



GLORY

**グローリーグループ  
責任ある調達推進ガイドブック**

**第3版**

**2022年4月1日  
グローリー株式会社 生産本部**

## 目 次

	頁
はじめに	3
I. グローリーグループのサステナビリティについて	3
1. 企業理念	3
2. 経営理念	3
3. 企業行動指針	4
4. 購買方針	5
II. お取引先様へのお願い事項	5～6
III. 責任ある調達活動に向けた行動規範	7～28
IV. 責任ある調達活動推進に向けた管理体制の構築	29～30

## はじめに

本ガイドブックは、グローリーグループ内の活動にとどまらず、お取引先様を含めたサプライチェーン全体で責任ある調達活動を推進し、持続可能な社会の実現を目指すことを目的にしています。

お取引先様には、グローリーグループの取組みやご協力いただきたい事項（お取引先様お願い事項）をご理解いただくとともに、具体的な進捗状況を「責任ある調達活動セルフチェックリスト」で確認し、改善を図ることにより責任ある調達活動を推進していただきたいと思っております。

また、サプライチェーン全体で活動を推進する上で、お取引先様の上流サプライヤ企業様にも啓発していただくことを希望いたします。

お取引先様には、本内容についてご理解、ご賛同いただくとともに今後とも本活動の推進にご協力くださいますようお願い申し上げます。

## I. グローリーグループのサステナビリティについて

グローリーのすべての活動は、持続可能な社会の実現につながっていただけないと考えております。その考え方の根幹となるものは、1918年の創業以来貫いてきた企業理念です。

### 1. 企業理念

**私たちは「求める心とみんなの力」を結集し、セキュア（安心・確実）な社会の発展に貢献します**

企業理念とはグローリーの企業としての目的・存在意義を表すものです。

「求める心」には「顧客、社会のニーズに不屈の精神で挑戦し、不可能を可能にしていく」という思いが込められています。

そして、「求める心」を共有した「みんなの力」が結果としてはじめて偉大な仕事ができるという、いつの時代も変わることのないグローリーの原点を表しています。この原点を忘れずに、これからのグローリーは安心して確かな社会づくりに貢献していきます。



### 2. 経営理念

- 絶えざる開発の心で、お客様から信頼される製品とサービスを提供します
- 個性の尊重とチームワークにより、活力ある企業グループをつくります
- 良き企業市民として行動し、社会との共存・共生に努めます

経営理念とはグローリーがめざす経営のあり方、経営姿勢、すなわち企業活動の基本となる考え方のことです。

3つの経営理念は、上から順にお客様と事業活動に対する姿勢、社員に対する姿勢、社会に対する姿勢を表しています。

### 3. 企業行動指針

#### 事業継続・収益確保・利益還元

理念に基づく事業を継続的に発展させることにより安定収益を確保し、持続可能な社会の構築に貢献します。

#### 品質・安全・顧客満足

お客様の信頼と満足を得る製品・サービスをタイムリーに提供します。

#### 情報管理

個人情報、会社情報等の情報を保護します。

#### 人間尊重・人材開発・労働安全

社員の多様性、人格、個性を尊重し、安全でかつ、うるおい、働きがいのある職場環境の実現を目指します。

#### 率先垂範・周知徹底

経営者の強力なリーダーシップのもと、企業行動指針の社内、取引先への周知を図り、その実現を目指します。

#### 法令遵守・公正競争・反社会的勢力阻止

法令の遵守はもちろんのこと社会的倫理規範を尊重し、透明、公正な企業活動を行うと共に、反社会的勢力との関係は一切持ちません。

#### 情報開示・ステークホルダーとの対話と協働

ステークホルダー（利害関係人）に対する情報の適正な開示と、相互間の対話・協働に努めます。

#### 社会貢献

企業と社会の利益の調和と発展を図り、「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動を行います。

#### 環境保護

私たちは地球にやさしい行動と環境に配慮した製品・サービスを提供し、持続可能な社会の実現に貢献します。

#### 国際協調

グローバルな視点に立ち、国際的に調和した企業活動に努めます。  
事業を行う国や地域の文化・慣習を尊重します。

#### リスクマネジメント

事業運営上リスクの予防・回避と災害発生時の損失軽減に努めます。  
また、ステークホルダー（利害関係人）の安全確保に努めます。

## 4. 購買方針

### ◇ 基本的な考え方

グローリーグループは、資材の調達にあたり、関連法令を遵守するとともに、公正かつオープンな取引を通して、パートナーとしての信頼関係の構築を推進します。また、責任ある調達活動を推進し、持続可能な社会の発展に向けた取り組みを展開します。

