

azbil グループ CSR 調達ガイドライン

第 2 版

アズビル株式会社

目次

1. はじめに	2
2. azbil グループ企業理念	3
3. azbil グループ行動指針	3
4. azbil グループ購買基本方針	4
5. CSR 調達ガイドライン	5

1. はじめに

azbil グループは企業理念に基づき、事業を通じて持続可能な社会の実現と地球環境の保全に積極的な取り組みを進めてきており、日本はもちろんのこと世界的な取り組みである「持続可能な開発目標 (SDGs)」(*1)を含めた取り組みを行ってきております。

特に近年では、気候変動への対応は大変重要な課題となっており、azbil グループでも脱炭素化に向けた取り組みを進めております。

そのような背景に基づき、調達活動においては取引先様と長期にわたる信頼関係を築き、azbil グループ・取引先様双方の付加価値向上をはかることを基本に、SDGs を初めとした社会から高まる要望を受け止め、より積極的な社会的責任を果たすべくサプライチェーンの取り組みを強化してまいります。

その取り組みの一貫として、この度、取引先様と共に歩んでいくために必要な、社会視点・環境視点での取り組むべきことを明示した「CSR(*2)調達ガイドライン」を制定いたしました。このガイドラインは、azbil グループとしての理念や企業行動指針に示している基本的な考え方を踏まえ、サプライチェーンにおける CSR の広範な活動についての方向性、遵守すべき事項等をまとめた内容となっております。

取引先様には、このガイドラインの主旨についてご理解を頂くことと合わせ、ガイドラインに沿った行動・活動の実践、推進をお願いいたします。また、本ガイドラインの各要求項目についての取り組み状況について、取引先様ご自身にもご確認、ご認識いただくために「自己評価アンケート」の実施を合わせて進めてまいりますので、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

azbil グループは、持続可能な社会の実現に向けて、これからも取引先様と一緒に取り組む所存でございます。なにとぞ引き続き、ご理解・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

(*1) SDGs: 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals)。

2015 年 9 月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された、2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17 のゴール・169 のターゲットから構成されています。

(*2) CSR: 企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility)

企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方を指します。

一般的に、法令遵守、消費者保護、環境保護、労働、人権尊重、地域貢献など純粋に財務的な活動以外の分野において、企業が持続的な発展を目的として行う自主的な取り組みと解されます。

2021 年 11 月
アズビル株式会社
プロダクションマネジメント本部長

2. azbil グループ理念

私たちは、「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、

地球環境に貢献します。そのために

- 私たちは、お客さまとともに、現場で価値を創ります。
- 私たちは、「人を中心とした」の発想で、私たちらしさを追求します。
- 私たちは、未来を考え、革新的に行動します。

3. azbil グループ企業行動指針

『azbil グループの道標(みちしるべ)～理念の実践のために』

私たちは、企業理念を実践するために、「世界のお客さまと未来を繋ぐ先進の架け橋」を目指し、5つの道標（行動指針）のもとに行動します。

1. 人と技術の「協創」による、安心・快適な社会環境の実現

私たちは、オートメーション技術を中核に、安全と高い品質を前提とした人と技術の調和を図り、人間本位のオートメーションを具現化します。長い歴史の中で築かれた信用を未来へ繋げるために、誇りと責任感を持って、価値ある空間を提供し続けます。

2. 持続可能な社会 へ「直列」に繋がる貢献

私たちは、自らの事業が、「持続可能な社会の実現」という世界共通の目標に直接つながっていることを認識しています。全ての事業活動と社員の行動により、地球規模の重要な課題に率先して取り組み、持続可能な社会の実現と地球環境の保全に貢献します。

3. ステークホルダーとの長期にわたるパートナーシップの構築

私たちは、「グループで働く人々の幸福」を土台に、常に現場において「お客さまの幸福」を追求し、達成感を共有します。このビジネスモデルを成長の源泉として、株主・お客さまをはじめ、あらゆるステークホルダーと長期にわたる信頼関係を築き上げます。

