

TOKYO GAS GROUP Human Rights Report 2026

東京ガスグループ人権レポート 2026



未来をつむぐエネルギー

 TOKYO GAS GROUP

目次

イントロダクション

CEOメッセージ	3
取り組みの主な進捗	4
人権尊重に向けたガバナンス	5

人権方針

人権方針制定のプロセスと規程の体系	6
東京ガスグループ人権方針	7

リスクの特定・評価

人権リスクの特定(プロセス)	8
事業に関連する重要な人権リスク(事業領域との関係性)	9

リスクの防止・軽減／モニタリング

トピック(気候変動への対応)	10
トピック(投融資時の社会・環境リスクガバナンス強化)	11
人権尊重への考え方	12
お客さま／地域社会への対応	13
グループ員への対応	14
サプライヤーへの対応	15

公表・開示／エンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント	16
------------------------	----

救済

救済メカニズム	17
---------------	----

国連指導原則報告フレームワークとの対照表

18

CEO メッセージ



東京ガスは明治時代の実業家・渋沢栄一によって創立され、2025年10月1日に創立140周年を迎えました。渋沢栄一が「論語と算盤」で提唱したマルチステークホルダーとの共存や社会価値と経済価値の両立の精神を、当社グループの経営理念「人によりそい、社会をささえ、未来をつむぐエネルギーになる。」やマテリアリティに引き継ぎ、すべての人々の人権を尊重することを、事業活動の根幹に据えています。

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際的な枠組みに基づき「東京ガスグループ人権方針」を制定し、当社グループに関わるすべてのステークホルダーの人権尊重に取り組んでいます。2022年度からは、サプライチェーンにおける人権デュー・デリジェンスを強化し、リスクの特定と是正措置を進めました。また、ハラスメント防止や心理的安全性の高い職場環境整備はもとより、「挑戦による成長」と「多様性を力に」を実現すべく注力しています。

従来のガス・電力などのエネルギー分野に加え、海外事業や再生可能エネルギー事業分野などにおいても、地域社会との対話を大切にしながら、地域社会に貢献する取り組みを進めています。これらの活動は、当社グループが目指す「エネルギーの安定供給とカーボンニュートラル化の両立」やステークホルダーとの「価値共創」に直結するものです。

最後に、日頃から当社グループの活動をご理解・ご支援いただいている皆さまに、心から感謝申し上げます。これからも、当社グループは、「未来をつむぐエネルギー」になるために、すべてのステークホルダーの皆さまとともに、人権を尊重する企業文化をさらに深め、信頼される企業であり続けるよう責任ある行動を続けてまいります。

東京ガス株式会社
取締役 代表執行役社長 CEO
笹山 晋一

取り組みの主な進捗

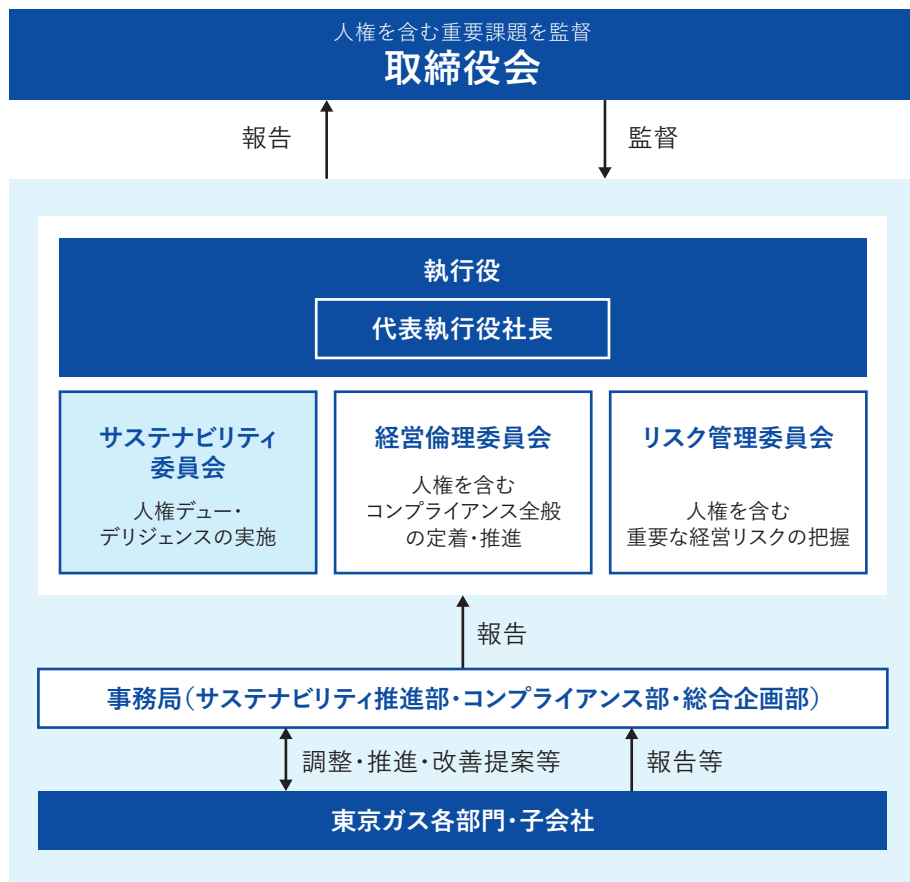
		これまでの主な取り組み	2025年度以降の主な進捗
ステークホルダー	社内体制・全般	- 人権尊重に関する推進体制 - 東京ガスグループ人権方針 - 事業に関連する重要な人権リスク	- 人権リスク特定プロセスの見直し（p8） 「責任あるAI（RAI）」を軸としたAIガバナンスの強化（p13）
	お客さま／地域社会	- 個人情報の保護（方針の策定・公表、推進体制の構築等） - 多様性への対応（点字パンフレット、多言語対応等） - 改正障害者差別解消法への対応（対応標準化ツールの作成等）	従来から取り組んでいる以下の施策をお客さまに及ぼす負の影響への対応として掲載（p13） - 東京ガスネットワークの安全・防災の取り組み - ガス機器を安全にご使用いただくための取り組み
	グループ員	- 啓発活動 - 経営層向け人権講演会 - ハラスメント（各種ハラスメントへの対応、カスタマーハラスメント） - DE&I（柔軟で多様な働き方、女性活躍推進、多様な人材の活躍）	カスタマーハラスメント対応（p14）
	サプライヤー	- サプライヤーとの協力 - 外国人労働者との協働推進	取引先調査を通じた「サステナブル調達ガイドライン」の実施状況確認（p15）
	トピック	- 社会・環境リスクガバナンス強化 - カーボンクレジットの創出・調達における人権侵害への配慮	- 気候変動への対応（p10） - 投融資時の社会・環境リスクガバナンス強化（p11）
	情報開示	当社グループとして初めて「人権レポート」を公表	「人権レポート2026」の公表
	ステークホルダーエンゲージメント	- 環境NGOとの意見交換 - 有識者とのダイアログ	当社グループとして初めて「ビジネスと人権に関する有識者との対話」を実施（p16）
	グリーバンス／救済	- 救済メカニズム - 受け付けた申出への対応	救済メカニズムの運用と対応実績（p17）

