森六グループ
CSR 調達ガイドライン解説書

森六株式会社

2026 年 8 月版

目次

はじめに 4
1. 法令遵守・企業倫理 5
1.1 法令遵守 5
1.2 腐敗の防止 5
1.3 公正な競争の確保 6
1.4 知的財産権の保護・尊重 6
1.5 個人情報・機密情報の管理・保護 7
1.6 インサイダー取引の禁止 8
1.7 責任ある鉱物調達 9
1.8 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止 9
2. 人権と労働者の権利 10
2.1 国際的に認められた人権・労働基準の尊重 10
2.2 差別の禁止 11
2.3 ハラスメントの禁止 12
2.4 結社の自由および団体交渉権 12
2.5 強制労働の禁止 13
2.6 児童労働の禁止 14
2.7 責任ある採用・雇用 15
2.8 賃金と福利厚生 15
2.9 長時間労働の禁止 16
3. 労働安全衛生 17
3.1 職場の安全の確保 17
3.2 緊急時への備え 19
3.3 労働災害および疾病の防止 20
3.4 産業衛生 21
3.5 身体に負荷のかかる作業 21
3.6 安全衛生に関するコミュニケーション 21
3.7 衛生設備、食事および住居の適切な環境の確保 22
3.8 労働者の健康増進 22
4. 環境 23
4.1 環境法令の遵守 23
4.2 環境マネジメントシステムの構築 24
4.3 気候変動への対応 25
4.4 資源の効率的・循環的な利用 26

4.5 汚染防止 27
4.6 化学物質管理 27
4.7 適切な水使用 28
4.8 生物多様性の保全 29
5. 安全・品質 30
5.1 品質マネジメントシステムの構築 30
5.2 製品・サービスの安全性の確保 31
5.3 製品・サービスに関する正確な情報の提供 31
6. 事業継続計画（BCP） 32
6.1 事業継続計画（BCP）の策定と準備 32
7. 地域社会への貢献 33
7.1 地域社会への貢献 33
8. 本ガイドライン推進のための管理体制 34
8.1 本ガイドライン推進のための管理体制の構築 34

はじめに

本解説書は、取引先の皆様の自主的なCSRの取り組みの一助となることを目的に作成したものです。森六グループと取引先の皆様が社会的責任に関する価値観を共有し、協働することで社会の期待に応えていくために、本解説書をお役立ていただけますと幸いです。

＜本解説書の構成＞

本解説書の構成を以下に示します。

1. ●●●●● 森六グループCSR調達ガイドラインの要請事項 □□□□□□□□□□

必ず実施いただきたい事項

- 取引先の皆さまに最低限実践いただきたい基本的な事項を記載しています。
- ただし、これらの記載事項はガイドラインの要請事項を達成するための全ての条件を完全に網羅しているものではありません。

実施をお願いしたい事項

- 基本的な事項を超えて、持続可能性を高めるために取引先の皆さまに実践をお願いしたい活動を記載しています。

ガイドライン／用語の解説

1. 法令遵守・企業倫理

1.1 法令遵守

自国および事業を行う国・地域の法律、規則、規制を遵守する。

必ず実施いただきたい事項

- 自国および事業展開国・地域における関連法令を把握し、遵守する。
- 遵守状況を定期的に確認する。
- 法的に必要なすべての許可証、承認、ライセンス、登録証、検査証および関連する報告書は有効期限を切らすことなく常に最新の状態に維持し、必要となる社内での活動と社外への報告を行う。

一部の法令は自国および事業展開国・地域だけでなく、域外にも適用される場合がある(米国の海外腐敗行為防止法:Foreign Corrupt Practices Act など)。さらに、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令遵守への対応が求められる場合がある(英国や豪州の現代奴隷法、米国の金融規制改革法(ドッド・フランク法)1502 条、ウイグル強制労働防止法、オランダの児童労働デューディリジェンス法、ドイツのサプライチェーン法など)。
また、国際的な安全と平和の維持の観点から、輸出取引では、関連する法令を遵守することはもとより、輸出する商品・技術が兵器の開発・製造等に用いられることがないか、または制裁を受けた国、地域、組織、個人と関わりがないかを慎重に判断し、適切な手続き・管理を行うことが求められる。

1.2 腐敗の防止

贈収賄、横領、マネーロンダリング等のあらゆる形態の腐敗行為をしない。また、それらの腐敗行為に加担しない。

必ず実施いただきたい事項

- あらゆる形態の腐敗行為を禁止する方針を整備する。
- 方針を継続的に遵守するために、定期的な教育・訓練を行う。
- 公務員等に対し、直接、間接を問わず許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の何らかの見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜の供与を行わない。
- 賄賂またはその他の不正な支出を防止するため、適正かつ正確な会計記録の作成

し、適切な内部統制を行う。

- 反社会的勢力および反社会的勢力と関係ある取引先との取引を排除する。そのための条項を契約書に定める。

> 贈収賄とは、企業が事業を行う中で、不正、違法、または背任にあたるような行為を引き出す誘因として、いずれかの人物から贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を供与または受領することをいう。業務上の見返りを求めない場合であっても、政治家や国内外の公務員またはこれらに準ずるもの(以下、公務員等)に対し社会的儀礼を越えた接待・贈答、正規の手続きを踏まない政治献金を行うことも贈賄に含まれる。
> また、反社会的勢力との関係を排除することも求められる。当該勢力を利用して土地の買収や、事業をすすめることはもとより、当該勢力が脅しをかけて、不当な経済的利益を得ようとするような行為に対しては断固として拒否する。

1.3 公正な競争の確保

競争法および下請法を遵守し、優越的地位を乱用して取引先に一方的な取引条件を押し付けたり、カルテルなどの競争制限的合意に関与したりせず、自由で公正な競争を推進する。

必ず実施いただきたい事項

- 反競争的な行為への関与や加担を防止するための社内手続やその他の防止策を定める。
- 関連法令および公正な競争の重要性について、教育・訓練を行う。

> カルテルとは、同業者との間で、製品・サービスの価格についての取り決めや、数量、地域、顧客などの割当を行うことなどをいう。優越的地位の乱用とは、購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課したりすることをいう。その他の競争制限的合意には、他の入札者との間で落札者や落札価格の取り決めを行う入札談合などがある。また、他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用すること、他社製品に関する虚偽の表示や、自社製品の原産地、品質などについて顧客に誤認を生じさせるような表示を行うことなどは、不正競争行為にあたる。

1.4 知的財産権の保護・尊重

自社に帰属する知的財産権(特許権、著作権、意匠権等)が第三者に侵害されないように保護するとともに、第三者の知的財産の侵害を行わない。

必ず実施いただきたい事項

- 製品・サービスの開発・生産・販売・提供を行う際は、顧客やサプライヤーを含む第三者の知的財産の事前調査を十分行い、不正入手や不正使用を行わない。

> 知的財産には、知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウなどが含まれる。
> 知的財産権には特許権、著作権、意匠権、実用新案権、商標権がある。
> コンピュータソフトウエアやその他の著作物の違法な複製等、第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも知的財産の侵害にあたる。

