

Social

人権 サマリー

基本的な考え方

Daigasグループは、人権が全ての人が生まれながらにして持っている基本的権利であることを認識し、人権に関する国際的な規範を支持するとともに、当社グループにかかわるステークホルダーの人権の尊重に努めます。事業活動を展開する国や地域で適用される法令を遵守するとともに、国際的に認められた人権に関する規範と各国・地域の法令との間に矛盾がある場合には、国際的な規範を最大限尊重するための方策を追求していきます。また「中期経営計画2026」においては、「健全でしなやかな経営基盤の維持・向上」をマテリアリティの一つに位置づけ、人権の尊重を指標に掲げ、取り組みを加速させていきます。

テーマ	取り組み事項	具体的な取り組み
バリューチェーンを通じた 人権の尊重 ⇒ P.105 人権デュー・ディリジェンス ⇒ P.106 人権啓発活動 ⇒ P.110	- 人権の尊重に対するマネジメント - 人権デュー・ディリジェンス - お取引先への働きかけ - Daigasグループ役員・従業員への人権啓発活動の推進	方針・推進体制 「Daigasグループ人権方針」に基づき、国際的な人権に関する規範を支持するとともに事業活動を展開する国や地域で適用される法令を遵守し、Daigasグループにかかわるステークホルダーの人権の尊重に努めます。 2025年度実績 - お取引先への調達方針の周知や人権に関する覚書の締結、サステナビリティに関するアンケートの実施 - Daigasグループ役員・従業員への人権啓発研修の実施
	マテリアリティ 健全でしなやかな経営基盤の維持・向上	マテリアリティに基づくKPI 人権の尊重
		2025年度マテリアリティ実績 人権デュー・ディリジェンスやビジネスごとのリスクの特定等を実施

バリューチェーンを通じた人権の尊重

方針・考え方

国際人権章典(世界人権宣言および国際人権規約)や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」をはじめとする人権に関する国際的な基準を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネスの原則」等に基づき、人権に関する取り組みを進めます。

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・周知しています。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。「Daigasグループ人権方針」のもと、事業活動が及ぼす人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための取り組みを行います。国連グローバル・コンパクトの10原則を盛り込んだ「Daigasグループ企業行動基準」では、第1項目に「人権の尊重」、第2項目に「安心して働ける職場づくり」を掲げ、国内外問わず、あらゆるステークホルダーへの差別の撤廃やハラスメントの禁止を定めています。当社グループは、当該取引先等に対しても、人権を尊重し、侵害しないよう求めています。

Daigasグループ人権方針



▶ Daigasグループ人権方針

Daigasグループは、2021年4月に「Daigasグループ人権方針」を制定しました。本方針は、「Daigasグループ企業理念」および「Daigasグループ企業行動憲章」に基づいて定め、大阪ガスの取締役会の承認を得て決定しました。

児童労働、強制労働の禁止

Daigasグループでは、各組織・各関係会社において、日常の業務活動に関するリスクの管理を実行するためのシステムである「G-RIMS」を用いた自己点検を行い、児童労働や強制労働などの労働問題が無いことを確認しています。児童労働を防止するために、入社時の年齢確認を徹底しています。また、強制労働の防止においても、パスポートなど従業員の移動の自由を制限する重要書類の会社による保管は行いません。

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。さらに、大阪ガスでは、お取引先からの要請に対応し、自社製造所でSMETA監査(Sedexが提供する監査スキーム)を定期的に受審し、従業員や請負先の人権尊重と労働環境改善に取り組んでいます。

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。また、2024年度末から、「人権保護の取組みに関する覚書」の締結についてお取引先へのご依頼を段階的に開始し、継続的に取引先に対して人権に関する周知を行い、サプライチェーン全体での人権尊重の推進を図っています。

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

人権デュー・ディリジェンス

方針・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。「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。