人権尊重に向けたガバナンス

当社グループでは、すべての事業活動が人権尊重を前提に成り立っていないと考え、グループ全体で人権尊重の取り組みを推進しています。

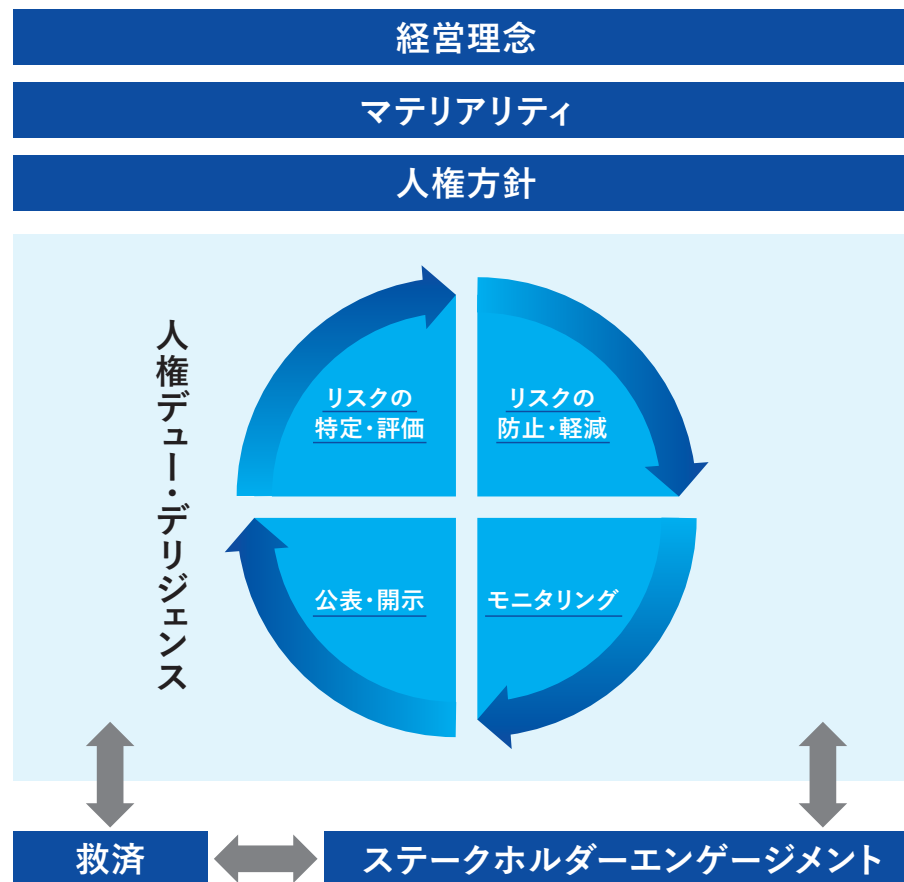
人権尊重に関する推進体制

取締役会の監督のもと、取締役 代表執行役社長 CEOを委員長とするサステナビリティ委員会をはじめとした部門横断的な推進体制を構築しています。



人権尊重に向けた取り組みの全体像

経営の重要課題に人権尊重の推進を位置付け、人権方針の制定、人権デュー・デリジェンスの実施、救済メカニズムの構築に取り組んでいます。

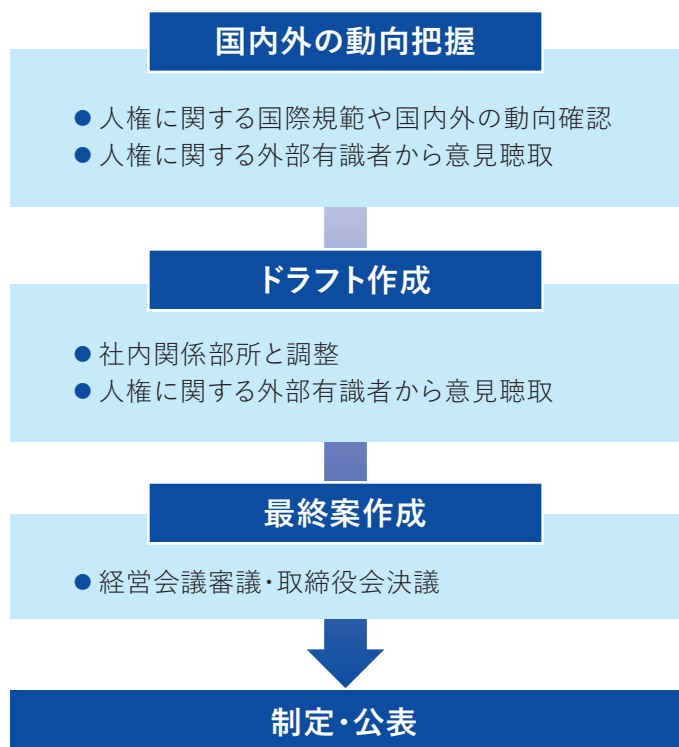


人権方針制定のプロセスと規程の体系

当社グループは、国内外の動向や外部有識者の知見を踏まえて人権方針を制定するとともに、人権尊重に関連する方針・規程類を通じてグループ全体で人権尊重を推進しています。

