

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。

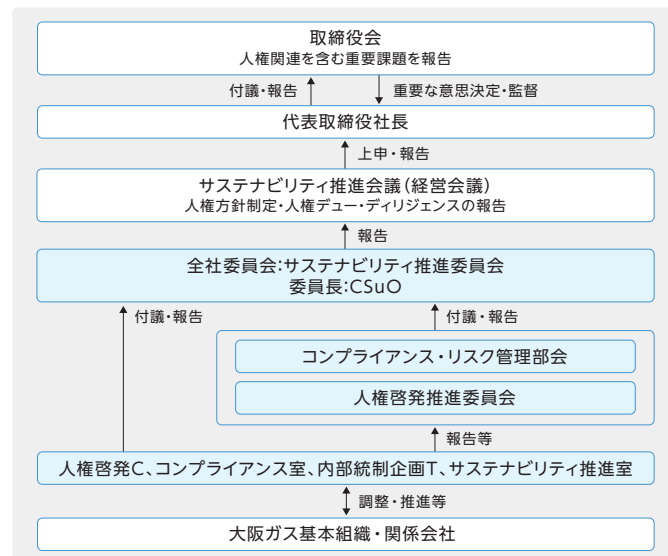
人権デュー・ディリジェンスの推進体制

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。

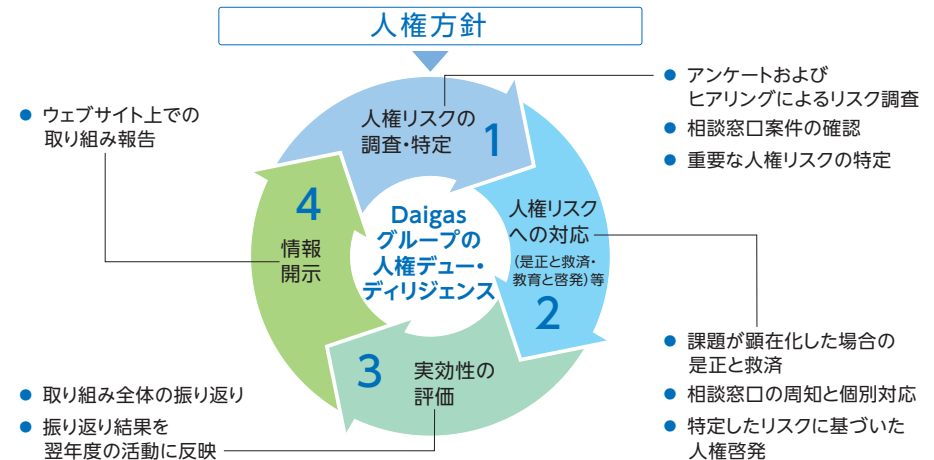
人権デュー・ディリジェンスの実施体制



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。

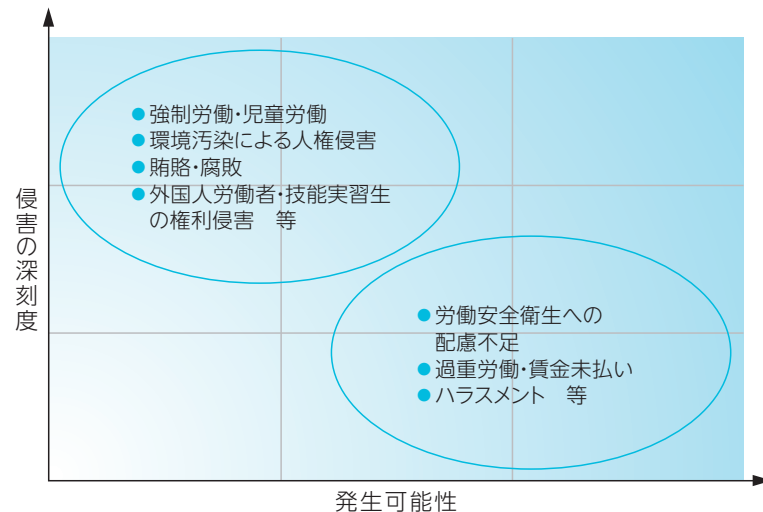