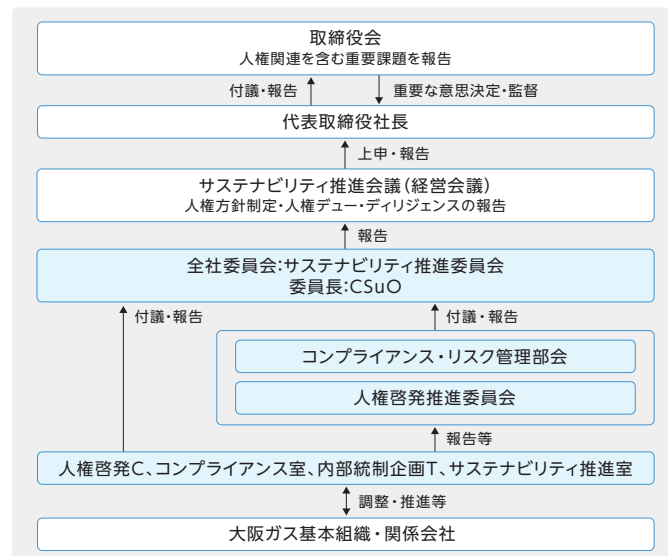
人権デュー・ディリジェンスの推進体制

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「Chief Sustainability Officer (CSuO)」（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。

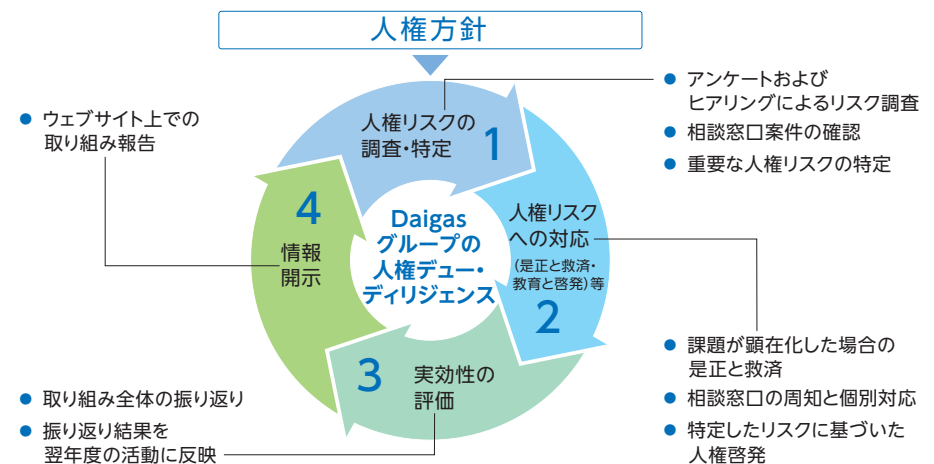
人権デュー・ディリジェンスの実施体制



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



2025年度の取り組み結果(人権デュー・ディリジェンスの結果)

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。

2025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Daigas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。また主要サプライヤーへのアンケート調査のほか、既存の海外拠点の現地監査も実施しました。

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。

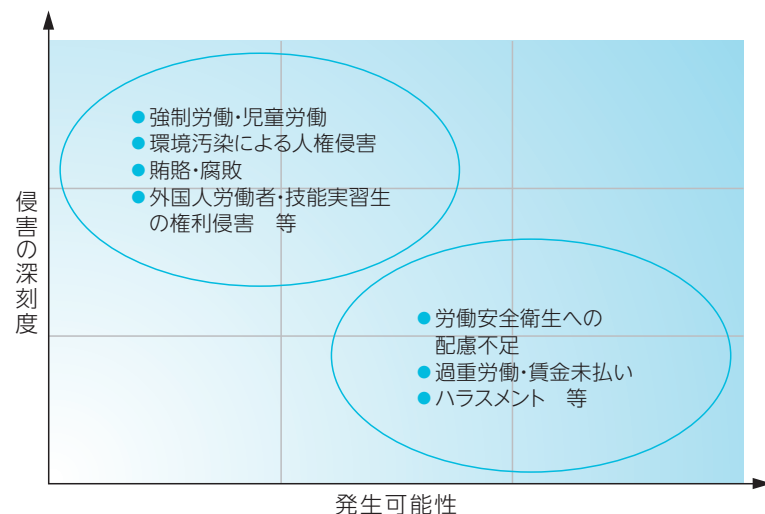
■ 特定プロセス

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

■ 人権リスクのマトリクス評価



重要な人権リスクの特定(評価)