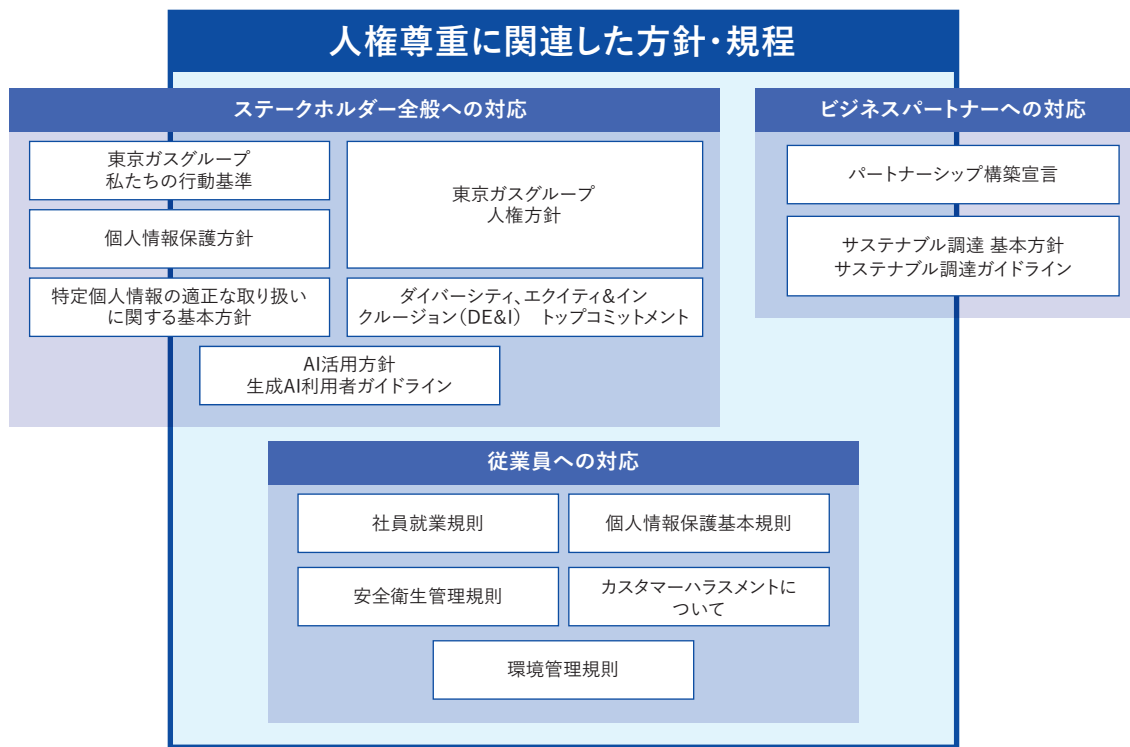
東京ガスグループ人権方針制定のプロセス

人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、公益的使命と社会的責任を果たすため、「東京ガスグループ人権方針」を2018年に制定しました（2022年改訂）。なお、本方針は取締役会にて決議しています。



人権尊重に関連した方針・規程の体系

人権の尊重に向け「東京ガスグループ人権方針」をはじめ、人権尊重に関連した方針・規程を制定し、周知を図るとともに、行動につなげる取り組みを行っています。



東京ガスグループ人権方針

はじめに

東京ガスグループ（東京ガス及び連結子会社）は、エネルギー事業を通じて公益的使命と社会的責任を果たす上で、人権が尊重される社会の実現が不可欠と考えています。そのため、自らのすべての事業活動が人権尊重を前提に成り立っているものでなければならないと認識しています。

東京ガスグループは、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たすための指針として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「東京ガスグループ人権方針」（以下、本方針という）を定めます。なお、本方針は、グループの経営理念に直結するものであり、社会に対する人権尊重の取り組みの約束として、東京ガス（株）取締役会の承認を得て決定したものです。

1. 人権尊重へのコミットメント

東京ガスグループは、すべての人々の基本的人権を規定した国連の「国際人権章典」および「多国籍企業行動指針（OECD）」、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO）」をはじめとする人権に関する国際的な規範を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実践に努めます。

東京ガスグループは、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ます。国際的に認められた人権水準と各国・地域の法令との間に矛盾がある場合には、東京ガスグループは国際的な人権規範を尊重するための方法を追求していきます。

2. 本方針の適用

本方針は、東京ガスグループ（東京ガスおよび連結子会社）の役員および従業員に適用します。

3. 事業活動のすべてのプロセスにおける人権の尊重

- 3-1 バリューチェーン（事業活動のすべてのプロセス）において、東京ガスグループに関わるステークホルダーの人権への負の影響の回避と低減に努めます。
- 3-2 従業員とともに働く人々の人権を尊重し、健全で働きやすい職場環境づくりを行います。
- 3-3 お客さまに対して誠実に対応し、安全の確保と品質の改善に努めます。
- 3-4 お取引先との関係において、人権を尊重します。また、お取引先やその他の関係者による人権への負の影響が、東京ガスグループの事業、製品またはサービスと直接につながっている場合には、東京ガスグループは、当該お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きます。
- 3-5 事業活動が地域社会に与える影響について理解し、地域社会との協調を目指します。

4. 人権デュー・デリジェンス

人権デュー・デリジェンスの仕組みの開発・実行を継続的に取り組んでいくことを通じて、実際のまたは潜在的な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措置を講じることに努めます。

5. 救済と是正

東京ガスグループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じて、その救済と是正に取り組みます。

6. 対話と協議

人権に対する潜在的および実際の影響に対する措置について、関連するステークホルダーとの対話と協議を行っていきます。

7. 教育・啓発

本方針が理解され、東京ガスグループの全ての事業活動に組み込まれ、効果的に実施されるように、適切な教育及び啓発を行います。

8. 情報開示

人権尊重の取り組みについて、ウェブサイト等を通じて情報開示を行います。

人権リスクの特定（プロセス）

当社グループは、国際基準を参照しつつ、自社の事業特性や外部専門家の知見を踏まえ、深刻度と発生可能性に基づく人権リスクの特定・評価を行っています。2026年度からは、事業領域の拡大等によるリスクの複雑化に対応するため、主要部門において「社会・環境リスク抽出ワークショップ」を開始し、バリューチェーン全体でのリスク把握を強化していきます。

人権リスクマップ

人権課題	関連するステークホルダー			
	お客さま※1	グループ員	サプライヤー	地域社会※2
1 長時間労働・賃金		○	○	
2 生命・身体の安全と健康	○	○	○	○
3 児童労働			○	
4 強制労働			○	
5 差別・ハラスメント	○	○	○	
6 結社の自由と団体交渉権の侵害			○	
7 環境汚染、生物多様性の毀損			○	○
8 土地の収奪				○
9 現地コミュニティ弾圧への加担				○
10 プライバシーの権利侵害	○	○	○	
11 テクノロジーの利用を通じた権利侵害	○	○	○	
12 腐敗行為・人権関連の法令違反			○	
13 戦争行為への関与・サービスの提供			○	

