

# azbil グループ サステナブル 調達ガイドライン

第 7 版

アズビル株式会社

## 目次

|                            |   |
|----------------------------|---|
| 1. はじめに .....              | 2 |
| 2. azbil グループ理念 .....      | 3 |
| 3. azbil グループ企業行動指針 .....  | 3 |
| 4. azbil グループ購買基本方針 .....  | 4 |
| 5. aG サステナブル調達ガイドライン ..... | 5 |

# 1. はじめに

日頃より **azbil グループ**の企業理念に基づいた活動にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

**azbil グループ**では、その理念を実践し、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います。これまでも、脱炭素に向けた活動、新製品のサステナブル設計への取り組み、地域活性化への取り組みなど、広範な取り組みを進めてきているところです。

そのような背景に基づき、調達活動においてもお取引先様と長期にわたる信頼関係を築き、**azbil グループ**・お取引先様双方の付加価値向上をはかることを基本に、SDGsをはじめとした社会から高まる要請を受け止め、より積極的に社会的責任を果たすべくサプライチェーンにおけるサステナブルな社会の実現に向けた取り組みを強化してきております。

そのサプライチェーンにおける取り組みの一環として、2021 年には社会視点・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」を制定し、お取引先様には多くのご協力をいただきながら、お取引先様と共にサステナブルな社会に向けた取り組みを進めてきています。

この取り組みは、継続して変化する環境変化・社会要請についても的確に対応を進めていく必要があるため、最近の国内外動向を踏まえて、ビジネスインテグリティ(\*3)、BCP(\*4)、その他の取り組むべき事項と対応水準についての見直しを行い、この度、それらをまとめ、名称についても「**aG** (\*5) サステナブル調達ガイドライン」に変更した改訂版を、リリースすることと致しました。

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サステナブルな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。

**azbil グループ**は、持続可能な社会の実現に向けて、これからもお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。

2024 年 9 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

**(\*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。

**(\*3) ビジネスインテグリティ (Business Integrity)**

企業の経営やマネジメントにおいて非常に重要な資質や価値観を示します。企業はまず “Integrity” (誠実さ) を最優先し、法令を守るとはもちろん、幅広い社会的責任を果たし、企業倫理を実践することが求められます。

**(\*4) BCP: 事業継続計画 (Business Continuity Plan)**

企業が災害や事故などの緊急事態に直面した際でも、重要な業務を継続できるようにするための計画です。これにより、業務の中断を最小限に抑え、迅速に復旧することが容易になります。

**(\*5) aG: azbil グループ**

aG は azbil グループの略称です。

## 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「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。私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”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。

お取引先さまとともに、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を経営の最重要課題の一つと捉え、お取引先さま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、お取引先さまに対して適時・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、お取引先さまの声を真摯に受け止め、お取引先さまとの良好なコミュニケーションの醸成に努め、お取引先さま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、お取引先さま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、お取引先さまの選定時ならびに取引継続にあたって、法令遵守の状況や経営基盤、品質・価格・安定供給・技術開発力、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、お取引先さまとともに、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、お取引先さまとともに、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. aG サステナブル調達ガイドライン

aG サステナブル調達ガイドラインは、環境、社会、倫理・リスク管理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、各対象領域の実践・遵守いただきたい事項、或いは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踏まえて本ガイドライン遵守に向けた改善の対応をよろしくお願いいたします。

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、併せてご参照のほどお願いいたします。
- ・本ガイドラインはサプライチェーン（調達）のサステナビリティ確保を目指しており、お取引先様の調達先に対しても、本ガイドラインを参考にいただき、同様の展開をお願いいたします。

## aG サステナブル調達ガイドライン 目次

### I. aG サステナブル調達ガイドライン構成一覧

### II. aG サステナブル調達ガイドライン

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 1. 法令遵守・国際規範の尊重 ..... | 9  |
| 2. 気候変動 .....         | 9  |
| 3. 汚染・資源 .....        | 9  |
| 4. 水の安全保障・水リスク .....  | 10 |
| 5. 生物多様性 .....        | 10 |
| 6. 環境マネジメント .....     | 10 |
| 7. 労働慣行 .....         | 11 |
| 8. 健康と安全 .....        | 12 |
| 9. 人権 .....           | 13 |
| 10. 地域社会貢献 .....      | 14 |
| 11. 品質・顧客 .....       | 14 |
| 12. 公正な商取引の遵守 .....   | 14 |

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 13. マネジメントシステムの構築 ..... | 15 |
| 14. 適切な情報開示 .....       | 15 |
| 15. 情報セキュリティ.....       | 15 |
| 16. 事業継続計画の策定と準備.....   | 16 |
| 補足説明.....               | 17 |
| 1. 法令遵守・国際規範の尊重 .....   | 17 |
| 2. 気候変動.....            | 17 |
| 3. 汚染・資源 .....          | 17 |
| 4. 水の安全保障・水リスク .....    | 19 |
| 5. 生物多様性.....           | 20 |
| 6. 環境マネジメント.....        | 20 |
| 7. 労働慣行.....            | 20 |
| 8. 健康と安全 .....          | 23 |
| 9. 人権.....              | 26 |
| 10. 地域社会貢献 .....        | 27 |
| 11. 品質・顧客 .....         | 28 |
| 12. 公正な商取引の遵守 .....     | 28 |
| 13. マネジメントシステムの構築 ..... | 29 |
| 14. 適切な情報開示 .....       | 30 |
| 15. 情報セキュリティ.....       | 30 |
| 16. 事業継続計画の策定と準備.....   | 30 |
| 参考資料.....               | 32 |
| 発行 .....                | 32 |
| 改訂履歴.....               | 32 |