#### (1) 法令遵守と国際規範の尊重

関連する法令遵守はもちろんのこと社会的倫理規範を尊重し、透明、公正で適正な購買活動を推進します。

#### (2) 環境保全

環境方針『私たちは地球にやさしい行動と環境に配慮した製品・サービスを提供し、持続可能な社会の実現に貢献します』に基づき環境保全活動に注力し、資材の購入・調達において「グリーン調達活動」を推進しています。

#### (3) 公正・公平な取引

お取引先様に対しては国内外・取引実績に関わらず、取引先選定指針に基づく公平な参入機会を設け、適正な競争の確保と公正な評価・選定により、最適なお取引先様を開拓します。

#### (4) 品質の確保と競争力ある適正な価格の追求

私たちは『お客様の信頼と満足を得る製品・サービスをタイムリーに提供します』を品質方針に掲げ、品質・価格・納期・技術開発力を重視し、お取引先様からの新素材やコスト改善等の提案を積極的に採用します。

#### (5) 信頼関係に基づく相互発展

公正な取引を通じてお取引先様と信頼関係を確立するとともに、相互の発展を図ることを目指します。

#### (6) 情報の管理保護

購買取引によって知りえた営業上、技術上の機密情報については厳格に管理し、お取引先様の承認なく外部に開示しません。

#### (7) 責任ある調達活動の推進

お取引先様とともにサプライチェーンにおける責任ある企業行動を推進します。

## II. お取引先様へのお願い事項

#### (1) 法令遵守と国際規範の尊重

事業活動を行っている各国・地域で適用される法令を遵守するとともに国際規範の尊重をお願いします。

- ・ 資材の製造・販売に関連する法令、環境法令、製品安全に関する法令
- ・ あらゆる利害関係者への贈賄（違法な贈与、支払、対価、金銭的または金銭以外の利益供与）の禁止

## (2) 人権の尊重

お取引先様の事業活動において、人権に関連する法規制を遵守するとともに、労働者の人権尊重をお願いいたします。

- ・強制労働の禁止
- ・人種、皮膚の色、性別などによる差別の禁止
- ・非人道的な扱いの禁止
- ・適切な賃金支払と労働時間の管理
- ・結社の自由、団体交渉権の尊重
- ・英国・奴隷法で禁止されているような「奴隷、隷属及び強制または義務的な労働」「人身売買」の禁止

また、グローリーグループはサプライチェーン上の人権に関する懸念事項に取り組むことを企業の社会的責任と捉え、お取引先様と連携してサプライチェーンの透明性を確保し、責任ある調達を実践します。お取引先様には、紛争鉱物（※）調査をはじめとした各調査へのご協力をお願いいたします。

※紛争鉱物：アフリカ諸国などの紛争地域で採掘された鉱物資源のことです。特に米国・金融規制改革法（ドッド・フランク法）は、規制対象の鉱物資源を、スズ、タンタル、タングステン、金の4物質と定義しています。

## (3) 安全衛生への配慮

お取引先様の事業活動において、関連法規制を守るのみならず、ILOの安全衛生ガイドラインなどに留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整えるようお願いいたします。

## (4) 環境への配慮

製品の省エネルギーや廃棄物削減、環境汚染物質の削減など、製品ライフサイクル全体の環境負荷低減には、お取引先様のご協力が必要です。グローリー「グリーン調達基準」に沿った資材提供、環境保全に配慮した事業活動の推進をお願いいたします。

## (5) 健全な事業経営の継続

相互の信頼関係を築き継続的な取引を行うため、健全な事業経営の推進をお願いします。また、経営方針・経営状況（財務状況を含む）の情報開示をお願いします。

## (6) 優良な品質確保と適正価格での安定供給

お客様に提供する製品の品質維持・向上を図るため、グローリーグループが求める品質を満足する資材の供給と各国・地域の安全基準の遵守をお願いします。また、市場競争力のある価格での安定した資材供給をお願いします。

## (7) 情報セキュリティの維持・改善

顧客・第三者・自社従業員の個人情報や顧客・第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護するよう情報セキュリティの維持・改善をお願いします。

## (8) 供給継続への協力

不測の災害が発生した場合は、グローリーグループとお取引先様を含めたサプライチェーンで情報共有を行い、供給継続に向けてご協力いただきますようお願いいたします。また、平時からリスクマネジメント活動へのご協力をお願いします。

### ◇責任ある調達活動セルフチェックリスト

JEITA（社団法人電子情報産業協会）の責任ある企業行動ガイドラインおよびレスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA、IDEGG）の要求事項を参考に「責任ある調達活動セルフチェックリスト」を作成しています。お取引先様の取り組み状況に対する調査として、記入の依頼をさせていただきますのでご協力をお願いします。

