

人権デュー・ディリジェンス

取り組みの背景・考え方

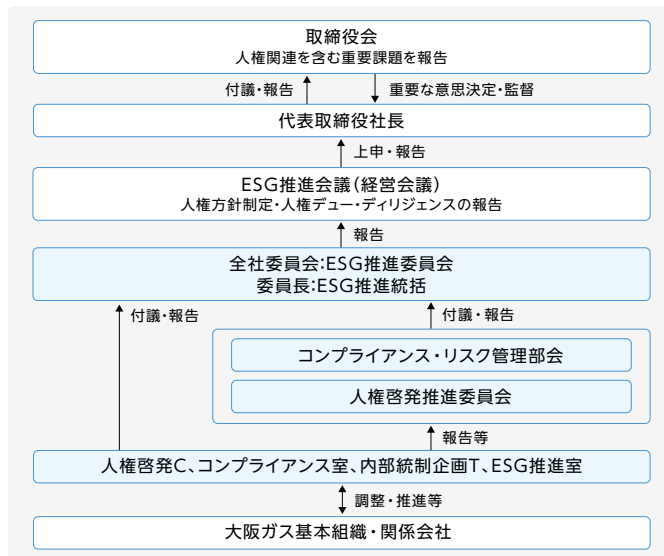
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、Daigasグループの事業活動によって影響を受ける人々の人権を尊重するための仕組みを整備し、その取り組みについて積極的に開示していくことが重要と考えています。人権デュー・ディリジェンスを実施することにより、人権の尊重と持続的な事業の実現に向けた取り組みを進めています。

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ESG推進室が連携して実施しています。

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「ESG推進会議(経営会議)」では、役員が人権問題を含むESG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「ESG推進統括」(代表取締役副社長)を委員長とし、関連組織長等を委員とする「ESG推進委員会」を設置しています。「ESG推進委員会」は原則年4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。

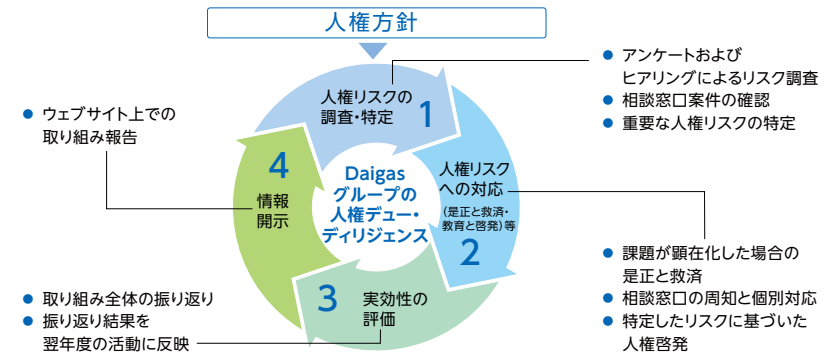
■ 人権デュー・ディリジェンスの実施体制



人権デュー・ディリジェンスのサイクル

事業活動によって発生しうる人権リスクを調査・特定し、是正と救済・教育と啓発等の人権リスクへの対応を行うとともに、その実効性を評価し、取り組みにつなげるサイクルを構築しています。

■ 人権デュー・ディリジェンスのサイクル



2022年度の取り組み結果

人権リスクの調査・特定

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を実施しました。また、Daigasグループの主要なお取引先向けにもアンケート調査を実施しましたが、人権に関する重大なリスクは発見されませんでした。

人権リスクへの対応(是正と救済・教育と啓発等)

人権意識の向上と知識の定着などを目的として、人権研修や啓発活動に取り組みました。各取り組みについて詳しくは□□P.85-86をご覧ください。

苦情処理メカニズムの設置

相談窓口として、「人権啓発センター」や「コンプライアンス・デスク」を設置しており、相談案件について適切に対応を進めています。

重要な人権リスクの特定(プロセス)