4. 「多様な人材」とチームワークによるダイナミックな価値創造

私たちは、さまざまな個性・能力・知見を備えた個々の人材を大切にするとともに、その多様性を尊重します。より高い価値を創造するために、組織で多様な人材を有機的に繋ぎ、チームワークを発揮し、力強く行動します。

5. 学習する企業風土とイノベーションによる成長

私たちは、社会に対し常に刺激的な存在であり続けるため、失敗や変化を恐れず、新しいことにも積極的に挑戦します。前例にとらわれない、枠を超えた発想と革新的な行動により、絶えず学習し、成長し続けます。

私たち azbil グループは、企業理念と道標（行動指針）および行動基準を大切にすることにより、社会的責任（CSR）を全うし、常に世の中に価値ある存在であり続けます。

4. azbil グループ購買基本方針

azbil グループは、” azbil グループ理念”、” azbil グループ企業行動指針 “に基づき、持続可能な社会の実現と地球環境の保全に積極的に取り組み、高い倫理観をもって法令を理解・遵守し、国内外において公正・公平で人権・環境に配慮した購買活動を行います。お取引先様とともに、サプライチェーン全体で CSR（企業の社会的責任）に配慮した購買活動に取り組むことにより、お取引先様との長期にわたる信頼関係を構築し、相互協力による共存共栄と、地域・社会への貢献を目指します。

1. 企業の公共性、社会的責任の遂行

私たちは、お取引先様に対して適時・適切・正確な情報を開示し、「開かれた企業」として信頼を得るように活動します。

私たちは、お取引先様の声を真摯に受け止め、お取引先様との良好なコミュニケーションの醸成に努め、お取引先様とともに社会的責任を果たすように活動します。

2. 公正な商取引の遵守

私たちは、国内外との取引において国際ルールと法令を遵守し、お取引先様に対して優越的地位の濫用等の公正な取引に反する行為を行いません。

私たちは、お取引先様の選定時には、経営基盤・品質・価格・安定供給・技術開発力及び、持続可能な社会の実現に向けた対応を勘案し、公正かつ公平に比較・評価します。

3. 人権の尊重

私たちは、購買活動において、お取引先様とともに、児童労働、人身売買、強制労働、過重労働などの人権を侵害する行為には毅然とした対応をとるとともに、人種、性別、宗教等による差別の禁止、ハラスメントなどの非人道的行為の撲滅に寄与し、人権尊重に努めます。

4. 環境保護の推進

私たちは、購買活動において、お取引先様とともに、環境保護に関する法令を遵守し、温室効果ガス排出量の継続的な削減や、省エネ、省資源、節水、製品含有化学物質管理、環境配慮設計を推進することで、気候変動への対応、資源の循環的な利用、生物多様性の保全に努め、地球環境に貢献します。

5. CSR 調達ガイドライン

azbil グループは、以下を CSR 調達の対象領域としています。

大分類	中分類	小分類
E (環境サプライチェーン)	気候変動 (GHG、エネルギー)	・CO2/GHG 排出を含む気候変動課題への取り組み
	汚染・資源 (大気、排水、有害廃棄物、 廃棄物削減、原材料等)	・グリーン調達
		・製品含有化学物質管理
		・資源利用の削減、 ・産業廃棄物の削減
		・資源再利用 ・再生エネルギー利用の促進
	水の安全保障・水リスク	・水使用の削減、排水削減
	生物多様性	・生物多様性保全
環境マネジメント	・ISO14001 に準拠した環境管理活動	
S (社会サプライチェーン)	労働慣行	・児童労働、強制労働の廃止、過重労働時間の削減
		・差別の禁止、機会均等
		・ダイバーシティ推進
	健康と安全	・健康と安全管理
		・働き方改革、ワークライフバランス
	人権	・基本的人権の尊重（反社会的勢力の排除、紛争鉱物対応 を含む）
	コミュニティ（地域社会）	・地域振興、社会貢献につながる活動
品質・顧客	・公正な商取引の遵守（法令遵守を含む）	
	・品質マネジメント	