※1 法人・個人 ※2 先住民族、民族的または種族的少数者含む

人権リスク特定プロセス

STEP1 リスクの抽出・特定※3

ライツホルダーの視点から人権リスクの抽出・特定

STEP2 優先順位付け・対応策検討※3

深刻度と発生可能性の観点から優先順位付け

STEP3 重要な人権リスクの特定（p9）

以下も含め、重要な人権リスクを特定

- ・ 負の影響との関係性
- ・ 国際的な潮流
- ・ 外部専門家の知見
- ・ 救済窓口の申出内容等

※3 社会・環境リスク抽出ワークショップ、チェックリスト

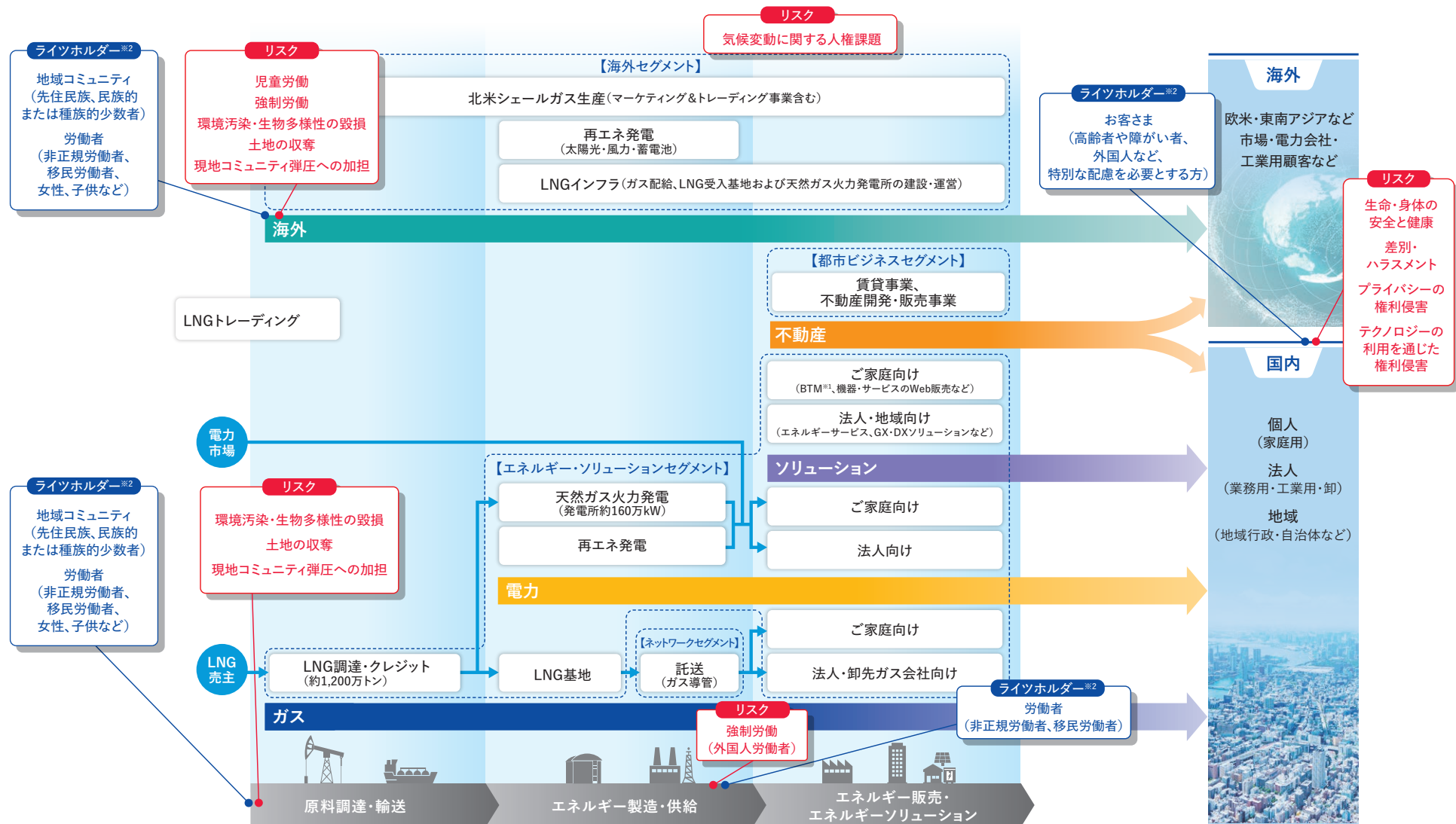
社会・環境リスク抽出ワークショップ（2026年7月）

- ・ 当社グループでは、事業領域の拡大に伴うバリューチェーンの複雑化やガバナンス・ギャップを背景に、社会・環境リスクへの対応力強化を進めています。
- ・ 2026年7月には、バリューチェーン上の社会・環境リスクを網羅的に把握し、社会的な説明責任を果たす評価プロセスへの理解を深めることを目的として、外部専門家を招きワークショップを開催しました。
- ・ ワークショップでは、人権デュー・デリジェンスの概要を確認したうえで、バリューチェーン上のライツホルダー※と社会・環境リスクを構造化した「バリューチェーン・リスクマップ」を作成し、ライツホルダーの視点からリスクの抽出・特定を行いました。
※企業の活動によって人権が侵害されている、またはされる可能性がある人々
- ・ 抽出したリスクは、深刻度や発生可能性の観点から優先順位付けを行い、負の影響との関係性や関係先に対する影響力も踏まえ、対応策について議論しました。



事業に関連する重要な人権リスク（事業領域との関係性）

人権リスクマップで特定した人権リスクのうち事業に関連する人権リスクについて、緊急性・蓋然性の高いリスクを重要な人権リスクと特定しています。



※1 Behind-the-meter: 電力メーターからお客さま側に設置されている設備（太陽光・蓄電池など）を活用した事業

※2 () はライツホルダーのうち、特別な配慮を必要とする方

トピック（気候変動への対応）

近年、深刻化する異常気象や自然災害の激甚化による生存権や健康権など、気候変動が社会にもたらす負の影響を人権問題と捉え、その解決に向けた取り組みを推進しています。

取り組み

- 当社グループは、2019年11月に公表したグループ経営ビジョン「Compass2030」において、国内エネルギー企業として初めてCO₂ネット・ゼロ目標を打ち出しました。

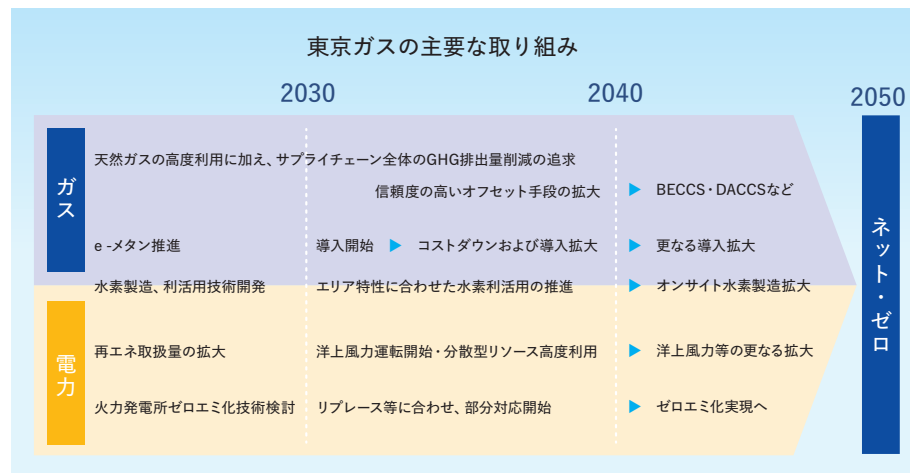
→ Compass2030

<https://www.tokyo-gas.co.jp/IR/compass2030/index.html>

- 2024年3月には、CO₂ネット・ゼロの実現に向け、2040年、2050年を見据えた「東京ガスグループ カーボンニュートラルロードマップ2050」を策定し、取り組んでいます。

