



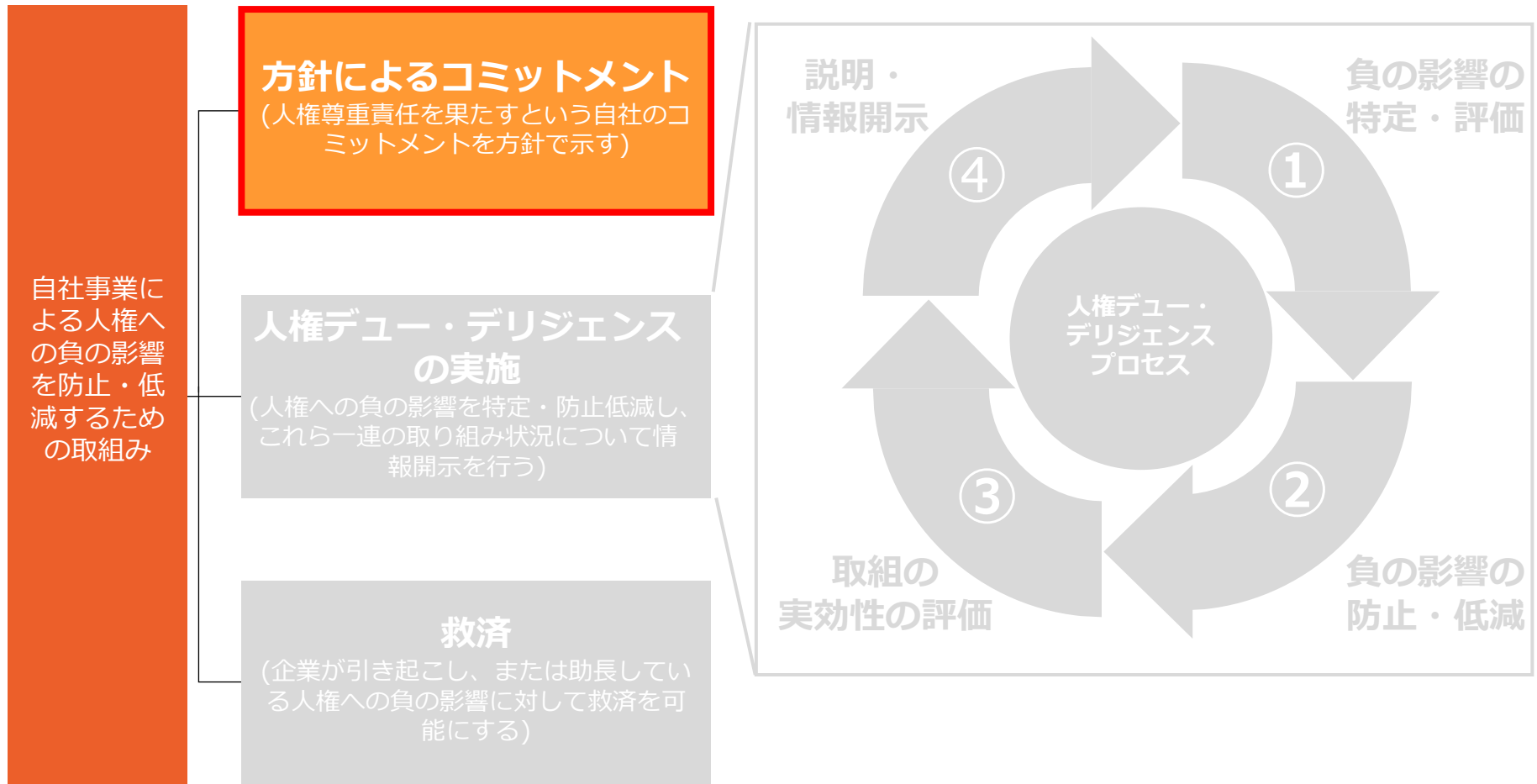
ENEOS

人権方針の策定

2025年度

人権尊重の取り組みの全体像

- ✓ 国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）では、企業が人権を尊重の責任を果たすために、「方針によるコミットメント」「人権デュー・デリジェンスの実施」「救済」の取り組みを求めています。
- ✓ 今回は、人権尊重責任を果たすという企業のコミットメントを方針で示すための検討事項について説明します。