### Ⅲ.責任ある調達活動に向けた行動規範

1 法令遵守・国際規範の尊重 .....	9
2 人権・労働 .....	9
(2-1) 強制的な労働の禁止	
(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮	
(2-3) 労働時間への配慮	
(2-4) 適切な賃金と手当	
(2-5) 非人道的な扱いの禁止	
(2-6) 差別の禁止	
(2-7) 結社の自由、団体交渉権	
3. 安全衛生.....	14
(3-1) 労働安全	
(3-2) 緊急時への備え	
(3-3) 労働災害・労働疾病	
(3-4) 産業衛生	
(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮	
(3-6) 機械装置の安全対策	
(3-7) 施設の安全衛生	
(3-8) 安全衛生のコミュニケーション	
(3-9) 労働者の健康管理	
4. 環境 .....	18
(4-1) 環境許可と報告	
(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減	
(4-3) 大気への排出	
(4-4) 水の管理	
(4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理	
(4-6) 化学物質管理	
(4-7) 製品含有化学物質の管理	

5 公正取引・倫理 .....	21
(5-1) 腐敗防止	
(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	
(5-3) 適切な情報開示	
(5-4) 知的財産の尊重	
(5-5) 公正なビジネスの遂行	
(5-6) 通報者の保護	
(5-7) 責任ある鉱物調達	
6 品質・安全性 .....	24
(6-1) 製品の安全性の確保	
(6-2) 品質管理	
(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供	
7 情報セキュリティ .....	26
(7-1) サイバー攻撃に対する防御	
(7-2) 個人情報の保護	
(7-3) 機密情報の漏洩防止	
8 事業継続計画 .....	28
(8-1) 事業継続計画の策定と準備	

#### IV.責任ある調達活動推進に向けた管理体制の構築

A マネジメントシステムの構築 .....	29
B サプライヤーの管理 .....	29
C 適切な輸出入管理 .....	30
D 苦情処理メカニズムの整備 .....	30
E 取り組み状況の開示 .....	30

※J E I T A（社団法人電子情報産業協会）が、2020年3月に制定した「責任ある企業行動ガイドライン」に準拠し作成しています。



### Ⅲ. 責任ある調達活動に向けた行動規範

#### 1 法令遵守・国際規範の尊重

企業は、自国および事業を行う国／地域の適用される法規制を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重する必要があります。

近年、環境や人権、贈収賄に関わる様々な法規制や政策が各国で制定・導入されています。企業は、これらを理解し、遵守する必要があります。一部の法規制は自国だけでなく、域外にも適用される場合もあります。また、サプライチェーンや市場のグローバル化に伴い、自社のみならずサプライチェーンを通じた法規制遵守、さらには国際行動規範の尊重が求められています。

#### 2 人権・労働

企業は、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重する必要があります。

「労働者」とは、正社員、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者およびその他の就労形態の労働者を含め、すべての雇用・就労形態によらず働く者を指します。参照すべき国際的な人権基準には、国連における「世界人権宣言」や「国際人権規約」、ILO の「中核的労働基準」などがあります。

## (2-1) 強制的な労働の禁止

企業は、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いることはできません。また、企業はすべての就業を強制することなく、労働者の離職や雇用を自ら終了する権利を守る必要があります。

### 【規範の解説】

脅迫、強制、拉致または詐欺によって、人を移送、隠匿、採用、譲渡、受け入れることを禁止します。併せて、就労のための手数料を労働者から搾取することも強制労働につながる可能性があります。また、その手数料を債務として強制労働を行うことも禁止されます。特に外国人労働者を含む移民労働者の強制労働が数多く報告されています。

外国人労働者の雇用にあたっては、労働者が母国を離れる前に、雇用条件を労働者が理解できる言語で記載した雇用契約書を提供する必要があります。

なお、政府発行の身分証明書、パスポート・ビザ、労働許可書または移民申請書（労働者以外によるこれらの保持を法令で義務付けている場合を除く）などを労働者から隠匿、没収するなどの手段で本人の使用を妨げること、労働者の施設への出入りや施設内の移動に不合理な制約を課すことも、強制労働につながる行為です。

## (2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

企業は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはなりません。また、企業は、18歳未満の若年労働者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させてはなりません。

### 【規範の解説】

児童労働は、ILO および各国法令により、いかなる場合も禁止されています。児童労働の中でも、緊急かつ即時に行動をとることが求められるのが、「最悪の形態の児童労働」です。ILO 第182号条約（1999年）では、以下の4つが該当するものとして定義されています。