CSR 調達ガイドラインは、この対象領域において、お取引先様に具体的に実践・遵守いただきたい行動・活動についてまとめております。

お取引先様におかれましては、各対象領域の留意事項についてご確認いただき、自社の取り組み状況をご認識いただけますようお願いいたします。なお、後半の補足説明に遵守すべき法令や具体的な活動事例などを紹介しておりますので、併せてご参照の程お願いいたします。

CSR 調達ガイドライン 目次

1. 気候変動（GHG:温室効果ガス、エネルギー）.....	7
2. 汚染・資源（大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等）.....	7
3. 水の安全保障・水リスク.....	8
4. 生物多様性.....	8
5. 環境マネジメント.....	8
6. 労働慣行.....	8
7. 健康と安全.....	9
8. 人権.....	10
9. コミュニティ（地域社会）.....	11
10. 品質・顧客.....	11
補足説明.....	12
1. 気候変動（GHG:温室効果ガス、エネルギー）.....	12
2. 汚染・資源（大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等）.....	12
3. 水の安全保障・水リスク.....	13
4. 生物多様性.....	14
5. 環境マネジメント.....	14
6. 労働慣行.....	14
7. 健康と安全.....	16
8. 人権.....	18
9. コミュニティ（地域社会）.....	20
10. 品質・顧客.....	20
参考資料.....	21
発行.....	21
改訂履歴.....	21

1. 気候変動（GHG:温室効果ガス、エネルギー）

解説

- ▶ エネルギー効率改善に努め、エネルギーの消費量および温室効果ガス排出量の継続的な削減活動を実施する必要があります。
- ▶ 再生可能エネルギーの活用（再生可能エネルギー由来電力の購入、太陽光発電の導入など）に取り組むことが求められます。
- ▶ 製造工程で発生する温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、継続的削減活動を行う必要があります。

2. 汚染・資源（大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等）

解説

2.1 環境法規制の遵守

- ▶ 所在国における環境関連法規制を把握し、遵守する必要があります。
- ▶ 必要とする環境許可、認可、登録を取得し、維持、管理を実施する必要があります。

2.2 グリーン調達

- ▶ 製品・サービスの提供における環境負荷低減のため、地球環境の保全（地球温暖化防止、資源の循環的な利用、生物多様性の保全など）に積極的に取り組んでいる取引先から優先的に調達することをお願いします。

2.3 化学物質管理

- ▶ 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。
- ▶ 製造工程において、製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限、管理レベルに関して、規制や指令を遵守する必要があります。また、付随する顧客からの要求事項を満たすことが求められます。

2.4 資源の有効活用と廃棄物削減

- ▶ 法規制に基づいた廃棄物の適切な管理を実施し、削減、再利用やリサイクルの推進にて資源の有効利用、活用、また、廃棄物発生での環境負荷を最低限に抑える必要があります。
- ▶ 廃棄物の削減を実行するための自主目標を設定し、廃棄物の発生を最低限に抑え、継続的削減を図る必要があります。

2.5 製品設計、および取扱商品に関わる環境配慮

- ▶ 省資源、省エネ設計、製品含有化学物質規制への対応といった、環境に配慮した製品設計に努める必要があります。

3. 水の安全保障・水リスク

解説

3.1 水使用量削減

- ▶ 法規制を遵守し、使用する水の水源、使用・排出について把握・監視し、節水に取り組む必要があります。

3.2 汚染防止(排水・汚泥など)

- ▶ 法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な環境負荷削減目標を定め取り組むことが求められます。
- ▶ あらゆる排水や汚泥等は、排出または廃棄する前に必要に応じて、監視、制御、処理を実施し、適切に管理を行うことが求められます。

4. 生物多様性

解説

- ▶ 事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全に取り組む必要があります。

5. 環境マネジメント

解説

- ▶ 環境マネジメントシステムまたは準拠した仕組みを構築し、環境に影響を与える因子を特定した後に、計画、実行、評価、改善のサイクルにより進める必要があります。

6. 労働慣行

解説

6.1 労働者の採用と雇用

- ▶ 強制、拘束等、非人道的な労働によって得られた労働力を用いることはできません。
- ▶ 雇用する際は、労働者が理解できる言語で雇用条件等を提示する必要があります。
- ▶ 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遵守する必要があります。