■ 特定プロセス

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。

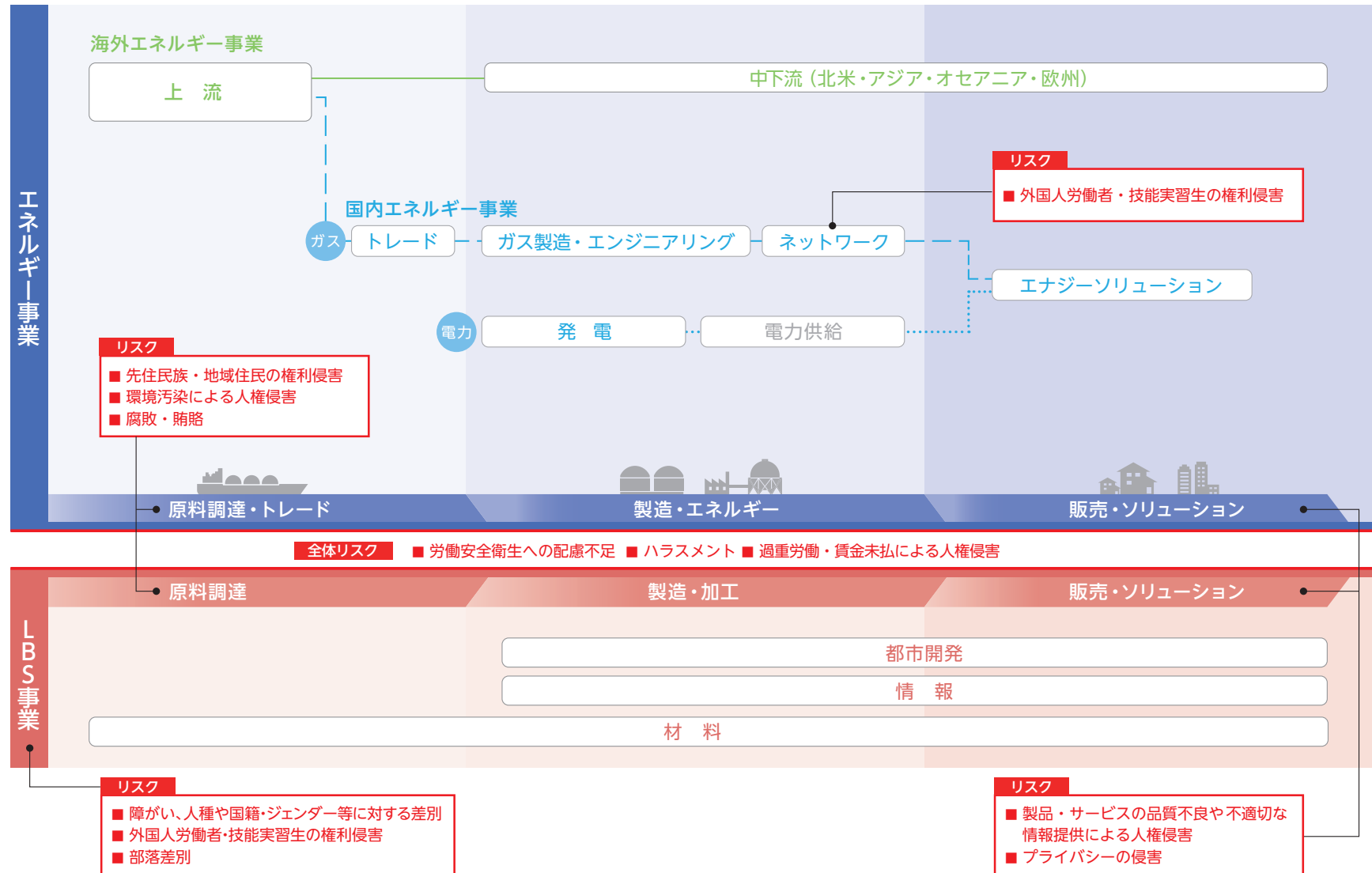
■ 特定した人権テーマと権利主体の整理

		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・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



▶ エンゲージメントプログラムの議事録

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



▶ 受付窓口