→ 東京ガスグループ カーボンニュートラルロードマップ2050

<https://www.tokyo-gas.co.jp/letter/2024/20240401.html>



- 「カーボンクレジット創出プロジェクトに関与する企業の人権尊重のためのフレームワーク」を他社と共同で策定し、当社が創出に関与するカーボンクレジットの品質担保・信頼性向上に取り組んでいます。

→ プレスリリース

<https://www.tokyo-gas.co.jp/news/press/20250812-02.html>

ステークホルダーエンゲージメント

環境 NGO との意見交換

- 2025年12月、当社グループのCO₂ネット・ゼロに向けた取り組みの進捗や情報開示の充実について、環境NGO5団体と意見交換会を実施しました。（本意見交換は2022年度から始まり、今回が4回目の開催。）



環境NGOとの意見交換



施設見学の様子

バイオマス燃料における取り組み

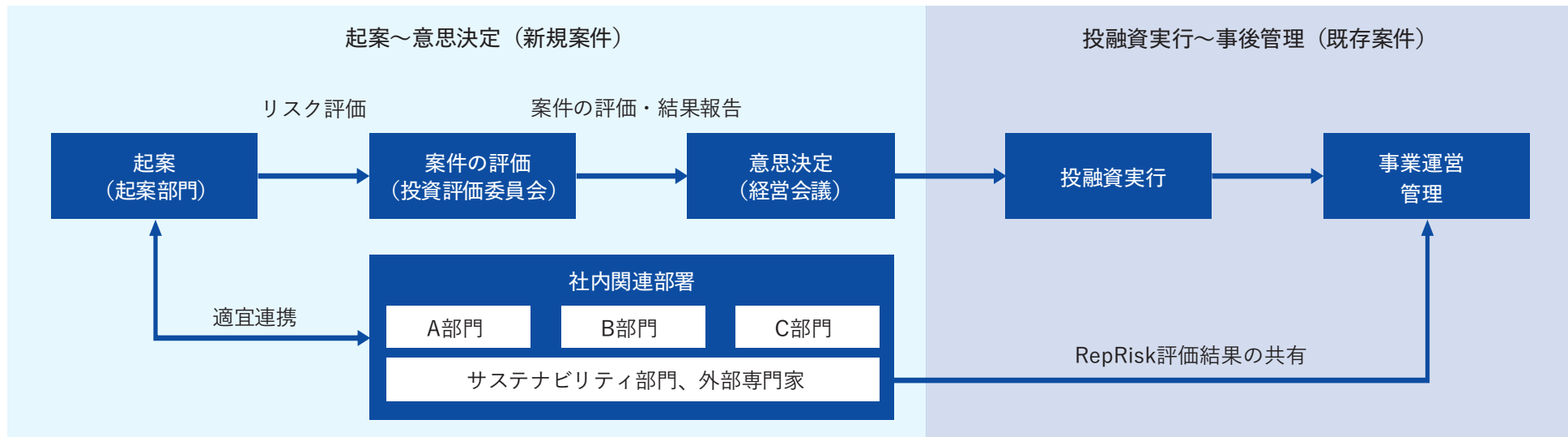
- 持続可能なバイオマス発電事業を目指し、「バイオマス燃料調達方針」を策定しています。
- 2025年度は、一部のバイオマス燃料サプライヤーの現地調査を実施しました。
- 主要なバイオマス燃料商社とサプライチェーンにおける社会・環境リスクの管理状況を定期的に確認し、燃料調達に伴うリスク低減に努めています。

トピック（投融資時の社会・環境リスクガバナンス強化）

投融資に伴う社会・環境への負の影響を防止・軽減するため、案件の特性に応じた社会・環境リスク評価と継続的なモニタリングを実施しています。

新規案件

- 起案部門は、事業内容、事業実施地域、案件特性などを踏まえ、社会・環境リスクを含むリスクを洗い出し、リスク評価や対応策を検討します。
- サステナビリティ部門は、客観的な情報に基づくデスクトップ調査を実施し、その結果を起案部門に提供することで、リスク評価を支援しています。
- デスクトップ調査では、地域社会への影響や事業会社に関する報道・レポート、方針・ガバナンス体制などを確認しています。
- 2025年度には、最新動向や活用における課題を踏まえ、見直しを実施しました。
- 今後も定期的に見直し、継続的な改善に取り組んでいきます。



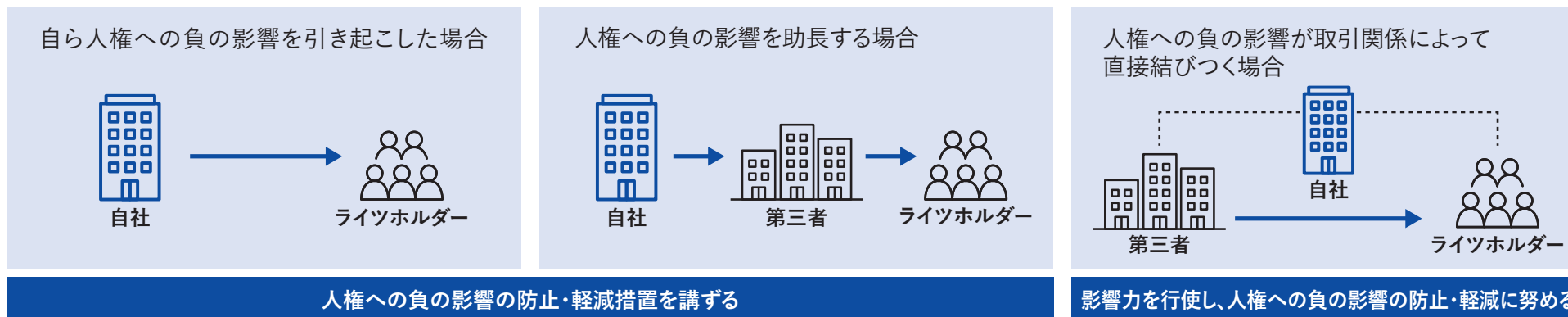
既存案件

- 2021年度から、主要な海外プロジェクトを対象に、ESGリスクデータベース（RepRisk）を活用した定期的なスクリーニングを実施し、人権を含むESGリスクの把握に努めています。
- また、RepRiskによる評価結果やリスク情報を踏まえ、必要に応じて詳細調査が必要かどうかを判断しています。
- 2025年度は59件のプロジェクトを対象に確認を実施し、その結果、詳細調査を要する重大なリスクは確認されませんでした。
- 今後も、外部環境や事業環境の変化を踏まえ、定期的なモニタリングを継続し、ESGリスクの適切な把握・管理に取り組みます。