2025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、2025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。一方で、サプライヤー1社において、現時点で人権侵害は起こっていないものの、管理上の課題があるとのアンケート回答がありました。該当会社にはリスク低減に向けた取り組み内容をヒアリングするとともに、課題解決のための是正を図るよう依頼しました。

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(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。

昨年度の外部有識者から指摘のあったバリューチェーン上での事業ごとの人権リスクの整理を実施、人権リスクマップを作成しました。(□□P.108)また、有識者との協議の際、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。

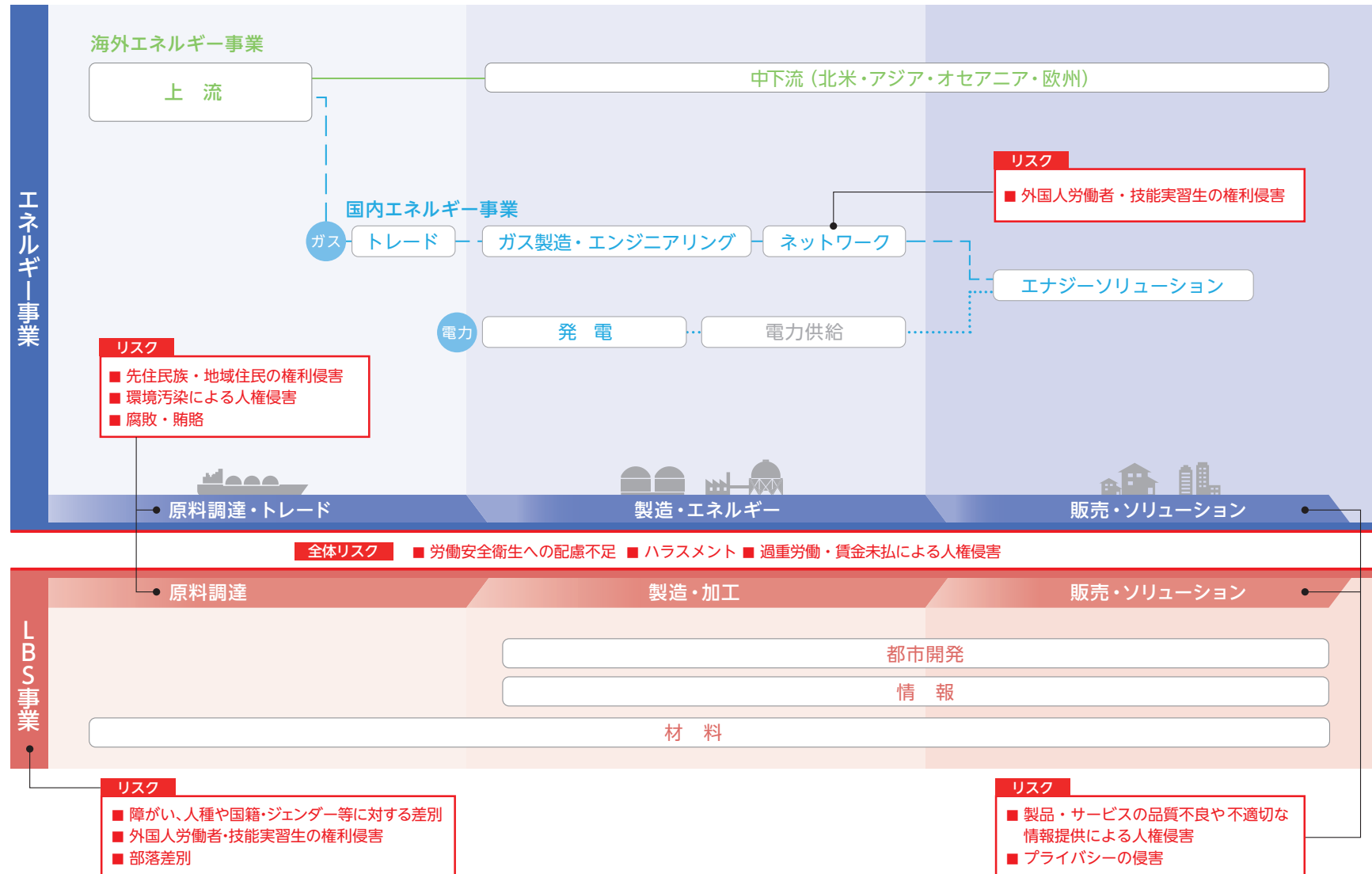
■ 特定した人権テーマと権利主体の整理

		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	
Daigasグループの重要な人権リスク	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
	先住民族・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

事業における重要な人権リスクの特定

発生可能性、発生した際の影響度を踏まえ、各事業領域で留意すべき人権リスクの棚卸を行いました。そのなかで特に重要性の高いものについて、外部有識者からの助言も踏まえ、特定、整理しました。



ステークホルダー・エンゲージメントプログラム

大阪ガスは、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラム（人権デューディリジェンスワークショップ）に2025年度から参加しています。本プログラムでは、企業、NGO/NPO、学識有識者等が「国連：ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デュー・ディリジェンスに向けた議論を行い、人権課題についての理解を深めています。

2025年度の活動結果

2025年度は本プログラムにおいて、業界毎の重要な人権課題についてのグループワークに参加しました。本会議の結果を当社グループの人権デュー・ディリジェンスの参考として活用していきます。