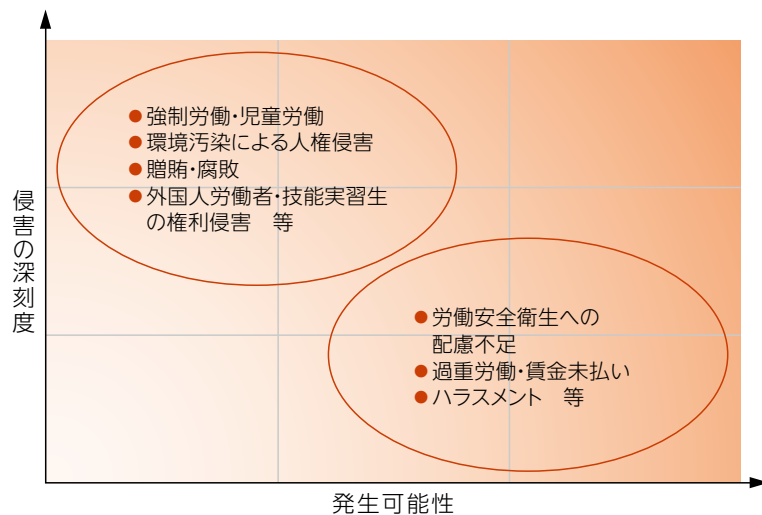
人権侵害の深刻度と発生可能性の2つの軸を用いて、Daigasグループが事業を行ううえで配慮すべき重要な人権リスクを特定することで、人権リスク対応の優先順位づけを行っています。

■ 特定プロセス

1、人権リスクの調査および人権相談結果より、発生可能性・深刻度を確認

2、社内関係者にて議論し、人権リスクの各項目について下図マトリクスにて評価

3、有識者と協議し、当社グループの重要な人権リスクを特定



重要な人権リスクの特定(評価)

2022年度の調査結果や相談窓口への相談案件、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、人権リスクを権利主体別に下表に整理しました。

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、化学業界やディベロッパー業界では業界特性上、人権リスクに特に留意が必要であるとの指摘を受けました。化学業界では、サプライチェーン上の原材料調達先での強制労働・児童労働等の人権リスクへの留意、人手不足が課題となっているディベロッパー業界では、外国人雇用や技能実習生の受け入れにおける人権リスクへの留意が必要と認識しています。

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。

■ 特定した人権テーマと権利主体の整理

	権利主体				関連方針
	グループ従業員	お客さま	地域住民・その他	サプライヤー	
強制労働	●*1			●	Daigasグループ人権方針
児童労働	●*1			●	Daigasグループ人権方針
労働安全衛生への配慮不足	●			●	労働安全衛生
過重労働・賃金未払による人権侵害	●			●	労働安全衛生
障がい、人種や国籍・ジェンダー等に対する差別	●		●		Daigasグループダイバーシティ推進方針
部落差別	●		●		Daigasグループ人権方針
ハラスメント	●		●		Daigasグループ企業行動基準
外国人労働者・技能実習生の権利侵害	●*2			●	Daigasグループ人権方針
プライバシー権の侵害	●	●	●		個人情報保護の取り組み
先住民・地域住民の権利侵害			●		Daigasグループ企業行動基準
環境汚染による人権問題			●		Daigasグループ環境方針
製品サービスの品質不良や不適切な情報提供		●			Daigasグループ企業行動基準
賄賂・腐敗	●*1		●	●	Daigasグループ企業行動基準
紛争鉱物の調達			●	●	Daigasグループ調達方針

※1 海外子会社、※2 国内子会社

人権リスクへの対応

方針・規程の整備

Daigasグループの企業姿勢を示す「Daigasグループ企業行動憲章」ならびに、役員・従業員の行動規範である「Daigasグループ企業行動基準」に人権の尊重を謳うとともに、2021年4月に「Daigasグループ人権方針」を制定しています。また、サプライチェーン全体の人権尊重に向けた「Daigasグループ調達方針」のほか、労働安全衛生等にかかわる各種規程を整備しています。