- ・ 奴隷制またはこれに類する慣行
  - ・ 売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用し、あつせんし、または提供すること・不正な活動、特に薬物の生産及び取引のために児童を使用し、あつせんし、または提供すること・児童の健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある性質を有する業務またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務
- 18歳未満の労働者（学生などを含む）には、満足な労働条件を保障すべきで、特に下記の恩恵を受けることが、ILO 第146号勧告（最低年齢）に定められています。
- ・ 「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬
  - ・ 教育、訓練、休憩及び余暇活動に十分な時間を確保するための超過勤務禁止を含む1週間及び1日当たり労働時間の厳格な制限
  - ・ 最低で連続12時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
  - ・ 最低4週間、かつ、いずれの場合にも成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
  - ・ 労働災害、健康支援及び各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
  - ・ 安全規則と十分な健康状態、および、適切な教育と監督

また、彼らの権利の保護のため、デュー・ディリジェンスが求められます。

### (2-3) 労働時間への配慮

企業は、労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理する必要があります。

#### 【背景】

ビジネス慣行の数々の研究によると、労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりのあることがわかっています。

#### 【規範の解説】

各国法令に基づき、労働時間、休日、休憩の付与を適切に行います。また、国際的な基準も考慮します。例えば、国際的な基準の一つであるILO 第1号条約（1919年）および第30号条約（1930年）では、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週48時間を超えてはならないとしています（日本未批准）。また、ILO 第14号条約（1921年）および第106号条約（1957年）では、7日ごとに最低1日（24時間以上）の休日を与える（連続6日間を越えない）ことが規定されています（日本未批准）。

ILO 第1号条約や第30号条約は重要な条約ではあるものの、必ずしも今日の現状に適合した条約とはいえません。他方、週40時間労働の原則を定めた第47号条約（1947年、日本未批准）を達成すべき社会的基準とする第116号勧告（1963年）が発行されています。

また、いくつかの業界基準では、残業を含む労働時間の上限を週60時間と定めています。

### (2-4) 適切な賃金と手当

企業は、労働者に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）に、適用されるすべての法規制を遵守する必要があります。

また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いに配慮することが望まれます。

#### 【規範の解説】

最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指し、使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。また、法定の最低賃金とは別に、企業などの自主的な取り組みとして、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」にも配慮することが望まれます。不当な賃金控除は、賃金の未払いとみなされることがあります。例えば、労働と人権に関する国際規格SA8000においては、減給が懲戒目的で行われないことを確実にしなければなりません。例外として①懲戒目的での減給が国内法で認められている、場合は懲戒目的での減給が許容されます。また、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、通常の時給より高い賃率で労働者に支払う必要があります。報酬の支払いの際には、その支払内容が適正であることを確認できる情報が記載された給与明細書も併せて提供が必要です。

## (2-5) 非人道的な扱いの禁止

企業は、労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行ってはなりません。

また、個人的な所有物や貴重品を保管できる設備、および適切に出入りできる十分な広さの個人スペースを確保する必要があります。

### 【規範の解説】

懲戒方針、対応手順などを策定しておくと同時に、非人道的扱いの事実を把握するために、社内通報制度（苦情処理メカニズム）を整え、それを労働者に周知し、運用していく必要があります。適切な労働者の住環境の確保については、労働者の人権面と安全衛生面の両面から必要なため、別途（3-7）項の解説で説明しています。

## (2-6) 差別の禁止

企業は、差別およびハラスメントを行ってはなりません。また、労働者からの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮する必要があります。

### 【規範の解説】

賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党・政治的見解、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴の有無などによる差別につながる可能性のある行為があってはなりません。

なお、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為となります。差別待遇の原因は多種多様です。

- ・ 人種と皮膚の色：特定の民族集団への帰属を理由とする差別で、少数民族や先住民、部族民等が標的とされるもの。
- ・ 性：男女の生物学的特徴や機能、社会的差異を理由とするもの。既婚か未婚か、配偶者関係、家族構成および母性を理由とする差別等もこれに当たる。
- ・ 宗教：ある宗教の信徒であることや、宗教的信条の表現を理由とする差別。無神論者に対する差別待遇も含まれる。
- ・ 政治的見解：政策に関する見解、ある政党への所属、政治的または社会政治的な姿勢、市民活動または道徳的資質を理由とする差別。
- ・ 国民的出身：出生地や家系、外国の出身を理由とする差別。国民的または言語的少数者、帰化人、外国からの移民の子孫等が標的とされる。
- ・ 社会的出身：社会的階級や社会職業的類型、カーストを理由とする差別。社会的出身が本人のキャリアに影響することがある。