2025年度のエンゲージメントプログラムの議事録はこちら



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、人権相談をした方が、不利益を受けないよう配慮して対応しています。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	- 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・派遣社員等が対象）
お客さま・地域社会など	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	ウェブサイト上の相談・報告の受付窓口にて受け付け



人権啓発活動

取り組みの背景・考え方

Daigasグループは、人権はあらゆる場面で最大限に尊重されるべきものであると考えています。役員・従業員はこのことをしっかりと自覚し、人権に関する正しい知識を身につけて行動することが求められます。また、グローバルな事業展開にあたっては、各国・地域の法令遵守や、人権などの国際規範の尊重、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮することとしています。そのため、人権意識の向上と知識の定着などを目的とした人権研修や啓発活動に取り組んでいます。

人権啓発推進体制

Daigasグループ全体で人権啓発活動を進めていくために、大阪ガスのChief Human Resource Officer (CHRO) (常務執行役員)を委員長とする「Daigasグループ人権啓発推進委員会」を組織し、活動方針を決定しています。

この方針に基づいて、人事部内の「人権啓発センター」が階層別研修、人権講演会、人権標語募集等の企画・立案・実施、各組織への協力・支援等を行っています。2022年度からは、人権デュー・ディリジェンスにおいて特定した配慮すべき人権テーマを踏まえた各研修プログラムを開始しています。人権標語は上位入賞作品をポスターにして当社グループの全オフィスに掲示し、日常的な意識啓発に活用しています。各事業部および主要関係会社を一単位とし、それぞれに設けた「各組織人権啓発推進委員会」が方針や人権関連情報の伝達、各種社外講習への参加促進、人権標語募集の促進を行っています。また、「Daigasグループ人権啓発推進委員会」は各組織との情報共有・意見交換等を通じてグループ全体の課題の把握に努めています。さらに、各事業部と主要関係会社「人権啓発推進員」を設置し、各組織での日常的な人権問題への対応を行っています。

