自主原則 (Voluntary Principles on Security and Human Rights)」に配慮しながら、安全管理に努めます。

苦情処理メカニズム

私たちは、従業員の人権に関する懸念に対処するため、相談窓口を設けています。秘密保持の徹底、不利益取り扱いの禁止など、相談者の保護を図っています。ステークホルダーの人権に関する懸念に適切に対応するため、実効的な通報や苦情処理の仕組みの構築に取り組みます。

教育・研修

私たちは、役員・従業員が本方針を理解し、一人ひとりの業務において本方針にもとづいた行動が実践されるように、必要な教育および研修を行っていきます。

情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みについて、定期的に当社ウェブサイトなどで情報を開示していきます。

なお本方針は、2023年3月に当社取締役会において承認されています。

###