6.2 労働時間

- ▶ 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ないことが求められ、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。

6.3 賃金および手当

- ▶ 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。

6.4 児童労働の排除と若年労働者の雇用

- ▶ 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。
- ▶ 18歳未満の労働者（若年労働者）に夜勤や残業、健康や安全が損なわれる可能性のある業務に従事させてはなりません。

6.5 差別の禁止

- ▶ 賃金、昇進、報酬、および研修受講の機会や処遇において、人種、民族、国籍、性別、宗教、文化、信条、出生、年齢、障がい、性的指向、性自認等を理由とした差別を行わないことが求められます。

6.6 労働者の基本的権利の尊重

- ▶ 団体交渉の権利等、労働基本権を尊重し、健全で真摯な対話を通じて、労働者との良好な関係を構築する必要があります。

6.7 ダイバーシティおよびインクルージョンの推進

- ▶ 労働者一人ひとりの個性を尊重することにより、能力が最大限に発揮できる機会の提供につながります。

7. 健康と安全

解説

7.1 職務上の安全

- ▶ 職務上の安全に対するリスクを把握し、事故や労働災害を未然に防止する必要があります。
- ▶ 特に妊娠中の女性・育児中の母親への合理的な配慮を行う必要があります。

7.2 緊急時の備え

- ▶ 災害・事故等の緊急事態から人命・身体の安全を守るため、緊急時の対策を準備し、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を実施する必要があります。

7.3 労働災害および疾病

- ▶ 労働災害および労働疾病の状況を把握し、適切な対策および是正措置を講じる必要があります。

7.4 産業衛生

- ▶ 職場において人体に有害な化学的、生物学的、物理的リスクを把握し適切に管理する必要があります。また、労働者に適切な教育を実施する必要があります。

7.5 身体的負荷のかかる作業への配慮

- ▶ 身体的に負荷のかかる作業に対して、身体への影響を考慮し適切に管理する必要があります。

7.6 機械の安全対策

- ▶ 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。

7.7 衛生設備、食事、および住居

- ▶ 労働者に提供する施設（寮・食堂・トイレ等）には、適切な安全衛生を確保する必要があります。

7.8 安全衛生のコミュニケーション

- ▶ 職務上の危険について、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。

7.9 従業員の健康管理

- ▶ 法令に定める水準以上の健康診断を実施し、疾病の予防と早期発見に努める必要があります。
- ▶ メンタルヘルス等のケアについて十分に配慮する必要があります。

7.10 働き方改革とワークライフバランスの実現

- ▶ 多様で柔軟な働き方を進めることで、労働者の働きがい向上につながります。
- ▶ 法令に定める以上の休暇を与えることで、労働者の心身の健康確保につながります。

8. 人権

解説

8.1 基本的人権の尊重

- ▶ 労働者の人権を尊重し、ハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、または言葉による虐待等の非人道的な行為を行ってはなりません。

8.2 個人情報の保護

- ▶ サプライヤー、顧客、消費者、労働者等全員の個人情報は、所在国の法令等を遵守し、安全かつ適切に管理する必要があります。

8.3 機密情報の漏洩防止

- ▶ 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。

8.4 知的財産の尊重

- ▶ 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。
- ▶ 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。

8.5 反社会的勢力の排除

- ▶ 反社会的勢力（暴力団や総会屋等）との関係を有してはなりません。
- ▶ 反社会的勢力からの不当な要求に妥協してはなりません。
- ▶ 反社会的勢力との取引は行ってはなりません。

8.6 紛争鉱物対応

- ▶ 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。

9. コミュニティ（地域社会）

解説

- ▶ 地域社会の一員として、社会との積極的な交流や社会への貢献活動が求められます。
- ▶ 社会貢献活動を通じ、地域社会と共生する企業文化の醸成を行う必要があります。

10. 品質・顧客

解説

10.1 公正な商取引の遵守

- ▶ 企業は、自国および事業を行う国や地域に適用される法規制を遵守しなければなりません。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。
- ▶ 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。