雇用と職業についての差別禁止の原則には、同一価値の労働を行う男女に対する同一賃金の原則が含まれます。ILO 第100号条約（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）によれば、この原則は、給料や通常賃金、その他の基本的な費用など、使用者が労働者に対してその雇用を理由として、現金または現物により直接又は間接的に支払うすべての報酬に当てはまります（以上、第100号条約より）。仕事の価値を客観的に判断するためには、仕事の構成要素、責任、技能、努力、労働条件及び主だった成果といった要因を考慮に入れることが必要になります。

さらに、年齢や障害、健康状態（特にHIV /エイズ）、労働組合の加入、性的指向などを理由とする差別もあります。

## (2-7) 結社の自由、団体交渉権

企業は、現地の法規制を遵守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての労働者の団結権を尊重する必要があります。

### 【規範の解説】

自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重し、同時に、このような活動に参加しないまたは活動を差し控える労働者の権利も尊重する必要があります。

さらに、労働者、または彼らの代表者は差別、報復、脅迫、あるいはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と公に意思疎通を図る団体交渉ができるものとします。

### 3. 安全衛生

企業は、関連法規制を守るのみならず、ILO の安全衛生ガイドラインなどに留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行う必要があります。

#### 【規範の解説】

業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識しています。また、企業が職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見聴取と労働者の教育が不可欠です。

ILO 労働安全衛生マネジメントシステム ガイドライン (ILO-OSH2001)、OHSAS18001、ISO45001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

#### (3-1) 労働安全

企業は、職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する必要があります。  
特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮が必要です。

#### 【規範の解説】

職場における危険を、発生の可能性も含めて特定し、労働者に対する安全対策を実施することが必要です。職場における危険の例としては、化学物質、電気その他のエネルギー源への人体の接触、火災、車両事故、および落下などがあります。

安全対策には、例えば以下が該当します。これらを仕組みとして進めることが必要です。

- ・発生の可能性を含めた危険の特定と評価
- ・危険の排除と防保全を考慮した、適切な作業現場の設計
- ・安全のための啓発活動（個人保護具の取扱いを含む）

更に、妊娠中の女性および授乳期間中の母親を危険な状態から守ることや合理的な便宜を図ることが必要です。

### (3-2) 緊急時への備え

企業は、人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行う必要があります。

#### 【規範の解説】

緊急対策とは、例えば、緊急時の報告、労働者への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、分かり易く障害物のない出口、適切な退出設備、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器・防火扉・スプリンクラーの設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを指します。職場内への周知徹底も必要です。これには、例えば労働者への緊急対応教育（避難訓練を含む）の実施や、緊急時の対応手順書などの職場内で容易に手の届く場所への保管・掲示が挙げられます。

### (3-3) 労働災害・労働疾病

企業は、労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じる必要があります。

#### 【規範の解説】

労働者の身に起きた労働災害および労働疾病は、記録し、必要な治療を提供し、事故の調査、原因の特定と除去および予防対策の実施、管理、報告を含めた是正措置を実施する必要があります。

また、労働者の職場復帰の促進のための規定とその実施の報告も必要です。

### (3-4) 産業衛生

企業は、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行う必要があります。

#### 【規範の解説】

危険の可能性は、適切な設計、工学的 および運営管理によって、除去するか、制御される必要があります。このような手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は適切に維持・管理された、適切な個人保護具が提供され、これを正しく使用する必要があります。

### (3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮

企業は、身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理する必要があります。

### (3-6) 機械装置の安全対策

企業は、労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施する必要があります。

### (3-7) 施設の安全衛生

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）の安全衛生を適切に確保する必要があります。また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保する必要があります。

#### 【規範の解説】

安全衛生の確保としては、施設の清潔・衛生を保つとともに、以下のような点に留意する必要があります。

- ・ 飲料水：法規制に準拠した水質検査、安全な飲料水（ウォーターサーバーなど）
- ・ 衛生的な食事の提供：調理人の服装・健康診断、害虫駆除、食品の適温管理、食堂事業の認定証など
- ・ トイレ：人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設、トイレットペーパーの提供など
- ・ 寮：火災対策、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管施設（鍵付きロッカーの提供）、居室の十分な広さ（目安は1人当たり3.3㎡以上）、換気、温度管理、適切な照明など



### (3-8) 安全衛生のコミュニケーション

企業は、労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供する必要があります。また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みが必要です。

#### 【規範の解説】

労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険（機械、電気、化学、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されません）について、適切な職場の安全衛生情報と教育・訓練を提供する必要があります。

安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に置かれるものとします。また、労働者の理解できる言語で提供する必要があります。教育・訓練は、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供する必要があります。また、労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励されます。教育・訓練の項目には、個人保護具の正しい使い方、緊急時対応、機械の安全操作、有害な環境に入る前の準備などが含まれます。なお、ILO 多国籍企業宣言43 項では、労使対話に基づく予防文化の醸成に関する記述があります。