1.5 個人情報・機密情報の管理・保護

個人情報やプライバシー情報、機密情報など、業務上取り扱う情報を保護し、情報漏えいを防止するために適切な管理体制を整備・運用する。また、コンピュータや情報ネットワーク上のサイバーリスクに対する適切な対策を講じ、情報漏えいや被害の発生・拡大を防止する。

必ず実施いただきたい事項

- 情報セキュリティに関連する方針や情報の取り扱いに関する社内規程を整備する。
- 方針や規程を遵守するための教育・訓練を実施する。
- 情報漏えいなど発生が発生した際に、迅速に対応（重要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）するための計画を策定する。

個人情報とは、氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいう。(他の情報と容易に照合ができ、それにより特定の個人を識別ができるものを含む)。個人情報を不正、または不当に取得、利用、開示することや漏えいしないことが求められる。
プライバシー情報とは、他人から干渉をされたくない、各個人の私生活上の情報や秘密などをいう。個人情報と違い、特定個人を識別できない情報であってもプライバシーの権利を侵害することがある。
機密情報とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書等(電磁的光学的に記録されたデータ情報を含む)により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報をいう。
サイバー攻撃によるリスクには、情報の漏えいや改ざん、情報システムの停止などがある。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、被害は自社に留まらない。さらに、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)と呼ばれる機器に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る。なお、サイバー攻撃には、例えば、標的型メールなどによるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導などにより、個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報などの営業秘密の流出や、重要ファイルを暗号化されるなどの被害を与える行為などが含まれる。

1.6 インサイダー取引の禁止

業務上知り得た、顧客またはその他取引先に関する重要な未公開情報をもとに、当該企業の株式等の売買を行わない。また、第三者へ未公開情報の提供や売買の誘引をしない。

必ず実施いただきたい事項

- インサイダー取引に関する社内規程を整備する。
- インサイダー取引の対象となり得る企業情報や禁止行為について役員・従業員へ教育・訓練を行う。

未公開の重要情報とは、合理的な投資家の株式やその他の証券取引の判断に影響を与えうる未公開情報をいい、例えば、利益や配当計画などの財務状況、買収、合併、新製品や新技術などがある。

1.7 責任ある鉱物調達

製品に含まれるタンタルやスズ、タングステン、金などの鉱物資源が、紛争地域等で人権や環境に負の影響を及ぼしていないことを確認する。

必ず実施いただきたい事項

- 自社の製品にタンタル、タングステン、金などの鉱物を含有しており、かつ納入先から紛争鉱物が含まれているかについての調査への協力依頼があった場合には、当該調査への協力を行う。

紛争鉱物とは一般にタンタル、スズ、タングステン、金(3TG)の4つの鉱物資源について、コンゴ民主共和国とその周辺国を含む紛争地域および紛争リスクの高い地域から供給されるものを指す。また、これら 4 つの鉱物資源に加え、コバルト、リチウム、ニッケル、マイカ等も NGO レポート等から 3TG 同様の懸念が指摘されている。
現地武装勢力の非人道的行為、人権侵害、環境破壊などが大きな国際問題となっており、これらの紛争鉱物の取引が現地武装勢力の資金源となることがある。米国の金融規制改革法、EU の紛争鉱物規制は、紛争鉱物を使用する製造者に対して内容を公開、報告義務を課すことにより、武装勢力への資金源を絶つことを目的としている。

1.8 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止

自社およびサプライチェーンの不正行為を予防し、発生した場合に速やかに対処するために、労働者やサプライヤーを含むステークホルダーが利用可能な通報・相談制度を整備する。通報 ・相談された個人の情報は秘密を保持するとともに、通報・相談したことを理由として報復等の不利益を被らないように通報者・相談者を保護するための適切な措置を講じる。通報・相談された内容は、法令および自社の行動規範・行動指針等に則り、速やかに適切な対応を行う。

必ず実施いただきたい事項

- すべての関係者が利用しやすい適切な相談・通報窓口を設置し、利用方法を周知する。
- 通報者を保護するための仕組みを整備する。

ステークホルダーが匿名で苦情を申し立てられるように、独立した通報・相談窓口を社内外に設置することで、経営者は問題の早期把握および対応が可能となる。通報・相談制度を効果的に運用するためには、以下のような取り組みが重要となる。

- 通報・相談窓口がステークホルダーから利用されるために、可能な限り通報・相談窓口へのアクセスを高める（通報・相談窓口を周知する、利用者が使用する言語で使用できるようにする、費用の不安なく使用できるようにする、どの所在地でも利用できるようにする、など）
- すべての通報・相談者に関する個人情報の機密を保持し、組織からの不利益や報復措置を受けることがないことを保証する。
- 通報・相談窓口を利用する際の手続きに関わる情報（通報・相談を受け付けた後の手続きの流れ、所要時間、通報・相談事項の処理の進捗など）について、透明性を保つ。
- 対応の記録を保持するとともに、通報・相談の頻度、パターンおよび要因等を定期的に分析することで、今後の問題の発生防止に取り組む。

2.人権と労働者の権利

2.1 国際的に認められた人権・労働基準の尊重

国際人権章典および ILO 中核的労働基準を含む国際的に認められた人権・労働基準を支持・尊重する。

必ず実施いただきたい事項

- 人権や労働に関わる各国・地域で適用される法令を把握し、遵守する。

実施をお願いしたい事項

- 人権や労働関わる国際基準・規範を尊重し、各国・地域で適用される法令に差異がある場合は、より高い基準を尊重するように努める。
- 人権や労働に関わる国際基準・規範を尊重し、各国・地域で適用される法令が相反する場合は、法令を遵守しつつ、国際的に認められている人権を尊重する方法を追求する。
- 国際的な人権・労働基準を踏まえ、労働に関する方針・規程を整備し、差別、ハラスメント、強制労働、児童労働などの人権課題への考え方を明記する。

国際人権章典とは、「世界人権宣言」とこれを条約化した主要文書である「市民的および政治的権利に関する国際規約」ならびに「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」からなる。ILO 中核的労働基準は「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」からなる。
その他、企業が人権を尊重する上での遵守すべき国際的規範として、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「国連グローバル・コンパクト 10 原則」などがある。

2.2 差別の禁止

国籍、人種、民族、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無などに基づく差別行為を禁止し排除する。また、雇用や就業における機会均等を損なわない。

必ず実施いただきたい事項

- 雇用、配属、研修および昇進等の判断基準として差別を行わないことを明文化した方針や規定を整備する。
- 差別禁止に関する研修を実施する。
- 差別に関する通報・相談窓口を整備・周知し、差別が発生した場合には、事実を確認し、被害を受けた人の救済、是正および再発防止に取り組む（関連ガイドライン：1.6 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止）。

