

グローリーグループ 責任ある調達推進ガイドブック

第5版 2024年10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. 私たちの価値観	3
3. 企業行動指針	4~7
4. 購買方針	8
Ⅱ. お取引先様へのお願い事項	9 ~ 11
Ⅲ. 責任ある調達活動に向けた行動規範	12~26
Ⅳ 青任ある調達活動推進に向けた管理体制の構築	27 ~ 28

はじめに

本ガイドブックは、当社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、当社グループの取り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「責任ある調達自主点検チェックリスト」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考えております。

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ー企業 様にも啓発していただくことを希望いたします。

つきましては、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。

1. グローリーグループのサステナビリティについて

当社グループは、企業理念の下、これまで培ってきたコア技術と新たな価値を創造する先進的な技術で社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。

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」が結束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、グローリーは安心で確かな社会づくりに貢献していきます。

2. 私たちの価値観

・社会とお客様のために :社会やお客様の期待を超えるソリューションを提供する

・誠実:常に、誠実に責任を持って行動する

・挑戦
:失敗を恐れず、新しいことに挑戦し、未来を創る

・スピード:スピーディーな行動は成功につながる

・多様性の尊重 :多様な価値観や文化、一人ひとりの個性を尊重する

・チームワーク・・チームの力を最大化することで、不可能を可能にする

【私たちの価値観に基づき期待する行動】

- ・「感動」と「信頼」をつくる
- ・挑戦を楽しむ。もっと熱く、もっとはやく
- ・己を磨き、認め合い、高め合う

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. グローリーグループ人権方針

(1) 目的

グローリーグループ (以下、グローリー) は、企業理念に基づき、人権の尊重を企業活動における基本原則と捉えており、その責任を果たすため、ここに「グローリーグループ人権方針」(以下、本方針) を定めます。グローリーは、すべての事業活動において人権を尊重し、人権を侵害するあらゆる行為を容認しません。

(2) 適用範囲

本方針は、グローリーのすべての役員及び従業員に適用します。また、グローリーの サプライヤーや代理店などのビジネスパートナーに対しても、本方針を理解し、支持 していただけるよう継続して働きかけます。

(3) 国際規範の尊重

グローリーは、国連「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する 国際労働機関(ILO)宣言」、「OECD 多国籍企業行動指針」を尊重し、国連「ビジネ スと人権に関する指導原則」に基づいた人権尊重の取り組みを推進します。

また、グローリーは、国連グローバル・コンパクトの署名会社として、「国連グローバル・コンパクト 10 原則」を支持するとともに、事業活動を行う国や地域で適用さ

れる法規制を遵守します。その上で、国際的な人権規範と各国の法規制に矛盾がある場合は、国際的な人権規範を最大限に尊重する方法を追及していきます。

(4) グローリーの取り組み

グローリーは、すべての役員及び従業員、ならびに、ビジネスパートナーが遵守すべき法令や倫理規範を定めた「グローリー法令遵守規範」及び関連規程において、差別やハラスメントの禁止を含む人権保護について規定しています。また、人権に関する懸念を通報できる手段を提供するとともに、通報者が不利益な取り扱いを受けないよう保護します。

(5) グローリーにおける重点課題

①差別の禁止

国籍、人種、民族、宗教、信条、出身地、年齢、性別、性的指向、性自認、障がい、 婚姻状態、社会的地位などによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を許容しません。

②強制労働、児童労働の禁止

奴隷や人身取引を含めたすべての強制労働、児童労働を許容しません。

③ハラスメントの禁止

パワーハラスメントやセクシャルハラスメントをはじめとする身体的・精神的苦痛 を与えるいかなる行為も許容しません。

④労働安全衛生の推進

安全·安心で衛生的な労働環境の整備及び従業員の心身の健康保持·増進に取り組みます。

⑤適正な労働時間の管理と賃金支払い

事業活動を行う国・地域で適用される労働時間や賃金等に関する法令を遵守し、適正な労働時間の管理と最低賃金の確保に取り組みます。

⑥労働基本権の尊重

事業を展開する各国において、結社の自由、ならびに労働者の団結権及び団体交渉権 をはじめとする労働基本権を尊重します。

⑦プライバシーの尊重と個人情報の保護

個人のプライバシーを尊重するとともに、GDPR(EU 一般データ保護規則)をはじ

め、事業を展開する各国の法規制を遵守し、個人情報を適切に管理します。

(6) 人権デューデリジェンス

グローリーは、本方針に基づき、継続的に人権デューデリジェンスを実施します。グローリーは、事業活動が人権に与える影響を評価し、特定された負の影響については、防止または軽減に努めます。