### (3-9) 労働者の健康管理

企業は、全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う必要があります。

#### 【用語の解説】

適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し、従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。

あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していく必要があります。

## 4. 環境

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮する必要があります。

### 【規範の解説】

環境配慮の責任とは、労働者のみならず関係する地域の人々の健康と安全の確保を最優先とし、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える施策を進めることを指します。ISO14001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

### (4-1) 環境許可と報告

企業は、事業の所在地の法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行う必要があります。

### 【規範の解説】

例えば日本の場合、法令などで定められた、一定の資格を取得した管理者の設置義務として、廃棄物処理法（特別管理産業廃棄物管理責任者）、省エネ法（一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士）、大気汚染防止法（化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者）などが挙げられます。

また、事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務が発生します。

事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合もあります。

### (4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

企業は、エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組む必要があります。

### 【規範の解説】

エネルギー効率の改善とは、エネルギー消費および関連するスコープ1 およびスコープ2 の温室効果ガス（GHG）を最少化することであり、施設もしくは事業所の単位で、追跡し文書化することが必要です。

#### (4-3) 大気への排出

企業は、関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施する必要があります。

##### 【規範の解説】

大気に放出される有害な物質には、揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼の副生成物などがあります。これらの物質は、排出に先立ち、内容の分析と監視に努め、その結果に基づいて必要な管理や処置を施した後に排出します。対策には、排出する物質の取扱いや処理システムの性能の定期的な監視も含まれます。

#### (4-4) 水の管理

企業は、法規制を遵守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水する必要があります。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施することが必要です。また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行う必要があります。

##### 【規範の解説】

水の管理では、水の水源、使用、排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要があります。汚染経路の管理には、敷地内水路に汚染がない、汚染から保護されている（例：雨水排水管付近に淀んだ水や油脂の溜まりがない）、緊急事態対応設備などが備わっている（例：工場災害や天災などで上水や下水の漏洩や流出を止めるための遮断弁や止水栓を指し、漏洩やオーバーフローした場合に備えた雨水枡・汚水枡や貯水池だけでは不十分とされる）などが挙げられます。

#### (4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理

企業は、法規制を遵守し、適切な管理を行うことにより、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑える必要があります。

##### 【規範の解説】

有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施し、削減に努める必要があります。物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じる必要があります。

これらを実行する手段としては、発生源での生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあります。法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動します。天然資源とは水、化石燃料、鉱物、原生林および原生林の産物などを指します。環境汚染の防止は、天然資源の節約につながり、地球の持続可能性に密接に関係します。

#### (4-6) 化学物質管理

企業は、法規制を遵守し、人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、表示、および管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理する必要があります。

##### 【規範の解説】

例えば、国内では、化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、PRTR に基づいて管理する必要があります。また、製造工程でも化学物質管理に配慮する必要があります。

#### (4-7) 製品含有化学物質の管理

企業は、製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要求を遵守する必要があります。

##### 【規範の解説】

製品含有物質については、顧客の要求にも配慮する必要があります。

- ・製品の仕向け国の法規制に従う。
- ・最終的な製品では、製品の中に組み込まれる部品についても責任を持たなくてはならない。したがって上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要があります。例えばEU に輸出する場合、関連する法規制には、RoHS 指令、REACH 規則などが該当します。また、製造工程で追加・混入・付着する物質についても考慮する必要があります。

## 5 公正取引・倫理

企業は、法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行う必要があります。

### 【規範の解説】

日本国内のみならず、事業展開をする国の法規制を遵守する必要があります。  
さらに、経営層自ら規範となり、すべての従業員が高い倫理観をもって事業を遂行し、すべてのステークホルダーの信頼を得る必要があります。

### (5-1) 腐敗防止

企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行ってはなりません。

### 【規範の解説】

贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守する必要があります。  
継続的な遵守には、方針を策定することだけでなく、従業員に適切な教育・研修を実施し、その方針を継続して徹底する必要があります。

### (5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止

企業は、賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認してはなりません。

### 【規範の解説】

ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的あるいは間接的に価値のあるものを与えたり、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止されます。  
腐敗防止に関する法令を遵守するには、方針・手順の明確化および監視の実施が必要です。

### (5-3) 適切な情報開示

企業は、適用される法規制と業界の慣例に従って、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報を開示する必要があります。記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認されません。

#### 【規範の解説】

企業は、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う必要があります。ステークホルダーに対する情報提供・開示内容には、事業活動の内容、財務状況、業績、ESG（環境、社会、ガバナンス）情報、リスク情報（例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚）、サプライチェーンに関する情報などが挙げられます。なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例です。このような情報に関しては、記録の改ざんや虚偽の表示・虚偽の情報開示は容認されません。