人権尊重への考え方

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿い、事業活動を通じて生じる可能性のある人権への負の影響のメカニズムを認識し、人権への関与形態に応じて対応策を講じることで、人権への負の影響防止に努めています。

人権リスクへの関与と対応方針



ライツホルダー別の負の影響と対応状況

	お客さま	グループ員	サプライヤー	地域社会
負の影響の例	事業活動を通じて、お客さまに及ぼす負の影響 ● 火災・爆発による生命・身体の安全・健康への影響 ● 個人情報の不適切管理による権利侵害	当社グループがグループ員に及ぼす負の影響 ● ハラスメント・個人情報の漏えい ● 差別・就業上の不当な扱いなど（性別・雇用形態など）	当社グループがサプライヤーに及ぼす負の影響 ● サプライヤーに長時間労働を誘発する契約（短納期など） ● 外国人労働者の権利侵害（言語の壁による不利益・労働条件など）	事業活動を通じて、地域社会に及ぼす負の影響 ● 大規模開発などに伴う社会・環境面の負の影響 ● 火災・爆発による生命・身体の安全・健康への影響
主な対応	p13 ● 24時間365日の保安体制 ● 大規模災害時の二次災害防止対策 ● ガス設備定期保安点検 ● 個人情報の保護 ● 多様性への対応／改正障害者差別解消法への対応 ● AIガバナンス	p14 ● 各種ハラスメント対応 ● カスタマーハラスメント ● ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)	p15 ● パートナーシップ構築宣言 ● サステナブル調達ガイドライン ● サステナブル調達アンケート ● 労務費の適切な転嫁への対応 ● 日本国内における外国人労働者への対応	p11 ● 投融資時の社会・環境リスクガバナンス強化 p13 ● 24時間365日の保安体制 ● 大規模災害時の二次災害防止対策 ● ガス設備定期保安点検

お客さま／地域社会への対応

事業活動を通じて、当社グループがお客さまに及ぼす負の影響（事故や災害等による健康・安全への影響、プライバシーの権利侵害、差別・ハラスメントなど）を低減し、お客さまおよび地域社会に対する安心・安全の確保に努めています。

生命・身体の安全と健康

24時間365日の保安体制【東京ガスネットワーク(株)】

- 保安指令センターでは、ガス漏れ等の通報を常時受け付け、お客さまに最も近い出動拠点へ緊急出動を要請します。休日・夜間を問わず直ちに現場へ急行し、事故を未然に防ぎ、お客さまの安心・安全を確保しています。

大規模災害時の二次災害防止対策【東京ガスネットワーク(株)】

- 地震発生時にお客さまの安全を確保し、被害を最小限に食い止めるため、高密度な地震計ネットワークからの情報を基に、迅速な供給停止判断やブロック化を行い、二次災害の防止に努めています。

→ 東京ガスネットワークの安全・防災
<https://www.tokyo-gas.co.jp/network/anzen/index.html>

ガス設備定期保安点検

- ガス機器を安全にご使用いただくため、原則4年に1度、ガス機器やその周辺（接続具、換気設備等）の点検を実施しています。

→ ガス設備定期保安点検（消費機器調査）
https://home.tokyo-gas.co.jp/gas_power/plan/agreement/gas_periodic_inspection.html



保安指令センター



ガス設備定期保安点検

プライバシーの権利侵害

個人情報の保護

- 当社では、お客さま情報をはじめ、多くの個人情報を保有・利用しています。そのため、個人情報保護方針の策定・公表、推進体制の構築、対応計画の策定、モニタリングなど、個人情報の保護を徹底しています。

→ 個人情報保護方針
<https://www.tokyo-gas.co.jp/utility/privacy/index.html>

差別・ハラスメント

多様性への対応／改正障害者差別解消法への対応

- 高齢者や障がい者、外国人のお客さまなど、お客さまの多様性への対応に注力しています。また、改正障害者差別解消法に基づく合理的配慮を推進し、不当な差別やハラスメントのない公平な対応を図っていきます。

→ 共生社会の推進
https://www.tokyo-gas.co.jp/sustainability/inclusive_society/index.html

テクノロジーの利用におけるリスク

AIガバナンス

- 当社グループは、AI活用に伴うお客さま、従業員、取引先、地域社会などのステークホルダーの権利侵害やプライバシーの侵害、差別・偏見、不適切な意思決定等を防止するため、「責任あるAI（RAI※）」を軸としたAIガバナンスの強化に取り組んでいます。
- 具体的には、RAI教育を通じた社員リテラシー向上に加え、開発・導入時のRAIチェックリストによる自主検査や、社内専門部所による審査等の仕組みを整備・運用しています。

※ RAI：Responsible AI

グループ員への対応

事業活動を通じて、当社グループがグループ員に及ぼす負の影響（差別・ハラスメント、プライバシーの権利侵害など）の低減と、一人ひとりが、知識・能力・経験を最大限生かして活躍できる環境整備に取り組んでいます。

差別・ハラスメント

各種ハラスメント対応（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメントなど）

- パワーハラスメントを防止し、グループ員が安心して働ける職場環境と心理的安全性の高い組織文化を構築するため、職場単位で職場コミュニケーションに関する教育動画の視聴とそれに基づくグループワーク等を継続的に実施しています。
- 毎年のコンプライアンスアンケートを通じて、各種ハラスメントの発生状況および職場風土・個人の意識を定期的に把握するとともに、この結果を相談窓口で受け付けた申出内容と併せて分析し、次年度計画に反映することで、職場環境の継続的な改善を図っています。

人権・コンプライアンスに関する研修の参加者（2025年度）※1

	概要	参加者
階層別 コンプライアンス研修	入社時研修、子会社等の管理者研修等	667
eラーニング コンプライアンス研修	コンプライアンスと職場コミュニケーション等に関する基本的な内容をグループ員一人ひとりに提供する研修	20,577
職場ディスカッション	当社グループ全体で設定した統一テーマ（2025年度は、お互いをリスペクト（尊重）し合う、職場コミュニケーション）に関する職場単位の研修	20,179
コンプライアンス 推進担当者研修	職場を適正に運営するためのコンプライアンス関連情報を年間通じて複数回にわたり提供する研修	562
コンプライアンス 相談窓口担当者研修	コンプライアンス相談・通報への対応力の向上を図る研修	192
コンプライアンス 講演会※2	当社グループのコンプライアンス上の課題を踏まえたテーマ（2025年度は、コンプライアンスの取り組みを「禁止」や「抑制」から「職場と人生をより良くするもの」と前向きに捉える意識変容を促す）で実施	4,104