(7) 是正・救済

グローリーは、事業活動を通じて人権への負の影響を引き起こした場合、あるいはサプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長していることが明らかになった場合は、直ちに調査を実施し、適切な手段により実効性のある是正措置を講じます。また、グローリーは、自社が人権への負の影響を引き起こしていない、または助長していない場合でも、バリューチェーンを通じて自社の事業や製品、サービスが人権への負の影響と直接関連している場合には、その負の影響を引き起こしまたは助長している企業に働きかけを行い、是正・救済が行われるように努めます。

(8) ステークホルダー・エンゲージメント

グローリーは、関連するステークホルダーとのコミュニケーションや協議を通じて、 本方針に基づく取り組みを継続的に改善していきます。

(9) 情報開示

グローリーは、透明性の確保に努めており、本方針に基づく人権尊重に向けた取り組 みの進捗状況及びその結果を、ウェブサイトや統合レポートなどを通じて適切に開 示します。

(10) 教育

グローリーは、役員及び従業員に対して、本方針の実践に必要な教育や研修を継続的に行います。

(11) ガバナンス

グローリーは、本方針を実践するための体制を構築し、グローリー株式会社の取締役 会が、本方針の遵守やその取り組み状況を監督します。

(12) 方針の見直し

グローリーは、より適切に人権尊重に向けた取り組みを行い、また、世界中で変化する法律や規制、倫理的及び社会的要求に対応するため、本方針を定期的に見直し、

改訂します。

本方針は、グローリー株式会社の取締役会において承認されています。

(制定: 2024年4月1日)

5. 購買方針

I. 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国や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

お取引先様が事業活動を行っている国や地域の人権に関連する法規制を遵守するとともに、関連する国際規範や「グローリーグループ人権方針」についてもご理解・ご支持いただいた上で、人権を尊重した事業活動をお願いします。

- ・差別の禁止
- ・ 強制労働、児童労働の禁止
 - * 英国現代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」の禁止を含む
- ・ ハラスメントをはじめとする非人道的な扱いの禁止
- ・ 労働安全衛生の推進
- ・ 適切な労働時間の管理と賃金支払い
- ・ 労働基本権の尊重
- ・ プライバシーの尊重と個人情報の保護

また、当社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、人権デューデリジェンス(※1)や紛争鉱物(※2)調査をはじめとした各調査へのご協力をお願いします。

※1 当社グループの事業活動や、サプライチェーン等の取引関係を通して、人権への負の影響や人権侵害を助長しているような状況が無いかを確認するため、毎年、調査を実施します。具体的には、人権関連の項目を含む「責任ある調達自主点検チェックリスト」にご

回答いただいた上で、必要に応じて個別にヒアリング等を実施させていただく場合があります。

※2 コンゴ民主共和国及びその周辺国等で違法に採掘された鉱物資源。米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)では、「タンタル、錫、タングステン、金(3TG)」が、紛争鉱物(コンフリクト・ミネラル)として定義されています。

(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、従業員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化や廃棄物削減、環境汚染物質の削減等、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「グリーン調達基準書」に沿った資材提供、および環境保全に配慮した事業活動の推進をお願いします。

(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、当社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、当社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。

◇責任ある調達自主点検チェックリスト

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」及びレスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA、旧 EICC)の要求事項を参考に「責任ある調達自主点検チェックリスト」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、ご回答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。

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、自国及び事業を行う国/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、事業を展開する国や地域の関連法規制を遵守することのみならず、国連「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、「OECD 多国籍企業行動指針」等の国際規範を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」ならびに「グローリーグループ人権方針」に基づいた、以下の様な人権尊重の取り組みを実施する必要があります。

(2-1) 差別の禁止

企業は、国籍、人種、民族、宗教、信条、出身地、年齢、性別、性的指向、性自認、障がい、婚姻状態、社会的地位などによる差別や個人の尊厳を傷つけるける行為を許容してはなりません。

【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。

(2-2) 強制労働、児童労働の禁止

企業は、奴隷や人身取引を含めたすべての強制労働、児童労働を許容してはなりません。

【強制労働に関する解説】

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が負担することも強制労働とみなされます。

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、雇用条件を母国語または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。