### (5-4) 知的財産の尊重

企業は、知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行う必要があります。また、顧客およびサプライヤーなどの第三者の知的財産も保護する必要があります。

#### 【規範の解説】

知的財産の保護の対象は、自社のみならず、顧客やサプライヤーなどの第三者を含みます。

### (5-5) 公正なビジネスの遂行

企業は、公正な事業、競争、広告を行う必要があります。

#### 【規範の解説】

企業は、公正な競争、下請法などを含む公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行ってはなりません。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力を排除し、法令、条例、その他のすべての社会規範を遵守する必要があります。製品やサービスに関するカタログなどの表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害などの内容を含まないよう配慮する必要があります。

## (5-6) 通報者の保護

企業は、通報に係る情報に関する機密性、並びに通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除する必要があります。

### 【規範の解説】

自社並びにサプライヤーの従業員を含む関係者が利用可能な苦情処理メカニズムの仕組みにおいて、通報したサプライヤーまたは従業員などの通報内容の機密性、通報者の匿名性を確保し、通報したことを理由に企業や個人から不利益な扱いを受けることから保護しなければなりません。

## (5-7) 責任ある鉱物調達

企業は、製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金などの鉱物が、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担していないかのデュー・ディリジェンスを実施する必要があります。

### 【規範の解説】

責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスとは、方針を策定し、購入先に自社の期待を伝え（可能な場合には契約に盛り込む）、サプライチェーンのリスクを特定し査定し、特定されたリスクに対応する戦略を策定および実行することを指します。

責任ある鉱物調達のデュー・ディリジェンスに関しては、国際的に認められた「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」で次の5ステップが記載されています。

Step1：強固なマネジメントシステムの構築

Step2：サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

Step3：特定されたリスクに対応するための戦略立案と実行

Step4：製錬／精製業者のデュー・ディリジェンスに関する独立した第三者による監査の実施

Step5：サプライチェーンデュー・ディリジェンスに関する年次報告

なお、関連する法規としては、米国ドッド・フランク・ウォールストリート改革および消費者保護法第1502条、欧州委員会 紛争鉱物規則があります。

## 6 品質・安全性

企業は、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供する必要があります。

### 【規範の解説】

製品・サービスの安全性・品質・正確な情報は、サプライチェーンを通じて、顧客のみならず様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。

ISO9001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

### (6-1) 製品の安全性の確保

企業は、製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たす必要があります。

### 【規範の解説】

製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する必要があります。また、製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要があります。

製品の安全性に関わる法令などとして、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法などが挙げられます。安全基準は、法令の細則などやJISなどで定められています。また、海外の安全規格としてUL、BSI、CSA などがあります。製品の安全性の確保には、トレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応が有用です。

### (6-2) 品質管理

企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守する必要があります。

### 【規範の解説】

企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。



### (6-3) 正確な製品・サービス情報の提供

企業は、製品・サービスに関する、正確で誤解を与えない情報を提供する必要があります。

#### 【規範の解説】

企業は、顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供する必要があります。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。

## 7 情報セキュリティ

企業は、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図る必要があります。

### 【規範の解説】

近年の高度情報通信社会の進展に伴い、情報管理がますます重要になってきています。機密情報や個人情報漏洩などの情報管理不備は、自社や顧客のみならずサプライチェーンを含む様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。IS027001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

### (7-1) サイバー攻撃に対する防御

企業は、サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理する必要があります。

### 【規範の解説】

企業は、サイバー攻撃による情報の漏洩や改ざん、情報システムの停止などのトラブルを防止する必要があります。攻撃者は、入手した顧客情報や取引先情報から、攻撃対象を広げる可能性があることから、被害は自社に留まりません。サイバー攻撃の対象となっている機器は、従来のPC やサーバーだけではなく、産業システムやIoT (Internet of Things) と呼ばれる機器へも広がりを見せており、こういった機器でも対策を講じる必要があります。また、サイバー攻撃を受けた場合、迅速に復旧するための計画を策定しておくことも重要です。その対策としては、例えば重要なデータのバックアップ、サーバーやデータセンターの二重化などがあります。

### (7-2) 個人情報の保護

企業は、サプライヤー、顧客、消費者、従業員など全ての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護する必要があります。

### 【規範の解説】

サプライヤー、顧客、消費者、従業員などの個人情報については、各国の関連する法規制を遵守し、慎重に取扱う必要があります。特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他の処理を行う必要があります。

### (7-3) 機密情報の漏洩防止

企業は、自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護する必要があります。

#### 【規範の解説】

企業は、自社並びに第三者から受領した機密情報を管理するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。これには情報管理レベルの設定や従業員の教育・研修を含みます。