法務省 今企業に求められる「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書「ビジネスと人権」への対応 詳細版を参考に作成

人権方針の策定(1/3)

- ✓ 企業が人権尊重に関する取り組みを始めるにあたって、まず、企業の「責任」として人権を尊重するというコミットメント(約束)を示す**人権方針**を定め、社内外に周知することが必要です。
- ✓ 方針策定にあたっては、**指導原則で規定される5つの要件**を満たすことが必要です。

	要件	取り組み例
1	企業の取締役会等の最高意思決定機関、又は最上層レベルによって承認されていること	・ 経営トップや取締役会による人権方針の承認 ・ 経営トップからのコミットメント発信（ビデオメッセージ等による発信） ・ 経営層や関係部署のビジネスと人権への理解促進
2	内部及び／又は外部の専門家により情報提供を受けたこと	・ 人権方針作成時に、指導原則や関連文書を考慮（指導原則、国際人権章典、ILO宣言等） ・ 社内関連部署との協議や外部専門家等の対話
3	企業の従業員、取引先及び自社の事業・製品・サービスの関係者に対して、自社の人権方針を理解・支持し、人権を尊重することを期待する旨が明記されていること	・ 人権方針に従業員、取引先等に対する期待を表明
4	社内外を問わず全ての従業員、取引先、出資者、その他の関係者に周知されていること	・ Webページでの公表や研修を通じた社内外への周知
5	人権方針の内容が、企業全体の事業方針や行動指針、調達方針、その他の関連手続に反映されていること	・ 企業経営戦略・企業活動方針等へ反映 ・ ビジネスと人権の推進にかかる社内体制の構築

出典：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、
「ビジネスと人権」に関する取り組み事例集/外務省 を参考に作成

人権方針の策定(2/3)

- ✓ 人権の方針の策定にあたっては、5つの要件に加え、留意すべき事項は以下の通りです。
- ✓ 人権方針策定後には、社内外へ浸透させるための取組みや数年サイクルでの更新作業が必要になります。

策定における留意事項

- 人権方針は、企業の経営理念や行動指針とも密接に関わるものであるため、他社の模写による人権方針の策定は適切ではない。
- 自社独自の人権方針を策定するために、**人権に関する国際基準(国際人権章典、国連指導原則、労働における基本原則及び権利に関するILO宣言 等)**や業界特有のリスク類型等を踏まえた上で、自社の事業活動によってもたらされている可能性のある人権への負の影響を特定し、それらの負の影響と自社がどのように関わっているのかを調査することが重要。
- 人権方針は経営層が人権尊重への取組に対するコミットメントを社内外に発信する文書であり、経営層の積極的関与が必要。そのため、策定のための期間を確保する必要がある。

策定後における留意事項

- 策定した人権方針は自社ウェブサイト等で公表することに加え、研修等を通じて自社の従業員やグループ会社、サプライヤー等に浸透させる必要がある。
- 自社における人権デュー・デリジェンスの結果や法整備の状況を踏まえて改定が必要になる場合があるため、数年ごとのサイクルで内容の適否についての再確認・検討を行うことが有用。

人権方針の策定(3/3)

✓ 以下は人権方針の策定例です。人権方針を検討する際にご活用ください。

●●社人権方針（例）

●●社（以下、私たち）は、当社の役員と従業員の全員がすべての人権への理解を深め、人権尊重の責任を果たすため、「●●社人権方針」を定めます。私たちは、本方針に基づき、人権が尊重される社会の実現を目指します。

1. 位置づけ

本方針は、〇〇社の経営理念に基づいて、人権尊重の取組の方針を定めるものです。また、本方針は〇〇社の人権尊重への取り組みを規定する既存の文書（「調達方針」「サプライヤー行動規範」等）の上位文書として位置付けます。