【児童労働に関する解説】

児童労働とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動または労務を指し、ILO 及び各国法令により禁止されています。

最低就業年齢について、ILO第138号条約では、雇用または就業の最低年齢が義務教育を修了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも15歳を下回らないよう定めています(移行期間として、経済と教育機関の発展が不十分な開発途上国では、14歳を最低就業年齢と定めることができます)。

【若年労働者に関する解説】

企業は、18 歳未満の「若年労働者」を夜勤や残業等、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。「若年労働者」に保障すべき労働条件については、ILO 第 146 号勧告(最低年齢)に定められています。

(2-3) ハラスメントをはじめとする非人道的な扱いの禁止

企業は、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントをはじめとする身体的・精神 的苦痛を与えるような、いかなる非人道的な扱い・行為も許容してはなりません。

【解説】

ハラスメントに代表される非人道的な扱いの防止に向けた、社内外での研修等による周知・啓蒙活動の実施に加え、非人道的な扱いの事実を把握するために、社内通報・相談制度(苦情処理メカニズム)を整え、それを従業員に周知し、運用していく必要があります。また、実際に通報・相談があった場合の調査などの対応手順や、懲戒方針などを事前に定めておくことも重要です。

(2-4) 労働安全衛生の推進

企業は、安全・安心で衛生的な労働環境の整備及び従業員の心身の健康保持・増進に取 組む必要があります。

【解説】

詳細については、「3. 安全衛生」の項をご参照ください。

(2-5) 適正な労働時間の管理と賃金支払い

企業は、事業活動を行う国・地域で適用される労働時間や賃金等に関する法令を遵守 し、適正な労働時間の管理と最低賃金の確保に取り組む必要があります。

【解説】

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、怪我及び疾病の 増加と明確なつながりのあることがわかっています。

そのような状況を防止するためにも、日本においては労働基準法や労働安全衛生法、海外において事業活動を行っている場合はその国や地域の労働関連法令に基づき、適切な労働時間管理を実施し、また休日、休憩の付与を適切に行う必要があります。さらに、ILO等の国際的な基準も考慮する必要があります。例えば、ILOの条約(日本未批准)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おり、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。

最低賃金とは、日本の最低賃金法をはじめ、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、懲戒目的での減給は認められておりませんが、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、かつ②自由に交渉された団体協約で合意されている、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。

(2-6) 労働基本権の尊重

企業は、事業を展開する各国において、結社の自由、ならびに労働者の団結権及び団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重する必要があります。

【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、 労働条件及び経営慣行に関する意見及び懸念について、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。

(2-7) プライバシーの尊重と個人情報の保護

企業は、個人のプライバシーを尊重するとともに、GDPR(EU 一般データ保護規制)をはじめ、事業を展開する各国の法規制を遵守し、個人情報を適切に管理する必要があります。

【解説】

詳細については「7. 情報セキュリティ」の項をご参照ください

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、従業員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に加え、従業員の心身の健康保持・増進に取り組む必要があります。

【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、製品及びサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率及び勤労意欲を向上させることにつながります。また、企業が職場での安全衛生の問題を特定及び解決するために、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 などの広く認識さ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。

特に妊娠中の女性及び授乳期間中の母親への合理的な配慮が必要です。

【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、及び落下等があります。

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
- ・危険の排除と予防保全を考慮した、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、妊娠中の女性及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、従業員及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。

【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、復旧計画の整備等を指します。

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、労働災害及び労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策及び是 正措置を講じる必要があります。

【解説】

労働者の身に起きた労働災害及び労働疾病は、記録し、必要な治療を提供し、事故の調査、原因の特定と除去及び予防対策の実施、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・物理的な影響に従業員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。

【解説】

危険の可能性は、適切な設計、工学的及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、労働者には適切に維持・管理された適切な個人保護具が提供され、正しく使用される必要があります。

(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、従業員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、従業員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。

【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等)
- ・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、食堂事業の認定証等
- ・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等
- ・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、適切な照明等

(3-8) 安全衛生のコミュニケーション

企業は、従業員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・訓練を従業員が理解できる言葉・方法で提供する必要があります。 また、従業員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。