## 8 事業継続計画

企業は、大規模自然災害などによって自社もしくは自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いち早く生産活動を再開できるよう準備する必要があります。

### 【規範の解説】

地震や台風などの大規模な自然災害やテロ・暴動、感染症、事故などの発生は、事業継続に大きな影響を及ぼす可能性があります。企業は、このような事態に備え、適切な準備を行い、いち早く生産活動を再開し、サプライチェーンへの影響を最小限に留めるようにする必要があります。

ISO22301 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

### (8-1) 事業継続計画の策定と準備

企業は、事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）を策定することが必要です。

### 【規範の解説】

事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害（例：地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻）およびそれに伴う停電・断水・交通障害など、事故（例：火災、爆発）、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延、テロ・暴動などが挙げられます。

必要な事前対策には、想定される被害をどのように生産拠点の個々の要素を防御・軽減・復旧するかという現地復旧戦略が必要です。被害によるダメージからの復旧が長期化することを想定した代替手段の確保に努めることも重要です。

実際に事業が停止した際に、BCP に記述されている内容に従って事業を早期に復旧するためのマニュアル

## IV. 責任ある調達活動推進に向けた管理体制の構築

### A マネジメントシステムの構築

企業は、第1部行動規範の遵守を実現するために、マネジメントシステムを構築する必要があります。

#### 【規範の解説】

以下が、第1部行動規範の各項目を達成するためにマネジメントシステムを構築する際の留意点です。

- ・業務や製品に関連する法規制および顧客要求事項を遵守しているか
- ・本ガイドラインに記載した内容に一致しているか
- ・本ガイドラインに記載した内容に関するリスクの特定と軽減を行っているか
- ・これらにより、継続的改善が期待できるか

### B サプライヤーの管理

企業は、第1部行動規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの規範の遵守を監視するプロセスを構築する必要があります。

#### 【規範の解説】

企業は国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」やOECDのガイドラインにより、自社のみならずサプライチェーンのGSR対応について、自社と同様の責任を求められています。したがって、第1部行動規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、遵守状況をモニタリングし、改善を促す必要があります。

サプライチェーンの管理にあたっては「ILO/Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック」の第2章が参考になります。同ハンドブックでは、特に労働と人権の側面に関して、国際労働基準に則った持続可能なサプライチェーンマネジメントの実施を推進するため、サプライチェーンの管理プロセスの手法と各プロセスにおける注意点、推奨される事項などが具体的に示されています。

- ・サプライチェーンの管理体制（担当者の心構えなど）
- ・新規サプライヤー等に対する人権・労働デュー・ディリジェンスの実施プロセス  
予備調査→現場での確認プロセス→行動計画への合意→契約締結とモニタリング
- ・人権・労働リスクの評価  
リスク指標・要因、サプライヤーへの質問事項の例
- ・サプライヤーとの対話・コミュニケーション  
対話プロセスにおける議論内容と方法、面談の対象者やテクニック
- ・現場の労働安全衛生の確認
- ・労働問題に関する第三者へのアプローチ  
労働組合、使用者団体、NGOなどとの対話のポイント、情報源など

## C 適切な輸出入管理

企業は、法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行う必要があります。

### 【規範の解説】

輸出入に関しては、各国で様々な法規制があり、それらを理解し、遵守することが必要です。法令などで規制される技術や物品とは、国際合意など（ワッセナー・アレンジメントなど）に基づく法規制などで輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指します。

なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合があります。

## D 苦情処理メカニズムの整備

企業は、自社およびサプライチェーンの不正行為を予防するため、労働者やサプライヤーなどを含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムを構築する必要があります。

### 【規範の解説】

第1部行動規範の遵守のためには、デュー・ディリジェンスに加えて、労働者およびサプライヤーなどを含むステークホルダーからの苦情処理メカニズムを構築し、継続的なプロセスとして問題への対処を可能とすることが重要です。苦情処理メカニズムを有効に機能させるためには、理解度を確認する意識調査、提案による継続的改善への参画なども有用です。

## E 取り組み状況の開示

企業は、本ガイドラインに対する取り組み、および関連する法規制に基づく情報開示を行う必要があります。

### 【規範の解説】

企業は、法令などで規定されている情報開示を実施するのみならず、本行動規範に対する取り組みについて、顧客を含めたステークホルダーに情報開示をする必要があります。

情報開示の媒体としては、自社Web サイトや印刷媒体を通じた、CSR 報告書、サステナビリティ報告書などがあります。

参考となるガイドラインには、GRI スタンド、環境省の環境報告ガイドラインなどがあります。