差別行為とは、採用、求職、昇進、報酬、教育の受講機会、業務の割り当て、賃金、福利厚生、懲罰、解雇等において、本人の資格、技能および経験など業務遂行能力に基づかない要素により、機会や待遇に差を設けることをいう。例えば、採用や雇用継続の条件として妊娠検査や避妊を用いることや、安全衛生上の理由で必要な場合を除き健康診断の結果を用いること、女性求職者および労働者に妊娠の有無を尋ねることなどもこうした差別行為にあたる。
性的指向とは人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのか（もしくは向かわないのか）を示す概念をいい、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・アセクシュアル（いずれの性別にも恋愛・性愛を感じない）などがある。
性自認とは、生物学的な性（からだの性）とは関係なく、自分自身の性をどのように認識しているのか（こころの性）を示す概念をいう。からだの性とこころの性が異なる状態をトランスジェンダーという。また、性的指向・性自認（Sexual Orientation & Gender Identity）の英語の頭文字をとり SOGI と略すことがある。

2.3 ハラスメントの禁止

職場の関係者に対して、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのあらゆる形態のハラスメントを禁止し、そのような発言、行動を一切容認しない。

必ず実施いただきたい事項

- ハラスメントに関わる懲戒方針や手続きを明確に定義し、従業員に周知する。
- ハラスメントの被害が発生することがないように役員・従業員に研修を実施する
- 被害を受けている労働者を発見・救済するための通報・相談窓口を設置する（関連ガイドライン：1.6 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止）。
- 通報・相談を受けた場合は、速やかに事実を確認し、被害を受けた人の保護、是正および再発防止に取り組む。

ハラスメントとは、他者に対する発言・行動等が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えることなどを指す。また、ハラスメントは労働者同士だけでなく、労働者が顧客などから受ける場合や労働者が取引先などのステークホルダーに行う場合も含まれる。
セクシュアルハラスメントとは、相手が不快に思うような性的な発言や行為を指し、精神的苦痛を受けたり、それを拒否したことで被害者に解雇や減給などの不利益が生じたり、職場環境が悪化する発言や行為を含む。
パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする発言・行為を指す。

2.4 結社の自由および団体交渉権

法令に基づき、結社の自由および団体交渉の権利を尊重し、従業員と誠実に協議・対話を行う。

必ず実施いただきたい事項

- 従業員が自らの選択で、不利益をうけることなく労働組合に加入（または辞退）できることを周知し、労働組合の設立や管理、運営、団体交渉に対して干渉を行わない。
- 各国・地域の法令を踏まえ、労働者または労働者の代表が、労働条件や職場環境について経営側と話し合う機会を設ける。

実施をお願いしたい事項

- 各国・地域の法律やこれまでの慣習によって実質的に結社の自由が制限されてい

る場合であっても、従業員に対して、個人や団体として交渉するための代替手段を提供することで労使間の課題解決に取り組む。この代替手段には、従業員代表を通じて意見や懸念を申し出る制度を設け、申し出た従業員が不利益を被ることがないよう監督し、これらの措置について従業員へ周知するなどがある。

結社の自由とは、適用される法令に従い、従業員が自らの選択により労働組合を結成、加入（または結成や加入を辞退）する権利をいう。
団体交渉権とは、労働組合や従業員代表を通じて経営陣と労働条件や経営慣行に関する建設的な対話を行うことを保証する権利をいう。

2.5 強制労働の禁止

あらゆる形態の強制労働を排除し、防止する。

必ず実施いただきたい事項

- 強制労働について、利用しない、加担しない、利益を得ないという明確な方針を定める。
- 方針の実効性を確保するための取り組みとして、関係するすべての役員・従業員に強制労働とは何かに関する十分な理解を徹底する。
- すべての時間外労働は労働者の任意とする。すべての労働者が時間外労働を拒否する権利を有していることを労働者に周知する。
- 労働時間は、法令やあらかじめ合意した条件を守り、労働者に無理な労働を強制しない。

実施をお願いしたい事項

- 国内法令の強制労働関連規定を遵守するだけでは不十分な場合、ILO 条約などの国際的基準を考慮する。

強制労働とは、本人の意思によるものではなく、かつ何らかの処罰の脅威の下で強要されて行うすべての労働またはサービスを指す。処罰とは監禁、暴力や暴力による威嚇、労働者が職場の外に自由に出ることの制限等を含む。
強制労働は様々な形態をとるが、例えば以下のようなものがあり、賃金またはその他の報酬が提供されていることは、必ずしも強制労働でないことを示すものではない。

- 人身売買の結果行われる奴隷労働
- 債務により離職の自由が制限された条件下で行われる債務労働
- 雇用者にパスポートや身分証明証や労働許可証を預けさせて行われる労働
- 労働条件などをごまかして行われる労働

2.6 児童労働の禁止

あらゆる形態の児童労働を排除し、防止する。

必ず実施いただきたい事項

- 児童労働を用いない、利用しないという明確な方針を定める。
- 従業員を雇用する際に、公的証明（政府発行の写真付き ID）で各従業員の年齢を確認し、記録に残す。
- 従業員採用のために仲介業者を使用する場合には、仲介業者においても同様の年齢確認プロセスが設けられていることを確認する。

実施をお願いしたい事項

- 公的証明が偽造される恐れがある国・地域などでは関係者に直接年齢を確認する。

児童労働とは一般的に 15 歳またはその国・地域の法令で雇用が許される年齢、義務教育の終了年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を雇用すること、または 18 歳未満の者（若年労働者）が健康・安全・道徳を損なう恐れのある危険で有害な業務にあたることをいう。ただし移行期間として、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る。また、労働の種類によっても就業可能な年齢は異なる場合がある。
なお、ILO の最低年齢に関する条約 138 号第 6 条に合致する「教育的目的のための妥当な現場実習プログラム」または同第 7 条に合致する「軽労働の提供」は児童労働に含まれない。

2.7 責任ある採用・雇用

関係法令を遵守し、倫理的な慣行に基づいて採用を行う。人材仲介業者を利用する場合は、労働者の権利を遵守する適切な許認可を取得した仲介業者を用いる。

必ず実施いただきたい事項

- 採用手数料や雇用に関係するその他の費用は、国際規範上で不当とみなされる支払いを候補者へ求めない。
- すべての従業員に雇用条件を含む雇用契約書を提供し、そこには離職の自由と手順を記載する。
- 外国人移住労働者（外国人技能実習生を含む）を採用する際は、当該従業員が理解可能な言語で雇用契約書および労働条件を提示し、当該従業員は母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約と同等以上の条件を提供する変更以外は行わない。
- 法律で定められている場合を除き、雇用者、人材仲介業者およびその委託先業者は政府発行の身分証明書、パスポートまたは労働許可証などの身分証明書、または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしない。法律で保持が定められている場合も、従業員が常にそれらの文書を取り扱えるようにする。