【解説】

従業員が職場において曝露する可能性のある、特定されたすべての危険(機械、電気、化学、火災、 及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 を従業員へ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、従業員が特定、アクセスできる場所に置かれるものとします。また、従業員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従業員に、それ以降は定期的に提供する必要があります。また、従業員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) 従業員の健康管理

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。加えて、従業 員の心身の健康維持・促進に向けた取り組みを推進することも望まれます。

【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。

併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。

当社は、従業員の健康を良好に保つことが、企業活動における重要な課題と捉え、「健康経営宣言」及び「健康経営基本方針」を制定し、従業員の健康維持に向けた様々な取り組みを推進しています。また、このような取り組みが評価され、経済産業省及び日本健康会議が策定する「健康経営優良法人認定制度」大規模法人部門で「健康経営優良法人」に 2020 年より継続して認定されています。

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。

【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 などの広く認識さ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。

【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) エネルギー消費及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、CO2 等の温室効果ガス排出量の削減目標を設定し、その達成に向けた削減活動に継続的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、自社の事業活動により直接排出(スコープ 1) 及び自社のエネルギー使用により間接的に排出(スコープ 2)する温室効果ガス(GHG)を最少化することを含み、単年度及び中長期的な削減目標を設定し、施設もしくは事業所の単位で目標達成のための削減活動を推進することが重要です。

また、今後は自社の事業活動による排出(スコープ1、2)のみならず、調達活動や自社製品の使用時など、バリューチェーン全体で排出される温室効果ガス(スコープ3)についても、その把握・削減活動への要求が高まってくることが予想されます。

(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。

【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。

【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・汚水桝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。

【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。

物質の廃棄においては、事業の所在地の法規制を遵守し、また廃棄を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、原生林及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及びその他の物質は、特定、表示、及び管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、及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。

【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

ての法規制及び顧客要求を遵守する必要があります。

【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(部品の製造・供給等)は、下流企業に必要な情報を提供する必要がある。

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。

【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、及び横領などを行ってはなりません。

【解説】

贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、及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はなく、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) 不適切な利益供与及び受領の禁止

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。

【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に、直接的あるいは間接的に価値のあるもの(お金、商品、サービスなど)を与えたり、受け取ること、またその約束、申し出をすることを含めて禁止されています。腐敗防止に関する法令を遵守するには、方針・手順の明確化及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。

【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・インシデント情報(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、顧客及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。

【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。

【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及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、なら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。

【解説】

自社なら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、自社ならびにサプライヤーの従業員などからの通報内容の機密性、及び通報者の匿名性を確保するとともに、通報したことを理由に、通報者が企業や個人から報復行為等の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、及び金などの鉱物が、紛争地域及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・デリジェンスを実施する必要があります。

【解説】

責任ある鉱物調達に関するデュー・デリジェンスとは、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及び実行することを指します。

責任ある鉱物調達のデュー・デリジェンスに関しては、国際的に認められた「OECD 紛争地域及び 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及び消費者保護法第

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。

【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。

【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)などの管理及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。

【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。

【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。

【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。

ISO27001 などの広く認識さ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、自社及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。

【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。これらの機器、システム、社内ネットワークにおいては、パスワード等による多要素認証の適用、ウィルス対策ソフトやセキュリティソフト(EDR等)の導入徹底、アプリや OS の脆弱性対策のため常に最新のバージョンに保っておくこと、重要情報の閉域網での運用等の対策が必要です。

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。

【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。

【解説】

企業は、自社なら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。

【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 などの広く認識さ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。

【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)及び 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、想定される被害に対しどのように生産拠点を防御・被害軽減・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を策定し、実際の災害などに対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練を提供する必要があります。

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、責任ある調達活動に向けた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。

【解説】

以下が、責任ある調達活動に向けた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及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、責任ある調達活動に向けた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。

【解説】

企業は、自社のみならずサプライチェーンのサステナビリティ対応について、自社に準じた同様の責任を求められています。したがって、責任ある調達活動に向けた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。

【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、自社及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。

【解説】

責任ある調達活動に向けた行動規範の遵守のためには、デュー・デリジェンスに加えて、労働者及び サプライヤーなどを含むステークホルダーからの通報を受け付け、対応・是正・被害者を救済するた め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。自社での構築が困難な場合、集団的な苦情処理メカニズムへの参加することも一つの方法です。

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、及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。

【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、統合報告書、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 スタンダード、環境省の環境報告ガイドラインなどがあります。