人権の尊重

事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権尊重に向けた取り組みを推進しています。

基本的な考え方

当社は、グローバルに事業を展開する企業として、人権の尊重を最も重要な事項の一つと位置づけています。当社の競争力の源泉は「人」であり、一人一人の知恵や挑戦、相互に高め合う関係性が企業価値を生み出します。こうした力を最大限に引き出す土台として、立場に関わらず率直に意見を言え、挑戦できる心理的安全性が不可欠であり、人権が尊重される環境づくりは経営基盤そのものと考えています。

当社では、「大気社グループ人権方針」において基本的人権を尊重し、差別的取り扱いやハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為をしないことを規定しています。「世界人権宣言」や「労働における基本原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を尊重し、社員やお取引先さまも含め、人権に配慮した事業活動を推進しています。

当社の人権に関する考え方を社員に周知するとともに、人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権に関する負の影響が生じた場合に、安心して声を上げ、適切な是正・救済につなげるための仕組み（苦情処理メカニズム）の整備を進めています。

人権への取り組み

2011年に国連人権理事会にて「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP※）」が採択されたことを契機に、企業には人権を尊重する責任を果たすことが国際的に求められるようになりました。UNGPでは、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンス、③苦情処理メカニズムの構築の3つの行動が推奨されており、当社においてもこれらの考え方に沿って取り組みを進めています。

※ UNGP：「ビジネスと人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on business and human rights）」の略。数字は、UNGPの中での項目番号

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が示す3つの行動と当社の取り組み状況

ビジネスと人権に関する指導原則	当社の取り組み
① 人権方針の策定（UNGP16）	2024年：「大気社グループ人権方針」を策定
② 人権デュー・ディリジェンスの実施（UNGP17）	2024年：人権デュー・ディリジェンスを開始
③ 苦情処理メカニズムの整備（UNGP22）	2026年：苦情処理メカニズムの整備に向けて準備中

人権方針

人権デュー・ディリジェンスの実施

「大気社グループ人権方針」の策定に伴い、2024年に外部の専門家を交え、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを開始しました。ライツホルダーごとに優先課題を特定し、事業活動による人権への負の影響を防止、軽減するための取り組みを進めています。

重要な人権課題に対する取り組み

人権影響評価の結果、顕著な人権リスクとして特定した以下6つのリスクについて、当社が優先的に対応すべき「重要な人権課題」として設定しました。重要な人権課題については、定期的なモニタリングを行い、未然防止・軽減に努めていきます。

重要な人権課題

- 児童労働、原材料調達
- 労働時間
- 差別、ジェンダー、DE&I
- ハラスメント等
- 労働安全衛生
- 外国人労働者の権利

人権影響評価とリスクマップ作成のプロセス

①人権リスクの洗い出し

当社グループおよび当社のサプライチェーンに関連する、セクターリスク（業種や商品に関するリスク）、地域リスク（カントリーリスク）、その他の固有リスクについて、国際的なレポートをもとに初期情報収集を実施

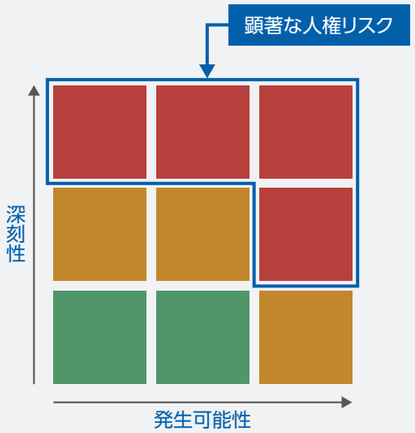
また、各事業担当部署、海外の6拠点を含む当社グループ会社へのヒアリング・アンケート調査やデータ収集を実施し、人権リスクの発生状況や対応状況を確認

②人権リスクの評価

①で洗い出した人権リスクを、「深刻性（負の影響がもたらす被害の大きさ）」と「発生可能性（負の影響が起きる可能性）」の2軸の観点で重要度を評価

③人権リスクマップの作成

評価した人権リスクをマトリクス（右図）に落とし込み、「顕著な人権リスク※」を特定



※顕著な人権リスク：当社の活動または取引関係により、最も深刻な影響を被るリスクがあるため、優先的に対応するべき人権課題

モニタリング

特定した人権課題に対する実態把握の一環として、自社グループを対象に人権の取り組みに関するアンケート調査を実施しました。2025年度は国内現場7拠点、国内関係会社1社、海外関係会社4社（ベトナム、マレーシア、台湾、インドネシア）の計12拠点を対象に、アンケートや必要に応じてヒアリングを実施し、現状の把握および是正に取り組みました。調査の結果、重大な人権課題は確認されませんでした。一方、一部拠点で繁忙期に労働時間が増加する傾向が確認されたことから、過重労働リスクの低減に向け、労働時間管理の徹底と継続的なモニタリングを実施していきます。

相談窓口による救済体制

当社では各種相談・通報窓口を設けており、コンプライアンスに関わる相談・通報は「内部通報窓口」、ハラスメントは「ハラスメントに関する相談窓口」にて受け付けています。今後は、既存の窓口に加え、人権に関する負の影響を受けた方を救済につなげるための仕組み（苦情処理メカニズム）の整備を進めています。

人権教育

人権に関する意識向上・啓発のため、役員・部門長向けに「人権・サステナブル調達についての取り組み」に関する研修を実施しました。サステナビリティ担当役員からビジネスと人権やサプライチェーン・マネジメントにおける当社の課題や今後の対応について説明しています。また、全グループ社員向けにコンプライアンス教育の一環として実施しているeラーニングにも人権尊重に関する内容を盛り込み、周知と理解促進を図っています。

サステナブル調達への取り組み

サプライチェーン全体におけるESGリスクの把握および防止・是正に向け、2026年2月に「大気社グループサステナブル調達方針・ガイドライン」を策定しました。

本方針は当社グループの調達活動における基本事項を示すものであり、ガイドラインは当該方針に基づき、お取引先さまに実践をお願いする事項を定めたものです。

今後は方針・ガイドラインに則り、お取引先さまへの周知を進めるとともに、SAQ（サプライヤー自己評価アンケート）を実施していきます。

サステナブル調達方針・ガイドライン