※1 当社グループにおける実績。 ※2 動画再生回数

カスタマーハラスメント

- 社会通念上相当な範囲を超えるお客さまからの行為（カスタマーハラスメント）があった場合、対応の中断やしかるべき機関への相談および適切に対処する場合があります、これらの対応をホームページで公開しています。

→ カスタマーハラスメントについて

https://home.tokyo-gas.co.jp/gas_power/contact/customer_harassment.html

主な行為	具体例
長時間の拘束行為	提供する商品やサービスと関係ない内容での長時間拘束 何度も同じ説明や謝罪をさせるなど業務に支障を及ぼす行為
過剰な繰り返し行為	クレーム・要求の過剰な繰り返し
言葉遣いへの過剰な指摘行為	話のすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立て 要求が通らない場合に言葉尻を捉える行為
脅迫行為	脅迫的な言動、反社会的勢力と繋がりのある言動 プライバシーを侵害する言動 SNSやマスコミへの暴露のほめかし SNSやマスコミへ従業員の個人情報、会社や従業員の信用を毀損させる内容の投稿

- また、労働施策総合推進法の成立や条例の施行などを踏まえ、当社グループとしての対応指針とともに対応系統や相談窓口などを整理しました。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）

- 柔軟で多様な働き方（仕事と育児・介護の両立、男性育休推進）や女性活躍推進（女性のキャリア開発、特有の健康課題に関する制度・施策）、多様な人材の活躍（障がい者が働きやすい職場づくり、LGBTQ+の理解促進）に取り組んでいます。
- これらの取り組みの詳細は、以下で開示しています。

→ 東京ガスグループ的人資本レポート2026

https://www.tokyo-gas.co.jp/about/human_capital_report/pdf/human_capital_report.pdf

サプライヤーへの対応

事業活動を通じて、当社グループがサプライヤーに及ぼす負の影響（不当な低賃金や、生命・身体の安全と健康への損害など）を低減すべく、人権や労働者の権利の尊重などを含む、社会的責任に関する取り組みへの協力を取引先へ要請しています。

パートナーシップ構築宣言

- 当社グループは、取引先とその取引先を含めたサプライチェーン全体や価値創造に取り組む事業者との連携・共存共栄を推進するため、新たなパートナーシップ構築の取り組みを宣言しています。
- 取引先との相互理解・相互信頼の深化に努めるとともに、災害時の事業継続対策やテレワークの導入支援、BCP（事業継続計画）策定の助言など、取引先の安定的な経営支援にも取り組んでいます。

→ パートナーシップ構築宣言

<https://www.tokyo-gas.co.jp/about/procurement/declaration/index.html>

サステナブル調達ガイドライン

- 2024年3月に従来の「取引先購買ガイドライン」にサステナビリティに関する要素を強化し、「サステナブル調達ガイドライン」に改訂しました。
- 本ガイドラインでは、人権や労働者の権利の尊重などを含む、社会的責任に関する取り組みへの協力を要請しており、取引先に対して、その先の取引先にも同様の取り組みを促すことを要請しています。

→ サステナブル調達ガイドライン

<https://www.tokyo-gas.co.jp/about/procurement/guidelines/index.html>

サステナブル調達アンケート

- 主要取引先に対し、「サステナブル調達ガイドライン」を配布しています。2025年度は取引先調査（アンケート）で「サステナブル調達ガイドライン」の実施状況を確認し、約470社から回答を得ました。
- その結果、約90%の企業が一定の取り組み水準（担当部門や責任者を明確にし適切に対応）以上であることを確認しました。
- なお、数値上の評価のみに依拠せず、日頃からバイヤーによる対話や現場確認を通じて実効性の高いエンゲージメントに努めています。

賃金

労務費の適切な転嫁への対応

- 内閣官房および公正取引委員会が、2023年11月29日付けで策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、当社グループとしての取り組みを定め、遵守および職場周知を図っています。
- 具体的には、経営トップへのグループ全体の取り組み状況の報告や受注者と労務費の転嫁について協議の場を毎年1回以上設けています。（発生の都度、発注、見積する取引は除く。）

生命・身体の安全と健康

日本国内における外国人労働者への対応

- 主要委託先における外国人労働者の就労状況や生活支援の実態を把握した結果、多くの事業者で生活支援や日本語能力向上支援、相談体制の整備などが実施されている一方、一部では支援が十分でない可能性があることを確認しました。
- このため、当社グループは取引先およびその先の取引先を対象とした外国人労働者の人権尊重に関する統一ガイドライン（外国人技能実習生に関する確認事項）を策定しました。
- 取引先にはガイドラインを活用したその先の取引先の取り組み状況の確認を依頼し、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進しています。

→ 外国人技能実習生に関する確認事項

https://www.tokyo-gas.co.jp/about/procurement/guidelines/pdf/sustainable_procurement_guideline_annex.pdf

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーと人権に関するエンゲージメントを定期的に行っています。また、2025年度はサプライチェーンの人権に関する当社グループの取り組みについて、客観的な評価と期待を把握し改善に活かすため、当社初となるビジネスと人権に関する有識者との対話を行いました。

ビジネスと人権に関する有識者との対話

- 2026年1月、人権に関する取り組みの継続的な改善を目的として、ビジネスと人権に関する有識者[※]をお招きし、サステナビリティ担当役員および関係部長と「サプライチェーンの人権」をテーマに議論を交わしました。人権課題に特化した対話は、今回が初めてとなります。
- 対話では、ライツホルダーの視点を中心に据え、部門レベルでリスクを特定し対応する重要性に加え、開発・調達など上流工程だけでなく、お客さまを含む下流工程も重要であるとのこと指摘いただきました。
- 今後は、本対話で得られた知見を施策に反映し、さらなる改善を推進していきます。

議題

- 当社グループの事業概要
- 人権尊重の取り組み紹介
- 意見交換「サプライチェーンの人権」に関する3テーマ
 - ①方針・ガバナンス
 - ②人権デュー・デリジェンス・救済
 - ③開示・エンゲージメント

対話を踏まえた改善内容

- 外部専門家をファシリテーターに招き、グループ横断のワークショップを行いました。バリューチェーン上のライツホルダーと社会・環境リスクを構造化した「バリューチェーン・リスクマップ」を作成し、ライツホルダー視点によるリスク抽出・特定を実施しました。(p8参照)
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が定める救済窓口の実効性要件に照らし、救済窓口の運用状況、改善余地の確認に努めています。