労働安全衛生への配慮

Daigasグループでは、安全衛生に関して、関係諸法令を遵守するとともに、「Daigasグループ安全健康推進規程」等の規定を制定し、「安全健康会議」を設置し労働災害の防止や健康保持増進についての施策の検討と情報共有化を図り、当社グループ全体の安全健康レベルの向上に取り組んでいます。また、安全の確保および健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤であると位置づけ、2021年3月に「Daigasグループ健康経営宣言」を行い、健康経営への姿勢をまとめました。また、健康経営宣言に基づき、従業員の健全な生活習慣を促す「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」を定め、健康診断での生活習慣問診や、健康開発センターにて組織・個人への指導・助言を行っています。

人権啓発への取り組み

Daigasグループ全体で人権啓発活動を進めていくために、「人権啓発センター」を事務局とし、大阪ガスの人事部担当役員を委員長とする「Daigasグループ人権啓発推進委員会」を設置しています。人権啓発推進委員会では、人権関連の情報共有・意見交換等を通じてグループ全体の課題把握に努めています。グループ従業員向けの活動として、階層別研修や人権講演会を行っています。さらに、大阪ガスの海外現地法人では、「Daigasグループ企業行動基準」の英語版を全従業員に周知し、「人権」「労働基準」「腐敗防止」等について従業員の啓発を行っています。

人権相談窓口

Daigasグループでは従業員だけでなく、お客さま、地域社会、お取引先など、あらゆるステークホルダーからの人権に関する相談を受け付けています。相談窓口について従業員向けにはイントラネット掲載やポスター等により周知しています。社外の方向けにはホームページに掲載しています。

■ 相談窓口

従業員等	<ul style="list-style-type: none"> 相談の一次窓口となる人権啓発推進員を主要関係会社含む各組織に設置 「人権啓発センター」にて相談を受け付け(グループ全社の役員・従業員・派遣社員が対象) 「コンプライアンス・デスク」にて法令や社内規程等の遵守に関する相談・報告を受け付け(グループ全社の役員・従業員・派遣社員が対象)
お客さま・地域社会など	<ul style="list-style-type: none"> お客さまセンターお問い合わせ窓口にて受け付け
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> ウェブサイト上の相談・報告の受付窓口にて受け付け



お取引先への人権に関する遵守の働きかけ

Daigasグループはサプライチェーン全体での人権尊重に向けて、「Daigasグループ調達方針」「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い」において、国際的な人権基準をもとにした考え方の理解を促進し、実践されるように努めています。

お取引先向けのサステナビリティに関するアンケートでは、人権に関する項目を設定し、強制労働や児童労働の実態把握を行い、問題がないことを確認するとともに、人権尊重の取り組みの重要性を相互確認する機会としています。

主な依頼内容

人権

国際的な人権基準に基づき、企業活動に関係するすべての人の人権を尊重し、取引先を含め、企業活動による直接的・間接的な人権侵害(差別、各種ハラスメント、その他非人道的扱い等)を行わない

労働

国際的な労働基準および関連法令を遵守し、適切な賃金の給付、労働時間の管理、休日の付与に努め、また職場におけるあらゆる差別、強制労働、児童労働の禁止、結社の自由および団体交渉権を含む労働者(技能実習生などの外国人・移民労働者を含む)が保有する権利の尊重

環境保全

環境負荷の軽減

[例:省エネルギー推進や低炭素・脱炭素エネルギー利用を通じた温室効果ガス削減、グリーン購買の推進、持続的な資源利用(水資源や原材料等)、資源循環の推進、大気・水・土壌の汚染防止、生物多様性の保全等]

倫理

自由で公正な競争を尊重し、不正防止に努める。

知的財産権の保護、情報開示、機密保持、個人情報を含むプライバシーの保護、責任ある鉱物調達、責任あるマーケティング、および反社会的勢力との関係排除等