10.2 品質マネジメント

- ▶ 意図した製品・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。
- ▶ 品質マネジメントシステムまたは準拠した仕組みを構築し、品質に影響を与える要因を特定した後に、計画、実行、評価、改善のサイクルで進める必要があります。

補足説明

1. 気候変動（GHG:温室効果ガス、エネルギー）

[本文](#)

温室効果ガスには様々なものがありますが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素、HFC（ハイドロフルオロカーボン類）、PFC（パーフルオロカーボン類）、SF₆（六フッ化硫黄）の6種類の物質群を指します。

継続的削減活動には、6種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することがあげられます。

2. 汚染・資源（大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等）

[本文](#)

2.1 環境法規制の遵守

日本国内の環境関連法規制は、以下のような法律があります。

- ・ 廃棄物処理法、大気汚染防止法、水質汚染防止法、フロン排出抑制法、化学物質管理関連法、毒劇物取締法、省エネ法等

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）などがあげられます。

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。

2.2 グリーン調達

azbil では、製品の生産に必要とする原材料や部品、委託生産、加工品における取引において「azbil グループグリーン調達基準書」を配布、説明を実施し、グリーン調達評価票の提出をお願いしています。評価基準達成により取引を開始、それに伴い定期的にグリーン調達活動の更新評価を継続します。

2.3 化学物質管理

日本国内では、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。

製品含有物質については、製品の国内外（海外は仕向け国）の法規制に従うことに加え、顧客の要求にも配慮しなければなりません。また製品の中に組み込まれる部品についても管理する責任があります。したがって上流企業は、下流企業に必要な情報、例えば EU に輸出する場合は、関連する法規制：RoHS 指令、REACH 規則や該当する管理物質情報を提供することが必要です。また、当該製品の製造工程で追加・混入・付着する物質についても考慮する必要があります。

また、工事・保守点検等において、現場で使用する錆止・塗料・接着・洗浄等に使用される GHS 対応ラベル付の有機溶剤などが対象となります。

azbil グループでは、製品に含有する有害化学物質に起因する環境汚染を未然に防止するために「化学物質管理システム構築ガイドライン」を制定し、対象製品を定めた上でお取引先様のご理解・ご協力をいただきながら、サプライチェーン全体で製品に含有する有害化学物質削減の取り組みをお願いしております。

2.4 資源の有効活用と廃棄物削減

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。そのための手段としては、発生源における生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあげられますが、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。

日本の主な法規制としては、廃棄物処理法、循環型社会形成推進基本法、各種リサイクル法があげられます。

2.5 製品設計、および取扱商品に関わる環境配慮

azbil では、環境配慮製品づくりのために、8つのカテゴリー（省エネルギー性、省資源化、環境保全性、長期使用性、再使用・再生資源化、処理容易性、包装材、情報提供）別に環境アセスメントを実施し、改善度を従来同等製品と相対評価しています。

3. 水の安全保障・水リスク

 本文

3.1 水使用量削減

水使用削減の取り組みとして、雨水や再生水を雑用水として、トイレ、散水、清掃、冷房用水等に利用したり、製造工程で生じる排水などを再利用したりする方法があります。また、節水対策として、労働者への啓蒙もさることながら節水コマや節水ノズルなどの節水器具を利用する方法があります。

3.2 汚染防止(排水・汚泥など)

汚染物質の排出および廃棄物の発生は、発生源、もしくは汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、あるいは他の手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去される必要があります。

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）などがあげられます。

日本の主な法規制は、水質汚濁防止法、海洋汚染等および海上災害の防止に関する法律、河川法等があげられます。

4. 生物多様性

本文

生物多様性とは、生きものたちの豊かな個性のつながり（生態系）を指しており、生物多様性の保全と持続可能な利用を目的として1993年に発効した、生物多様性条約の国際的な枠組みの中での取り組みが進められています。