※富田 秀実氏【一般社団法人サステナビリティ経営研究所代表理事】
山田 美和氏【JETRO アジア経済研究所新領域研究センター 上席主任調査研究員】
小林 美奈氏【弁護士】
土井 陽子氏【Social Connection for Human Rights】

行政機関、株主・投資家

- 行政機関、株主・投資家など、ステークホルダーと定期的な対話を実施しています。
- その中で、人権に関連するご質問やご意見について、当社の考え方や取り組みについて説明しています。

従業員

- 労使委員会で人事制度や労働条件の見直し等を協議しています。
- パルスサーベイ調査で職場環境を定点観測しています。

取引先

- 日頃からパイヤーによる対話を通じて実効性の高いエンゲージメントに努めています。

ステークホルダーとライツホルダーの関係性

ステークホルダー

企業活動を行う上で関わるすべての人々
お客さま
株主・投資家
従業員
取引先
行政機関など

ライツホルダー

企業の活動によって人権が侵害されている、またはされる可能性がある人々

救済メカニズム

当社グループは、さまざまなステークホルダーから、人権侵害も含むご相談やご意見・苦情（以下、「申出」といいます）を受け付ける体制を整備し、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、その救済に対応しています。

申出受付窓口

お客さまセンター

- 申出は、担当部門で内容を調査し、人権への負の影響が確認された場合は是正・救済に取り組みます。
- 2025年度は、申出はありませんでした。

JaCER

- 申出は、JaCERが人権事案の該当有無を判断し、該当する場合、当社グループで事案の精査・対応策および救済策を検討します。
- 2025年度は、1件申出を受け付けました。（詳細は、右記参照。）

→ JaCERホームページ

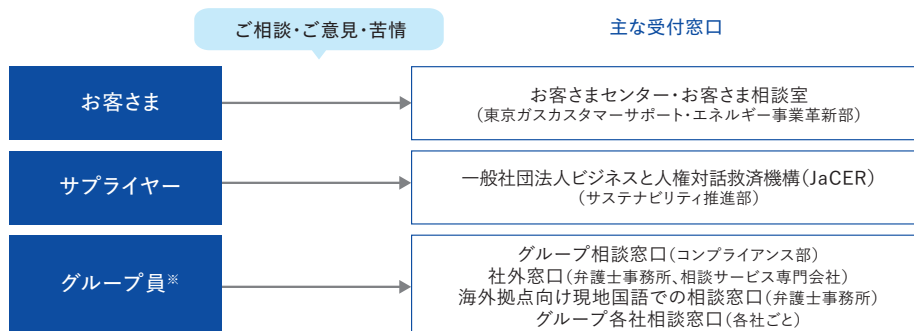
<https://www.jacer-bhr.org/about/officer.html>

当社グループ相談窓口

- 申出を受け付けた後は、コンプライアンス部と関係部門が連携して事実確認の調査等を行い、その結果に基づいて是正措置や再発防止策を講じることで、リスクへの早期対応と自浄作用を図っています。
- 毎年グループ内の窓口担当者を対象に、申出受付や対応のスキル向上を目的とした実践的な研修を実施しています。
- 2025年度は112件の申出を受け付けました。内訳は、こちらをご覧ください。

→ サステナビリティファクトブック

<https://www.tokyo-gas.co.jp/sustainability/download/pdf/sr2026.pdf#page=68>



※内部通報制度としての機能を包含

救済メカニズムの運用と対応実績

JaCERを通じた申出への対応

- 2025年度は、バイオマス燃料サプライヤーにおける環境・人権への負の影響の疑いに関する申出を1件受理しました。
- 当社グループは、直接の事業主体ではありませんが、取引関係を通じた適切な影響力の行使が必要と認識し、以下の対応を行っています。

■ 確認状況および対応

- 申出を受け、燃料商社を通じて当該サプライヤーの対応状況を確認するとともに、本年3月には当社社員が現地を訪問し、当局に当該事業の運営状況や関連する手続き等について確認を行いました。
- これまでの確認では、現地当局から適法性や計画に沿った運営に関する説明を受けています。
- 一方で、法令上の適合性にとどまらず、地域社会との関係や人権への影響についても慎重な配慮が必要であると認識しています。
- このため、燃料商社を通じて、当該サプライヤーに対し、地域社会との誠実かつ継続的な対話、丁寧な情報提供、ならびに苦情処理・救済メカニズムの実効性向上を働きかけています。
- 今後も、燃料商社と連携し、必要な確認と対応状況の把握に努めていきます。

■ ステークホルダーとの対話

- JaCERの助言も踏まえ、市民社会を含むステークホルダーとの対話を継続しています。

■ 人権デュー・デリジェンスの継続的な改善

- 本申出を、人権デュー・デリジェンスの実効性向上に向けた重要な機会と捉え、ステークホルダーとの対話を通じて得られた知見は、バリューチェーン上の潜在的なリスクの把握に活用しています。
- 今後も、関係者との対話を継続しながら、必要な確認を行い、人権デュー・デリジェンスの継続的な改善に努めていきます。

国連指導原則報告フレームワークとの対照表

項目		該当ページ
パートA	方針のコミットメント	A1.1 パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？ 6
		A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？ 7
		A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？ 7
	人権尊重の組み込み	A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内ではどのように構成されているか、またその理由は何か？ 5
		A2.2 上級経営管理者および取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？ 5
		A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員および契約労働者に対してどのように周知させているか？ 7,15
		A2.4 企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？ 7
		A2.5 報告対象期間中、人権尊重の実現に関して企業が得た教訓はなにか、またその結果として何が変わったか？ 16,17
パートB	顕著な人権課題の提示	B1 顕著な人権課題の提示：報告対象期間の企業の活動および取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。 9
	顕著な人権課題の確定	B2 顕著な人権課題の確定：顕著な人権課題がどのように確定されたかステークホルダーからの意見も含めて説明する。 8
	重点地域の選択	B3 重点地域の選択：顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点を置く場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。 -
	追加的な深刻な影響	B4 追加的な深刻な影響：報告対象期間に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。 -
パートC	具体的方針	C1.1 企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？ 7,14,15
		C2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？ 8
	ステークホルダーエンゲージメント	C2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？ 12～15
		C2.3 報告対象期間中、ステークホルダーの見解は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？ 12～15
		C3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に目立った傾向やパターンがあったか、またそれは何だったか？ 9
	影響の評価	C3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？ -
		C4.1 顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？ 5
	評価結果の統合および対処	C4.2 顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？ 11
		C4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？ 10～17
		C5.1 顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？ 17
	是正	C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？ 17
		C6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？ 17
		C6.3 企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？ 17
		C6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、および成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？ 17
		C6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？ 17