人材仲介業者とは、公共職業安定所と民間職業仲介事業所の両方、および人材募集・斡旋および紹介サービスを提供するその他すべての仲介者または代理人を指す。
採用手数料や雇用に関係するその他の費用については、ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則および実務指針ならびに募集・斡旋手数料および関連費用の定義」が参考となる。

2.8 賃金と福利厚生

関係法令を遵守し、従業員への賃金は最低賃金以上を支払うとともに、不当な賃金控除は行わない。

必ず実施いただきたい事項

- 各国・地域の法定最低賃金を確認し、確実にそれ以上の賃金を支払う。
- 従業員が最低賃金を得るために（時間、日、週、または月ベースの計算を問わず）、法定通常労働時間を超過するような勤務を求めることは行わない。
- 法定労働時間を超えた労働に対しては、法令または労働協約のうちより高額な時間外手当を支払う。

- 懲罰行為として賃金や法定福利厚生からの減額は行わない。従業員の賃金からの控除は法令や団体協約で認められたもののみを行う。
- 賃金や手当を正確に計算し、決められた期日までに支払うとともに、その内訳を労働者に示す。

実施をお願いしたい事項

- 従業員に対して生活賃金を配慮した支払いを行う。生活賃金とは、従業員とその家族のニーズを満たし、適切な生活水準を確保するのに十分な賃金水準を指す。適切な生活水準の要素には、食料、水、住居、教育、医療、交通、衣料および不測の事態への備えを含むその他の必要不可欠なニーズが含まれる。最低賃金には従業員とその家族が基本的なニーズを満たすために必要な最低限の給与を保証することが期待されるが、最低賃金は生活賃金より低い場合があるため、賃金の支払いにおいては生活賃金にも配慮することが社会的に期待されている。

> 最低賃金とは、国・地域の法令で定められている支払うべき賃金の最低額をいう。本項では残業支払いや法定福利厚生も含む。
> 不当な賃金控除とは、労働関連法令などに違反する賃金控除を指す。例えば、労使協定の合意がない制服代、業務に必要な個人保護具代、制服のクリーニング代の控除などが該当する。ただし、遅刻や欠勤などを理由とする、働いていない時間に相当する不払いは含まない。

2.9 長時間労働の禁止

法令または適用される場合には労使協定を遵守し、法定限度を超えないように労働時間を適正に管理するとともに、違法な長時間労働を防止する。

必ず実施いただきたい事項

- 事業を行う国の法定労働時間を遵守し、残業時間を含めた上限時間を超えないように管理するとともに、労働時間の短縮に努める。労働者には法令に則った休日を提供するとともに、法令に定められた年次有給休暇の権利をすべての労働者に与える。
- 賃金の支払いに出来高払い制を適用する労働者の労働時間を含めて、すべての労働者の労働時間を正確に記録・保管し、労働者が自身の労働時間の記録を確認できるようにする。

実施をお願いしたい事項

可能な場合、国際労働基準で求められている以下の労働基準の遵守に努める：

- 残業を除く所定労働時間を雇用契約に規定し、週 48 時間または法的制限のいずれか厳しい方を超えさせない。
- 労働者の残業は自主的に行うものとし、週 12 時間を超えないようにし、緊急事態または異常事態を除き、各労働者の 1 週間の実労働時間を 60 時間以内とする。
- 労働者が、7 日に 1 回、最低 1 日(24 時間)以上の休日を取ることができるようにする。

長時間労働を防止するために法令または労使協定を遵守する必要がある。一方で法整備が十分でない国・地域においては ILO 国際基準等も踏まえた上で、管理をすることが求められる。
緊急事態または異常事態とは、予測不可能な出来事により残業が必要となる状況を指す。例えば、設備の故障、停電、その他の緊急事態により、生産ラインが長時間停止した場合や、予期せぬ原材料や部品の不足、または品質上の問題により生産が停止することが挙げられる。一方、休日、繁忙期の生産需要、新製品の立ち上げなどは予測可能であり、適切な計画を立てることで残業の必要性を最小限に抑えることが求められる。

3. 労働安全衛生

3.1 職場の安全の確保

職場の労働安全に関するリスクを特定・評価し、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する。業務上使用する機械装置は安全上のリスクを評価し、適切な安全対策を講じる。

必ず実施いただきたい事項

- 労働安全に関する方針や規則を整備する。
- 労働安全に関わるリスクを評価し、リスクへの対応策を検討し、労働安全の確保にむけた計画を策定・実施する。
- 方針や規則を遵守し、計画を管理するための責任者・担当者を配置する。
- 法令に基づき、機械装置に関する許可証、検査証、ライセンスは有効期限を切らすことなく常に最新の状態に維持する。
- 機械装置の安全な使用方法に関するマニュアルや手順書を労働者が理解できる言語で整備する。
- 妊娠中の女性、出産直後および授乳期間中の母親への合理的な配慮を行う。合理

的な配慮の一つに、危険源のある労働環境からの配置転換がある。危険源には、重量物の持ち上げ／移動、感染症への曝露、鉛への曝露、有毒化学物質への曝露、無理や負担のある姿勢での作業、放射性物質への曝露、長時間作業、極端な高温、過度の騒音などがある。

実施をお願いしたい事項

- 建物の構造や火災時の安全性を定期的に確認する。
- 安全衛生の委員会を設置し、運営の実効性について定期的に評価を行う。
- 労働者が育児中の 1 歳未満の子どもに授乳する必要が生じたときは、授乳もしくは搾乳などの育児のため適切な休憩時間と、同僚または一般の人の立ち入りができない視界から遮断された安全で清潔な場所を提供するなどの対策を講じる。

職場の労働安全に関するリスクとは、化学物質、電気その他のエネルギー源、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまずき易い床面、落下物等による、就業中に発生する事故や健康障害などの潜在的リスクを指す。
適切な設計や技術・管理手段とは、危険源を以下のように段階的制御による排除または軽減することを指す。

① 危険因子の排除または安全なものへの代替
② 工学的制御(例:センサによる危険個所の監視、機械や装置に供給される動力源の施錠による遮断(ロックアウト))
③ 運用での管理(例:動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作の禁止を明示する札の設置(タグアウト))
④ 個人保護具の提供(例:保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具)

機械装置に関する適切な安全対策とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理を指し、例えば、フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、タグアウトなどの安全機構の採用、安全装置や防護壁などの設置、機械装置の定期的な検査と保全の実施などが挙げられる。
フェイルセーフとは、機械装置やシステムは必ず故障するという前提の下、誤作動や障害が発生した場合に、常に安全な方へ動作が制御されることを指す。
フールプルーフとは、誤作動や誤った操作をした場合に、機械装置やシステムが危険な動作をしないように、またはそもそも誤作動や誤った操作ができないような構造や仕掛けを機械装置やシステムへ組み込むことを指す。
インターロックとは、ある一定の条件が整わないと機械装置やシステムが作動しない仕組みを指す。

