

人権への取り組み

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、Daigasグループの事業活動によって影響を受ける人々の人権を尊重するための仕組みを整備し、その取り組みについて積極的に開示していくことが重要と考えています。「Daigasグループ人権方針」に基づき構築した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを事業プロセスの一環として組み込み、継続的に評価していきます。

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの推進体制

人権デュー・ディリジェンスの推進は、人事部人権啓発センター、総務部コンプライアンス室・内部統制企画チーム、企画部サステナビリティ推進室が連携して実施しています。

また人権侵害が起きないよう、各組織に人権啓発推進委員を責任者として配置し、計画策定や実績フォローを行うなど管理監督する体制を整えています。さらに、Daigasグループ全体の重要事業活動を意思決定、監督する取締役会において、人権問題を含む案件について監督しています。そして年3回開催する「サステナビリティ推進会議（経営会議）」では、役員が人権問題を含むサステナビリティ課題に関する活動計画および活動報告を審議し、代表取締役社長に上申、報告を行います。

また、当社グループのサステナビリティ活動を統括する「サステナビリティ推進統括」（取締役常務執行役員）を委員長とし、関連組織長等を委員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。「サステナビリティ推進委員会」は原則年3回開催し、人権デュー・ディリジェンスの活動の計画の策定・推進等について組織横断的に審議・調整・監督しています。

2024年度の取り組み結果

人権侵害の深刻度と発生可能性の2つの軸を用いて、Daigasグループが事業を行ううえで配慮すべき重要な人権リスクを特定することで、人権リスク対応の優先順位づけを行っています。一方で、人権に関する相談がコンプライアンス・デスク（内部通報窓口）へ1件あり、相談内容に基づいた社内研修や人権尊重に関する情報発信を行うなどの対応を実施しました。2024年度も自己点検ツールである「G-RIMS」や、従業員のコンプライアンスの理解浸透状況を確認するコンプライアンスアンケートや当社グループの主要なお取引先へのアンケート調査を継続実施しました。また昨年度の外部有識者との重要な人権リスク特定協議で指摘のあった建設業の労働時間上限規制への対応について、該当するグループ会社3社へ状況確認を実施しました。加えて、インドにおける都市ガス事業の出資先に対し、実地調査を行うなど、海外子会社での人権リスクの把握と対応を進めました。主要サプライヤーへのアンケート調査の開始や既存の品質監査の枠組みに人権リスクの確認も加えて現地監査を実施するなど、段階的に調査範囲を広げる取り組みを行いました。

これらの調査からは人権に関する重大なリスクは発見されませんでした。

重要な人権リスクの特定（評価）

2024年度の調査結果や有識者との協議も踏まえ、Daigasグループが事業を行ううえで配慮すべき重要な人権テーマを特定した結果、2024年度は倫理規範に違反する人権侵害はありませんでした。

当社グループの事業活動において発生する可能性がある人権リスクのうち、顕著な人権リスク（発生可能性が相対的に高い人権リスク）として特定したのは、「労働安全衛生への配慮不足」「過重労働・賃金未払による人権侵害」「ハラスメント」のほか、主に海外事業上のリスクとして「強制労働」「児童労働」「賄賂・腐敗」、国内事業上のリスクとして「外国人労働者・技能実習生の権利侵害」など14項目です。これらのリスクについては、関連する方針等のもとで、リスクを防止・低減するための様々な対応策をとっています。

また有識者との協議の際、バリューチェーン上での事業ごとの人権リスクの整理や重要な人権リスクに特定された分野でのアンケート、調査、監査の継続実施の重要性について提言がありました。今後も、人権リスクアセスメントや有識者等との対話を通じて、重要リスクの特定、人権課題の見直しに努めていきます。

また、新規事業についても人権リスクを評価しています。例えば、M&Aを行う際には、デュー・ディリジェンスの一環として、労働基準や安全衛生などに関する法令の遵守状況を調査し、新たにグループ入りする企業に重大な人権問題が生じていないことを確認しています。

人権に関する取り組みについては、2025年9月公開予定の 「サステナビリティレポート2025」をご覧ください