2. 適用範囲

本方針は〇〇社の役員（これに準ずる者を含む）および従業員（嘱託、パート従業員、臨時従業員等、期間を定めて雇用される従業員を含む）に適用されます。

3. 期待の明示

〇〇社は、ビジネスパートナー、サプライヤーおよびその他の関係者に対して、本方針を支持し類似の方針を採用するように継続して働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

4. 国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明

〇〇社は、国際的に認められている「国際人権章典」（世界人権宣言及び国際人権規約）及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に挙げられた人権を尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて事業活動を行います。

5. 人権尊重責任と法令順守の関係性

〇〇社は、事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守します。ただし、各国・地域の法令と、国際的な人権の原則の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

6. 自社における重点課題

〇〇社は、すべての役員、お客様、地域社会の人々、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーの人権を尊重します。あらゆる差別、強制労働、児童労働、非人道的な扱い等を禁止し、結社の自由や賃金、労働時間、安全管理等を含めた適切な労働条件・環境を守ります。またお客様に安全な製品・サービスを提供し、適切な情報開示を行うとともに、地域社会の人々に事業活動が影響を与える可能性を考慮して地域社会との共生を図ります。さらに人権を守るだけでなく人権についてポジティブな影響をもたらす支援にも積極的に取り組みます。〇〇社は人権に関する当面の課題を別表「人権に関する重点課題」のとおり設定し、これらについて、本方針に基づき人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、適切に実施していきます。なお、当該重点課題については、社会環境の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを図っていきます。

7. 人権尊重の取組を実践する方法

〇〇社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止・軽減、取り組みの実効性評価、説明責任の履行に取り組みます。本方針に基づく人権尊重の取り組みや人権デュー・ディリジェンスの実施状況について、〇〇社のWebサイトで報告していきます。

〇〇社が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、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。また直接人権への負の影響を助長していない場合でも、事業、製品またはサービスを通じて人権への負の影響とつながっている場合、〇〇社は、ビジネスパートナーやサプライヤーその他の関係者に対して影響力を行使し、適切な対応が取られるよう促します。

〇〇社は実際のまたは潜在的な人権への負の影響に関する対応について、関連するステークホルダーとの協議を行っていきます。

〇〇社は本方針が効果的に実施されるよう、全ての役員及び従業員に対して適切な教育と研修を行うとともに、本方針が企業活動全体に定着するように必要な手続きの中に反映します。

本方針実施の責任者を置き、当該責任者は本方針が遵守されているか監督する責任を負います。

8 〇〇（その他各事業者において検討した項目）

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

制定：2023年●月●日〇〇社代表取締役社長 農林 太郎

位置づけ：人権方針は企業の基本的な考え方を示すもののため、あるべき姿を示す企業経営における文書との関連性・一貫性を示す。

適用範囲：人権方針は、一般的な社内規程と異なり、自社だけではなく自社が支配権を有する他の企業にも適用されると考えられるため、適用範囲を明確にする。

期待の明示：人権方針を実践していくためには、取引先を含む関係者の協力が不可欠であるため、関係者に対する人権尊重への期待を明らかにする。

国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明：人権尊重責任を果たしていく自社の姿勢を明確にし、社内外のステークホルダーの理解を得る観点等から、少なくとも国際人権章典および「ILO宣言」の支持・尊重等を記載することが重要。

人権尊重責任と法令遵守の関係性：ある国の法令を遵守のみでは国際的に認められた人権が適切に保護されていない可能性があるため、国際的に認められた人権を可能な範囲で尊重する方法を追求することを示す。

自社における重点課題：各企業によって生じる人権リスクは異なるため、まず自社が影響を与える可能性のある人権を把握する。

人権尊重の取組を実践する方法：人権方針は策定・公表することで終わりではなく、企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められるため、企業がその約束（人権方針）をどのように実現していくかを示す。

出典：農林水産省 食品企業向け人権尊重の取組のための手引き