なお、相談・報告の受付窓口「コンプライアンス・デスク」「人権啓発センター」においても、人権全般に関する相談・報告を受け付けています。

また、2024年度には「Daigasグループカスタマーハラスメントに対する基本方針」を公表するとともに、グループ従業員への研修会や対応マニュアル作成なども実施しました。

■ 人権啓発推進体制

〈Daigasグループ 人権啓発推進委員会〉

メンバー：各組織の総務担当部署の部長、サステナビリティ推進室・コンプライアンス室の室長

〈Daigasグループ 人権啓発推進幹事会〉

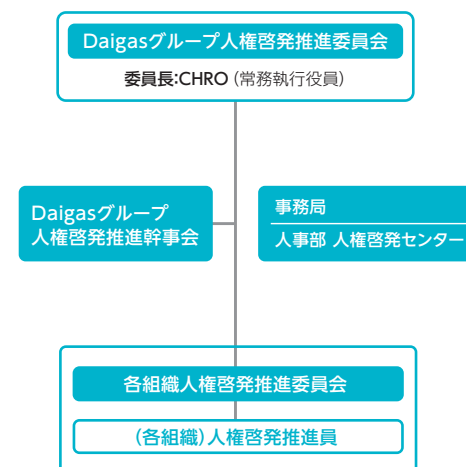
メンバー：各組織の総務担当チームのマネジャー、サステナビリティ推進室・コンプライアンス室

〈人権啓発推進員（各組織）〉

メンバー：各組織担当者

〈各組織（事業部・NW会社・中核会社・共通機能会社）人権啓発推進委員会〉

メンバー：傘下の基盤会社、関係会社を含む総務担当者等



お取引先との人権尊重の取り組み

Daigasグループでは、主なお取引先向けに年に1回実施するサステナビリティに関するアンケートにおいて、人権に関する項目を設定しています。加えて、2025年度は海外子会社が主要サプライヤーに対して人権への対応状況に関するアンケート調査の実施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しました。その結果、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しました。

また、例年実施している「Daigasグループ組織長・管理者向け人権講演会」について、2025年度は工事会社やサービスチェーンなどの協力会社にも参加を呼びかけ、約40人が参加しました。

サステナビリティに関するアンケート実施の詳細については、□□P.114をご覧ください。

■ 人権リスク調査状況

	対象社数	回答社数
サステナビリティアンケート	394	383
人権への対応状況に関するアンケート・現地監査	107	81 (内、現地調査実施18社)

人権研修の実施

階層別の人権研修を実施

Daigasグループでは、下表のとおり、役員、管理者、新入社員を対象にした階層別の人権研修を実施しています。

新任管理者人権研修では、「企業と人権」について学びます。各組織や関係会社の組織長・管理者クラスを対象に、社外講師を迎えての人権講演会も実施しています。

また、2022年度から動画配信方式を中心に実施している全社員向け人権研修では、2025年度は「ビジネスと人権～企業には人権を尊重する責任がある～」をテーマとして実施し、グループ全体で約17,800人が受講しました。

■ 従業員研修実績

対象者	実施時期	延べ参加人数(人)
役員研修	10月	28
管理者・リーダー研修	5、6、11、12月	200
組織長・管理者向け講演会	7月	444
新入社員研修	4月	167
キャリア入社研修	6、10、2月	325
全社員研修	10～12月	約17,800
全社員向け講演会	12月	428
その他(推進委員会ほか)	通年	265
合計		約19,600

各部門の人権啓発推進リーダーの育成

各部門の人権啓発推進リーダーの育成には、社外の各種講座を利用した教育も推進しています。2025年度は延べ168人が参加しました。

■ 社外研修実績

講座名	延べ参加人数(人)
同和・人権問題啓発講座(管理職層)	168
人権・同和問題企業啓発講座	
部落解放・人権夏期講座	
部落解放・人権大学講座	
その他	