生物多様性は、気候変動と同様、地球規模での課題であると同時に、多様な地域性を特徴としており、企業は生物多様性保全に向け、地域の特性に応じた地域・社会に根差した取り組みを求められます。この環境活動は、従来の省エネ活動などの気候変動対策やリサイクル、リユースといった資源循環対策、地域社会とも連携した環境保全活動の実施なども施策としてあげられます。

5. 環境マネジメント

本文

組織や事業者が、その運営や経営の中で自主的に環境保全に関する取り組みを進めるにあたり、環境に関する方針や目標を自ら設定し、これらの達成に向けて取り組んでいくことを「環境管理」または「環境マネジメント」といい、このための工場や事業所内の体制・手続き等の仕組みを「環境マネジメントシステム」（EMS - Environmental Management System）といいます。

環境マネジメントシステムには、環境省が策定したエコアクション21や、国際規格のISO 14001があります。他にも地方自治体、NPOや中間法人等が策定した環境マネジメントシステムがあり、全国規模のものにはエコステージ、KES・環境マネジメントシステム・スタンダードがあります。

6. 労働慣行

本文

6.1 労働者の採用と雇用

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。あわせて、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。

6.2 労働時間

企業は、関連法規則を遵守することのみならず、国際的な人権基準である、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」などを尊重する必要があります。

日本の労働基準法では、労働者に1週間につき40時間を超えて、労働させてはならな

い。また、1週間の各日について、休憩時間を除き1日につき8時間を超えて、労働させてはならないと定められております。(法定労働時間)

また、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結、所轄労働基準監督署長への届出が必要です。なお、36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

適切な管理とは、以下を指します。

- ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ・超過勤務時間を含めた1週間当たりの労働時間(ただし、災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く)が法定限度を超えないこと
- ・法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利を与えること
- ・法令に定められた休憩時間を与えること
- ・労働者の健康を守るために身体的ならびに精神的な健康診断を行うこと

6.3 賃金および手当

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、使用者は最低賃金を上回る賃金を支払う必要があります。時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従った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。また、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。

6.4 児童労働の排除と若年労働者の雇用

児童労働は、国際的に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ます。

6.5 差別の禁止

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、障がいの有無、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。

6.6 労働者の基本的権利の尊重

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。

6.7 ダイバーシティおよびインクルージョンの推進

多様な人材（人種、国籍、性別、性的指向、年齢、障がいの有無、宗教・信条、価値観、キャリアや経験、働き方等）を尊重し、その能力を最大限発揮できる機会を提供し活かすことが企業の成長につながります。例えば、女性幹部の登用、外国人労働者や障がい者の雇用、定年者の再雇用などがあげられます。

7. 健康と安全

本文

7.1 職務上の安全

職務上の安全に対するリスクとは、電気その他のエネルギー、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまずき易い床面、落下物などによる、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指します。

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。

さらに、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には、重量物の持ち上げ、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、暴力による脅し、長時間作業、極端な高温、過度の騒音などがあげられます。

7.2 緊急時の備え

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・掲示があげられます。

7.3 労働災害および疾病

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。

適切な対策とは、労働者による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の調査、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のことを指します。

また、法令の定めに応じた行政に対する必要な手続きの実施、労災保険への加入なども含まれます。

7.4 産業衛生

有害な影響を与えるものには、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが含まれます。これらは、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などの状態で存在することもあります。騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものと同みなされます。

また、適切な管理とは、例えば、管理基準の制定および運用、労働者への適切な教育・訓練や適切な個人保護具の提供などを指します。

7.5 身体的負荷のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業には、手作業による原材料の取り扱い、手動での重量物運搬作業などの重労働のほかにも、力の必要な組み立て作業やデータ入力などの長時間にわたる反復作業・連続作業、長時間の不自然な姿勢による作業などが含まれます。また、適切な管理として、人間工学にもとづく作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などがあげられます。

7.6 機械の安全対策

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、タグアウトなどと呼ばれる安全機構の採用、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あげられます。