3.2 緊急時への備え

火災や地震、竜巻などの人命および身体の安全を損なう緊急時に備え、被害を回避・最小化するために必要な行動手順の作成や安全対策を講じ、職場内に周知徹底する。

必ず実施いただきたい事項

- 緊急事態や非常事態をあらかじめ評価・特定し、対応策を策定する。
- 夜間シフトも含めたすべての労働者に対して避難訓練を定期的に実施する。
- 緊急時の非常口はすべての労働者がその位置を認識するとともに、避難経路に障害物がない状態を維持する。
- 法令に基づき、適切な消火設備を設置し、その使用方法について労働者へ周知する。

- 避難訓練や消火設備の点検等の記録を文書化して保持する。

緊急時の行動手順や安全策には、緊急時の報告手順、労働者への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、わかりやす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、備蓄品の保管（医薬品、応急手当備品、保存食、その他）などが含まれる。
職場内への周知には、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を職場内で容易に手の届く場所へ保管・掲示することなどがある。

3.3 労働災害および疾病の防止

労働災害および職業的疾病の発生を防止するために、事故やトラブル等が発生した際には、発生状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じる。

必ず実施いただきたい事項

- 労働安全に関わる事故やトラブルが発生した際は、再発防止にむけた計画を策定・実践する。
- 健康に悪影響を与える恐れのある業務（高気圧業務、放射線業務、特定化学物質業務、有機溶剤業務等）に従事する労働者には特別な健康診断を受けさせる。
- 労働災害および労働疾病の記録（労働監督機関への報告記録を含む）や応急処置対応者への教育・訓練の実施記録を保持する。
- 応急手当キットを指定場所に用意し、労働者へキットの中身と指定場所を周知する。

実施をお願いしたい事項

- 労働災害・労働疾病に関するデータ（労働災害・疾病の件数と類型など）の傾向分析を定期的に実施し、労働災害・労働疾病の発生防止を図る。
- 事故や災害発生時の初動対応をするための AED などの器具・用具を指定場所に用意し、労働者へ指定場所を周知する。

事故等の発生状況の特定・評価・記録・報告、適切な対策および是正措置には、具体的には、労働者による通報の促進、災害・疾病の直接原因・根本原因・管理体制の不備の特定のための調査・分析、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、原因排除に向けた是正対策の実行、労働者の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策、労災保険への加入などが含まれる。

3.4 産業衛生

人体に有害な影響を及ぼす可能性がある化学物質、生物、騒音、悪臭等に接する状況を特定し、適切に管理する。

必ず実施いただきたい事項

- 必要に応じた個人保護具（例：保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具）を無償で労働者へ提供し、正しい使用方法について教育・訓練を行う。
- すべての化学物質に対して、労働者が理解できる言語で SDS（Safety Data Sheet）を保持し、労働者へその内容および保管場所を周知する。
- 化学物質を取り扱う労働者の年齢は 18 歳以上とし、18 歳未満の労働者や妊娠中の女性の取り扱いを避けるための仕組みを講じる。

人体に有害な影響を及ぼしうる化学物質として、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵等や、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベスト等）等が挙げられる。また、騒音や悪臭、空気汚染、振動も著しい場合には対象となる。
適切な管理とは、例えば、管理基準の設定と運用、労働者への教育・訓練、適切な個人保護衣・保護具の提供などを指す（関連ガイドライン：4.6 化学物質管理）

3.5 身体に負荷のかかる作業

身体に負荷のかかる作業、健康被害を生じる可能性のある作業を特定し、労働災害や疾病の発生を防止するために、適切な管理を行う。

必ず実施いただきたい事項

- 身体に負荷のかかる作業を特定し、リスクを評価し、リスク低減のための対応策を講じる。

身体に負荷のかかる作業には、手動での重量物運搬作業などの重労働のほか、組み立て、データ入力などの長時間にわたる反復作業や連続作業などが含まれる。
適切な管理には、定期的な小休止、作業補助具の導入、複数作業者での分担や協力などがある。

3.6 安全衛生に関するコミュニケーション

労働者の安全や健康に影響を及ぼす可能性のある職務上の危険性とその防御策について労働者が学ぶことができる教育・訓練機会を、労働者が理解できる言語で提供する。また、労働者が職場の安全に関して懸念や意見を伝えられる仕組みを整備する。

必ず実施いただきたい事項

- 安全衛生に関する情報を労働者の理解できる言語で施設内にわかりやすく掲示する、または労働者が特定・アクセスできる場所に置く。
- 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し、新たな設備や機械を導入する際にも関連するすべての労働者へ提供する。
- 教育・訓練の実施記録を残す。
- 労働者が報復やハラスメントなどの不利益を恐れることなく、安全上の懸念を提起することを奨励する。

> 教育・訓練には、個人保護衣・保護具の正しい使い方、緊急時対応、機械の安全な操作手順、有害な環境に入る前の準備などが含まれる。

3.7 衛生設備、食事および住居の適切な環境の確保

労働者に衛生的なトイレと飲料水を提供する。また、食事や住居を提供する場合は安全で衛生的な環境を保つ。

必ず実施いただきたい事項

- トイレは、法令または労働者の人数に応じた適切な数を設置する。
- トイレの利用について、性別と個人のプライバシー、利便性、衛生面に配慮し、自由に利用する権利を妨げない。
- 労働者に提供する住居は、消防、衛生管理と電気、構造上の安全を含む安全衛生やセキュリティに関連する法令に準拠したものとし、必要な許認可を得る。
- 提供する住居のトイレやシャワーは清潔に保ち、すべての部屋に適切な換気および必要な地域では一般的な空調設備を設置する。
- 労働者に食事を提供する際は、食堂の衛生基準は法令に則り、必要な許認可を得る。

> 安全で衛生的な環境とは、清潔・衛生が保たれ、安全な飲料水、火災対策、換気、温度管理、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管等が整った環境をいう。

3.8 労働者の健康増進

労働者の身体的・精神的な健康を確保し健康障害を予防するために、適切な管理を行う。

必ず実施いただきたい事項

- すべての従業員に定期的に健康診断を受診する機会を確保する。

実施をお願いしたい事項

- すべての従業員に定期的にストレスチェックを受ける機会を確保する。
- 健康診断およびストレスチェックの結果を踏まえ、必要があれば医療機関やカウンセラーなどの専門家による治療やカウンセリングが受けられるように支援を行う。
- 業務に直接関連しない健康リスクに対処するための支援プログラムを労働者に提供する。支援プログラムには例えば禁煙プログラム、食事療法のアドバイス、ジムやフィットネスプログラムなどがある。

適切な管理とは、法令で定められた水準での健康診断等を実施し、労働者の疾病予防と早期発見を図ることを指す。また、過重労働による健康障害防止やメンタルヘルスケア等についても十分に配慮する必要がある。

4. 環境

4.1 環境法令の遵守

環境法令を遵守し、環境保全に関わる必要な許認可等を取得・維持し、その運用および報告に関する要請を遵守する。

必ず実施いただきたい事項

- 許可証等の有効期限を切らすことなく常に最新の状態に維持し、必要となる社内での活動と社外への報告を行う。

以下に、主に日本国内における許可証等の一例を挙げる。

【環境許可証】廃棄物処理法に基づく業者許可証、
化審法における化学物質製造・輸入許可

【検査証】浄化槽法第 11 条に基づく検査、地下タンク漏洩検査

【登録証】ISO14001、EMAS 等の第三者認定機関発行の
環境マネジメントシステムの登録証

【社外への報告】国、自治体、顧客、その他ステークホルダーからの
要求事項への対応。化学物質使用状況に関する PRTR 法や
エネルギー使用量に関する省エネ法、
その他環境関連法令に関わる届け出などが含まれる。

日本国内の場合、法令等で定められた資格を取得した管理・責任者（特別管理産業廃棄物管理責任者、エネルギー管理士、公害防止管理者、毒物・劇物管理・特定化学物質管理・危険物管理等の責任者等）の設置義務がある場合がある。

さらに、事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設等に関する行政の許認可が必要な場合がある。

4.2 環境マネジメントシステムの構築

環境保全に向けた全社的な管理の仕組みを構築・運用し、環境負荷を継続的に低減する。

必ず実施いただきたい事項

- 環境保全に関する方針や規則を整備する。
- 環境保全に関する方針や規則を遵守し、環境保全にむけた活動計画を管理するための責任者・担当者を配置する。
- 環境保全にむけた自社が地球環境に与える負の影響を特定し、その影響を回避・低減するための活動計画を策定・実施する。

実施をお願いしたい事項

- 自社の規模や業種に応じた適切なマネジメントシステムや管理体制を構築する。

環境への影響を最小限にするための手段として、環境マネジメントシステム（EMS）の構築・運用がある。

運用には、方針・計画（Plan）、実施（Do）、点検（Check）、是正・見直し（Act）のいわゆる PDCA サイクルを繰り返すことで継続的改善を進める。

代表的な EMS： ISO14001、（日本国内）エコアクション 21 など。

4.3 気候変動への対応

気候変動問題の解決に貢献するため、事業活動に加えて、製品・サービスのライフサイクルを通じて、エネルギーの効率的な利用と再生可能エネルギーの利用拡大を推進し、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量を最小化する。

必ず実施いただきたい事項

- エネルギー使用量および温室効果ガス排出量(スコープ 1・2)を把握する。
- 温室効果ガス排出量(スコープ 1・2)の削減目標を設定し、排出削減に取り組む。

実施をお願いしたい事項

- スコープ 3 の温室効果ガス排出量を把握する。

製品・サービスのライフサイクルとは、企画・設計段階から資源採取、原料生産、製品・サービスの生産、流通、消費、廃棄やリサイクルまでの一連の流れをいう。
再生可能エネルギーは、自然環境中に豊富に存在し、資源が枯渇せず、CO_2 を排出しないエネルギーのことで、太陽光や風力、水力、波力・潮流、地熱、地中熱利用、バイオマスなどがある。
温室効果ガスには様々なものがあるが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6 の 6 種類の物質群を指す。

温室効果ガス排出量の最小化にむけて、排出量を測定し、排出削減目標を設定し、削減にむけた取り組みを進めることが求められる。排出量の算定は国際的に認められている GHG プロトコルを参考にする。

英文:
https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/ghg-protocol-revised.pdf

和文仮訳:
https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/corporaterevised-edition-japanese.pdf

GHG プロトコルでは以下の 3 つの管理区分を定めている。
・スコープ 1:事業者自らが燃料を燃やすなどして直接排出した温室効果ガス排出量(直接排出:燃料の燃焼、工業プロセスなど)
・スコープ 2:他社から購入した電気、熱・蒸気が他社で生産された際に排出された温室効果ガス排出量(間接排出)
・スコープ 3: スコープ 1、スコープ 2 以外の間接排出

4.4 資源の効率的・循環的な利用

廃棄物の適正処理、リサイクル等に関する法令を遵守するとともに、事業活動に伴い排出される廃棄物を削減し、使用する資源の効率的・循環的な利用を推進する。

必ず実施いただきたい事項

- 法令に基づき産業廃棄物を適切に処理する。
- 事業活動で排出する廃棄物の排出源と排出量を把握し、廃棄物の削減に取り組む。

実施をお願いしたい事項

- 製品の企画・設計段階で再生品や再生材を含む環境に配慮した原材料の利用に努める。
- 使用した製品について、二次利用や分離・分解が容易な構造の採用等により、再利用・再生利用しやすい製品の設計・開発に努める。

廃棄物は、法令に従い、人や環境に直接的に悪影響を及ぼす産業廃棄物とその他の一般廃棄物に分類される。産業廃棄物の処理は、許認可を受けた業者を利用し、法令に従って必要な記録とマニフェスト（廃棄物が適正に処理されていることを確認するための管理伝票）を書面で作成し、必要に応じて行政や規制機関、関連する第三者（輸送業者と受取人）へ提出する。

4.5 汚染防止

法令に基づき、大気・水質・土壌への排出物を適切に管理し、汚染物質の排出を防止または低減するとともに、汚染物質の排出の原因となる原材料の削減に取り組む。

必ず実施いただきたい事項

- 外部環境に排出する汚染物質は排出量を把握し、法令に基づき行政へ報告する。
- 汚染や事故が万が一発生した場合には関係当局に速やかに報告する。
- 汚染物質の排出削減に努める。

実施をお願いしたい事項

- 汚染物質を排出しない、もしくは排出量の少ない代替物質の利用や製造プロセスへの切り替えを進める。

汚染物質とは、継続的に暴露あるいは摂取された場合に人体やその他の生物の健康を損なう恐れがある物質で、大気や土壌、水質汚染の原因となるものをいう。

4.6 化学物質管理

法令に基づき、人体やその他の生物、環境に対して悪影響をもたらす化学物質やその他の有害物質を特定し、適切に管理を行う。また、当該物質を含有する場合はその旨を明示し、製造・移動・保管・使用・リサイクルまたは再利用・廃棄などライフサイクル全体で当該物質が安全に取り扱われるようにする。