フェイルセーフ：故障や誤動作、誤操作等が生じて、常に安全に動作するような配慮

フールプルーフ：操作を誤っても危険な状態にならないような仕組み

インターロック：一定の条件が整わないと他の動作ができなくなるような仕組み

タグアウト：ヒューマンエラーによるロック解除を防止するため、操作禁止を明示する札の設置

7.7 衛生設備、食事、および住居

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、換気、温度管理、適切な照明など

7.8 安全衛生のコミュニケーション

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、労働者が参照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。

7.9 従業員の健康管理

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。

7.10 働き方改革とワークライフバランスの実現

日本では内閣府が定めた、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章において、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。」と宣言されています。

また、内閣府による行動指針には、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が実現した社会の姿」として具体的な3つの社会が実現するために必要な条件をあげています。

- ・就労による経済的自立が可能な社会
- ・健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ・多様な働き方・生き方が選択できる社会

8. 人権 本文

8.1 基本的人権の尊重

セクシャルハラスメントや言葉による虐待などの非人道的な扱いは、周囲が気付かず、深刻化する場合があります。

したがって、早期発見、対応の手順などを策定しておくと同時に、社内で相談できる環境を整え、周知する必要があります。

さらに、相談に係る情報に関する機密性、ならびに相談者の匿名性を保護し、相談者に対する報復を排除する必要があります。

8.2 個人情報の保護

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。日本では主な関連法規として、個人情報保護法があります。

8.3 機密情報の漏洩防止

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など（電磁的あるいは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指します。

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。

8.4 知的財産の尊重

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。

知的財産権は、法令に定められた権利で、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などが該当します。

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を含みます。

8.5 反社会的勢力の排除

反社会的勢力とは、暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋、社会運動等標ぼうゴロまたは特殊知能暴力集団、その他これらに準ずる者を指します。

反社会的勢力には、一切関わり合いを有してはなりません。

- ・反社会的勢力を利用しない
- ・反社会的勢力に財産的利益または便宜を供与しない
- ・反社会的勢力と密接に交際をするなど社会的に非難されるべき関係を有しない
- ・自らまたは第三者を利用して、相手方または相手方の関係者に対し、詐術、暴力的行為ないし脅迫的言辞を用いない

8.6 紛争鉱物対応

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。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。

9. コミュニティ（地域社会）

本文

地域社会の一員として、社会貢献活動やボランティア参加などの活動を行うことが求められます。社会貢献活動は、資金的な支援、物的な提供、人的な活動に大きく分けることができます。

資金的な支援では、社会活動団体への寄付などがあります。物的な提供は、自社の技術やノウハウを地域の教育機関に提供したり、企業の所有地や福利厚生施設を利用し、地域の文化・芸術・スポーツ振興に貢献したりすることがあげられます。また、人的な活動には、緑地保全や清掃活動という参加型の活動や、社員を社会教育へ指導員として派遣する活動も含まれます。

10. 品質・顧客

本文

10.1 公正な商取引の遵守

贈収賄、過度な贈答や接待、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守しなければなりません。また、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。

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。

10.2 品質マネジメント

組織や事業者が、その運営や経営の中で自主的に品質に関する取り組みを進めるにあたり、品質に関する方針や目標を自ら設定し、これらの達成に向けて取り組んでいくことを「品質管理」または「品質マネジメント」といい、このための工場や事業所内の体制・手続き等の仕組みを「品質マネジメントシステム」(QMS - Quality Management System) といいます。

代表的な品質マネジメントシステムには、国際規格の ISO 9001 があります。

参考資料

本ガイドラインの作成にあたっては、以下を参考にしております。

- azbil グループ企業行動指針
- azbil グループ行動基準
- 電子業界 RBA Code of Conduct 「RBA 行動規範 Ver7.0」
- 国連グローバルコンパクト CSR 調達セルフアセスメントツールセット
- JEITA 責任ある企業行動ガイドライン

※RBA: Responsible Business Alliance

電子業界:レスポンシブル・ビジネス・アライアンス

※JEITA: Japan Electronics and Information Technology Industries Association

電子情報技術産業協会

発行

アズビル株式会社 プロダクションマネジメント本部

改訂履歴

版	発行・改訂	主要改訂内容
第1版	2021年11月	発行
第2版	2022年8月	azbil グループ購買基本方針改定反映