必ず実施いただきたい事項

- 製造段階で製品や原材料に含有してはならない化学物質を把握し、適切に管理す

る。

- 外部環境に排出される有害化学物質は排出量を把握して、当該物質の排出量の削減に取り組む。
- 各国・地域の法令に従い、有害化学物質の排出量を行政へ報告する。
- 製造段階やその後の輸送・保管・使用・廃棄段階で想定される人体や周辺環境への悪影響を特定・評価し、その管理手順を文書化し、整備する。
- 化学物質を取り扱う、もしくは化学物質の影響を受ける可能性のあるすべての労働者に教育・訓練を行う。教育・訓練には、業務区域における遵守すべき標準的な作業手順、新しい化学物質や処理手順の導入・変更時の方法、緊急時の対応手順などが含まれる。
- 化学物質の保管は、適した材質でできた損傷や漏れのない容器で、製造元の指示に従い、天候など外部環境の影響をうける可能性がある場所を避けて保管する。

実施をお願いしたい事項

- プロダクト・スチュワードシップに則り、製品が人の健康・安全と自然環境に及ぼす悪影響を最小化するために、自社が製造あるいは販売した化学物質を含有する製品がライフサイクル全体（開発、調達、生産、物流、販売、使用、廃棄・リサイクル）で安全に扱われるように配慮を行う。

製造・使用・保管・廃棄または輸送時に化学物質が適切に管理されなかった場合、有害化学物質の流出、火災、健康被害や環境汚染のリスクがある。適切な管理には、製造段階や輸送・保管・使用・廃棄段階で想定される当該化学物質のリスク評価や、リスクを軽減するための対応策、必要に応じてそのような化学物質を扱うために必要な専門的資格を持つ第三者/個人の特定などが含まれる。
プロダクト・スチュワードシップとは、製品の安全性に関わるリスク情報を開示し、ステークホルダーと共有・協働することにより、バリューチェーン全体で人の健康・安全と環境を守るレスポンシブル・ケア活動を指す。

4.7 適切な水使用

水資源を適切に管理し、効率的に利用することで、事業活動および原材料の生産に使用する水資源を保全する。

必ず実施いただきたい事項

- 水の使用と排水に関する法令を遵守する。特に排水に関する許可、免許、登録、規制認可を取得して有効または最新の状態に保持・管理し、違法な排水を防止する。
- 自社が利用する水資源の水源と使用量を把握し、水使用量に削減に取り組む。

実施をお願いしたい事項

- 自社の事業拠点およびサプライチェーン上流の水ストレスを確認し、水ストレスが高い場合には水に関するリスクを評価・特定し、リスクへの対応策を講じる。

水の効率的な利用には、排水の再利用に取り組むことや、各種技術を利用して雨水を集めたり、取水量を減らしたり、節水や循環利用を行うことがある。
水は限りある資源であり、事業活動における使用量や排出量の管理を行うと同時に、自社の事業拠点が水ストレスの高い地域に存在していないか、どのような水リスクが存在し、どう対処するかなどを確認することが求められる。
水に関するリスクには、自社の水利用により地域社会の水ストレスの増大や水の汚染、それにより水資源の利用コストの増大や水資源へのアクセスをめぐる地域社会との関係悪化、操業許可の取り消し等がある。
水ストレスとは水需給が逼迫している状態の程度を表す指標として、「人口一人当たりの最大利用可能水資源量」が一般的によく用いられ、水ストレスの高い地域の特定には世界資源研究所（WRI）が作成する Aqueduct 等のツールがある。

4.8 生物多様性の保全

事業活動が生物多様性に与える影響を把握し、悪影響を低減する。また、可能な場合には好影響の創出に取り組む。

実施をお願いしたい事項

- 自社の事業活動が生物多様性にどのような影響を与えているか、また生物多様性が生み出す生態系サービスにどのように依存しているかを、バリューチェーンで把握する。
- 悪影響を回避・低減し、可能であれば好影響を生み出すアプローチを検討する。

生物多様性とは、「地球上の生命体に様々な違いがあること」を指し、地球上に存在する自然の豊かさを表す言葉である。
日々の生活や社会経済活動の多くは、生物多様性が生み出す多様な恩恵（これを「生態系サービス」と呼ぶ）に依存している。生態系サービスには、例えば食料や原材料を供給する「供給サービス」、水質や大気の浄化機能や災害の被害を緩和する「調整サービス」、美しい景観や観光などの「文化的サービス」がある。
この生物多様性や生態系サービスが過去 50 年間で大幅に失われており、長期的には事業活動そのものにも影響が及ぶ可能性があるため、バリューチェーンの中でそれぞれの事業がどのように自然に依存し、また影響を与えているのかを把握することが重要である。
生産や加工事業では、取水量・排出量、水質管理、化学物質・廃棄物の排出等による周辺環境への影響をふまえて生物多様性への悪影響を低減する対応が必要となる（関連ガイドライン：4.4～4.8）。
また、原材料の採取・栽培時においては、森林破壊に伴う生物多様性への悪影響が報告されている事例もある（例：木材、パーム油、天然ゴムなど）。潜在的な生物多様性の毀損リスクまたは生物多様性保全への好影響を生み出す可能性を特定するために、サプライチェーンの最上流や生産者について幅広く情報を収集し、専門家の知見も活用して自社の影響を評価することが期待される。
※ 「バリューチェーン」・・・ISO26000 で定義される「製品またはサービスの形式で価値を提供するかまたは受け取る、一連の活動または関係者の全体」を指し、上流の供給者に加え、顧客や消費者など下流にいる者も含む。

5. 安全・品質

5.1 品質マネジメントシステムの構築

品質を確保し向上させるための全社的な管理の仕組みを構築し、継続的に運用・改善する。

必ず実施いただきたい事項

- 品質管理・品質保証に関わる方針を整備する。
- 方針を遵守するための責任者・担当者を配置する。
- 製品・サービスの品質向上にむけた課題を特定し、必要な活動計画を策定・実施する。

実施をお願いしたい事項

- 自社の規模や業種に応じた適切なマネジメントシステムや管理体制を構築する。

特に製造業など品質管理が重視される業界では、自社の品質基準および顧客からの要求事項を遵守する手段として品質マネジメントシステム(QMS)の構築・運用が期待される。運用では、方針・計画(Plan)、実施(Do)、点検(Check)、是正・見直し(Act)のいわゆる PDCA サイクルを繰り返すことで継続的改善を図る。代表的な QMS には ISO9000 ファミリー、ISO/TS16949 などがある。

なお、樹脂加工部門では、品質保証に関する要求事項として「取引先の為の品質保証の手引き」を作成し、基本取引契約書で取り組みを求めている。

5.2 製品・サービスの安全性の確保

製品・サービスの安全性に関わる法令を遵守し、利用者の安全と健康を確保する。

必ず実施いただきたい事項

- 法令に義務づけられた製品安全に関わる品質基準を遵守するとともに、当社グループの品質要件の基準を満たす製品を開発・供給する。
- 製品・サービスの開発では、安全性を十分確保する設計を行うとともに、製品販売やアフターサービスでは製造物責任法を遵守する。

製品・サービスの安全性に関わる法令には、日本国内では化学物質の審査および製造等の規制に関する法律(化審法)や特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律(化管法)、製造物責任法、道路運送車両の保安基準などがあり、安全基準は法令の細則や JIS などで定められている。また、日本国外の法令には、RoHS 指令や EU の REACH 規則、米国の連邦自動車安全基準(FMVSS)、有害物質規制法(TSCA)、国連欧州経済委員会(UNECE)による ECE 基準、豪州の自動車設計規則(ADR)などがあり、安全規格には UL、BSI、CSA などがある。
サプライチェーン全体で製品の安全性を確保するために、社内外のトレーサビリティ(材料・部品・工程などの履歴)の確立が重要となる。

5.3 製品・サービスに関する正確な情報の提供

製品・サービスに関する情報提供では、最終消費者・利用者の合理的な選択に寄与するために、関連法令の遵守はもとより、最終消費者・利用者にとって重要な情報の省略や

虚偽表示を行わず、事実に即した偏りのない比較可能な情報を提供する。

必ず実施いただきたい事項

- 製品・サービスに関する情報に最終消費者・利用者にとって重要な情報が含まれる場合、製品・サービスに関する情報を提供する際は、最終消費者・利用者に不利益をもたらさない情報となっていることを確認するための社内規則・手順を定め、これを遵守する。

事実に即した偏りのない比較可能な情報とは、製品やサービスに関する仕様・品質・取り扱い方法に関する内容、製品に使用されている部材・部品の含有物質、社会・環境配慮の内容などに関して、漏れなく正確で誤解を招かない比較可能な情報を指す。製品・サービスに関するカタログ等の表示および広告宣伝では、誤解を招くような断定的な表現を用いたり、虚偽、過大な製品・サービス等の説明（不当表示等）をしたり、他の企業や個人の誹謗中傷、差別的または権利侵害等の内容を含めたりしないように管理する。

6. 事業継続計画（BCP）

6.1 事業継続計画（BCP）の策定と準備

災害などの緊急事態に備えて、事業継続にむけた対策や事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を整備する。

必ず実施いただきたい事項

- 優先して継続・復旧すべき中核事業を特定する。
- 中核事業の事業継続に影響を与える緊急事態を特定・評価する。
- 緊急事態発生時に事業活動に生じる被害を回避・最小化する対策（消失や壊滅してはいけないデータや書類の保管や非常時の持ち出しリストの準備等）を講じる。
- 事業拠点や生産設備、仕入品調達等の代替策を用意する。
- すべての労働者と事業継続についてコミュニケーションを図る。

実施をお願いしたい事項

- 緊急時における中核事業の目標復旧時間を定める。
- 緊急時に提供できる製品・サービスのレベルについて顧客とあらかじめ協議する。
- 自社で検討した事業計画にむけた対策や計画について専門家に意見をもらう。

緊急事態が自社もしくは自社の取引先の事業に影響を及ぼす可能性がある場合、自社が供給責任を果たすために、事業活動を継続、もしくはいち早く生産活動を再開できるように準備する必要がある。そのために、事業継続を阻害するリスクを事前に特定・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をまとめたBCP を策定する。
緊急事態とは、大規模自然災害、疾病蔓延、テロ・暴動や事故等の人為的災害などにより、中核事業に対して重大な被害や影響を及ぼす可能性のある事態を指す。
中核事業とは、会社の存続や社会への供給責任といった観点で最も重要性（または緊急性）の高い事業をいう。
事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）とは、緊急事態に陥った場合に、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核事業の継続あるいは早期復旧を目的に、平常時に、行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などをあらかじめ取り決めておく計画または対応策をいう。

7. 地域社会への貢献

7.1 地域社会への貢献

事業活動を通じて広く社会へ貢献するとともに、地域の伝統・文化・慣習などを尊重し、地域社会からの要請や期待に応える活動を実施する。

実施をお願いしたい事項

- 自社のリソースを活かして地域社会のより良い発展に貢献できる活動が行えれば、これを検討・実践する（地方自治体や地元のコミュニティが進める活動への参画、地域課題の解決への貢献など）。
- 地域社会の発展に必要な公共投資が不足している地域などにおいては、企業が自社のリソースを用いて公共インフラ等への投資（社会的投資と呼ぶ）を行うことで、地域社会の発展に貢献できる場合がある。このような社会的投資を行う場合には、地元のコミュニティの代表などステークホルダーと十分な協議を行って推進する。

事業活動を通じた社会への貢献とは、社会価値の創造につながる安全で高品質な製品・サービスを安定的に供給することや、事業活動に伴う雇用の創出などが挙げられる。
どのような組織も社会の一員である。したがって自社が事業を行う地域社会と良好な関係を築き、その発展に貢献することは、社会的評判の向上や優秀な人材の獲得・保持、事業拠点での雇用の安定など、自社の持続可能性の向上にもつながる。
企業の経営資源を活用した具体的な活動には、企業の強みを活かした地域課題解決への貢献、災害時における地域との連携、施設や人材などを活用したボランティア、NPO/NGO などの活動支援、寄付活動などがある。各企業が実施可能な活動範囲を定め、積極的な社会貢献に取り組むことが求められる。

8. 本ガイドライン推進のための管理体制

8.1 本ガイドライン推進のための管理体制の構築

本ガイドライン 1.～7.に記載の要請内容に取り組むにあたり、課題を特定し対応を着実に進めるための体制・仕組みを構築し、運用する。

必ず実施いただきたい事項

- 本取り組みを進めるための必要な権限・知見を持った責任者、担当者を配置する。
- 本取り組みを着実に推進するための管理の仕組みを構築する。
- 自社の取り組み状況やリスクを確認し、課題がある場合は改善に取り組む。

実施をお願いしたい事項

- 社会やステークホルダーからの期待・要請と自社の現状とのギャップから課題を特定し、その課題に対応するための方針・計画（Plan）を定め、実施（Do）、点検（Check）、是正・見直し（Act）のいわゆる PDCA サイクルを繰り返すことで継続的改善を図る管理の仕組みである「マネジメントシステム」を構築・運用する（認証規格、非認証規格を問わない）。

管理体制は、自社の規模や業種に応じた継続的改善を行える体制・仕組みであることが重要である。以下に、管理体制・仕組みに一般的に含まれる要素を挙げる。

- 経営層によって承認された方針やコミットメント
- 方針やコミットメントに沿った取り組みを管理するための責任者、担当者
- 法令や顧客などのステークホルダーからの要請事項・期待事項を把握・理解するための社内プロセス
- 要請事項・期待事項に対する、自社の現状把握やリスク評価を実施し、課題を特定するための社内プロセス
- 継続的改善を推し進めるための目標
- 社内教育・訓練
- 取り組みや取り組みのための手順の文書化と記録の保持

以上

2023 年4月発行
2025 年4月改定
2026 年8月改定