# I. aG サステナブル調達ガイドライン構成一覧

II 章 ガイドライン本文に掲載されている分類・項目の構成一覧を下表に示します。

| 分類                | 項目                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 法令遵守・国際規範の尊重   | ---                                                                                                                                                                                                  |
| 2. 気候変動           | ---                                                                                                                                                                                                  |
| 3. 汚染・資源          | 3.1 環境法規制の遵守<br>3.2 グリーン調達<br>3.3 化学物質管理<br>3.4 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<br>3.5 製品設計、および取扱商品に関わる環境配慮                                                                                      |
| 4. 水の安全保障・水リスク    | 4.1 水使用量削減<br>4.2 水質汚染の防止                                                                                                                                                                            |
| 5. 生物多様性          | ---                                                                                                                                                                                                  |
| 6. 環境マネジメント       | ---                                                                                                                                                                                                  |
| 7. 労働慣行           | 7.1 労働者の採用と雇用<br>7.2 労働時間<br>7.3 賃金および手当<br>7.4 児童労働の排除と若年労働者の雇用<br>7.5 差別の禁止、機会均等<br>7.6 結社の自由、団体交渉権<br>7.7 非人道的な扱いの禁止<br>7.8 ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの推進                                             |
| 8. 健康と安全          | 8.1 労働安全衛生マネジメント<br>8.2 職務上の安全<br>8.3 緊急時の備え<br>8.4 労働災害および疾病<br>8.5 産業衛生<br>8.6 身体的負荷のかかる作業への配慮<br>8.7 機械の安全対策<br>8.8 衛生設備、食事、および住居<br>8.9 安全衛生のコミュニケーション<br>8.10 従業員の健康管理<br>8.11 働き方改革、ワークライフバランス |
| 9. 人権             | 9.1 基本的人権の尊重<br>9.2 反社会的勢力の排除<br>9.3 責任ある鉱物調達                                                                                                                                                        |
| 10. 地域社会貢献        | ---                                                                                                                                                                                                  |
| 11. 品質・顧客         | 11.1 品質マネジメント<br>11.2 正確な製品・サービス情報の提供                                                                                                                                                                |
| 12. 公正な商取引の遵守     | 12.1 公正な商取引の遵守<br>12.2 腐敗防止<br>12.3 知的財産の尊重<br>12.4 通報者の保護<br>12.5 適切な輸出入管理                                                                                                                          |
| 13. マネジメントシステムの構築 | 13.1 マネジメントシステムの構築<br>13.2 サプライヤー管理<br>13.3 苦情処理メカニズム                                                                                                                                                |
| 14. 適切な情報開示       | ---                                                                                                                                                                                                  |
| 15. 情報セキュリティ      | 15.1 情報セキュリティ<br>15.2 個人情報の保護<br>15.3 機密情報の漏洩防止                                                                                                                                                      |
| 16. 事業継続計画の策定と準備  | ---                                                                                                                                                                                                  |

## Ⅱ. aG サステナブル調達ガイドライン

### 1. 法令遵守・国際規範の尊重

解説

- 自国および事業を行う国や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。

### 2. 気候変動

解説

- エネルギー使用量および温室効果ガス排出量について、社会的要請を踏まえた自主的な削減目標を設定し、活動に取り組む必要があります。

### 3. 汚染・資源

解説

#### 3.1 環境法規制の遵守

- 事業活動に関連する環境法規制を把握し、所在国および地域の法令を遵守する必要があります。
- 事業に必要な許認可・承認の取得および登録・報告を行うとともに、環境汚染の防止および環境負荷の低減に向け、適切な管理および必要な措置を講じることにより、改善に取り組む必要があります。
- 環境に関する法令違反、行政からの指導・改善命令または罰則等が発生した場合は、是正措置を実施するとともに、速やかに **azbil** グループ窓口部門および環境推進部門 ([madoguchi-epo@azbil.com](mailto:madoguchi-epo@azbil.com)) へ連絡してください。

#### 3.2 グリーン調達

- 製品・サービスの提供に伴う調達活動においては、環境配慮に取り組むサプライヤーの選定および環境配慮要求の展開を行うとともに、サプライヤーの環境パフォーマンスを定期的にモニタリングおよび評価し、教育・支援を通じて改善することが求められます。

#### 3.3 化学物質管理

- 事業所において化学物質を使用・保管している場合には、関連法規制を遵守し、特定、表示および適切な管理を行うとともに、安全な取り扱い、保管、使用、移動および廃棄を実施する必要があります。
- 納入品に含まれる化学物質については、各国・地域の法規制および納入先の要求事項を遵守し、使用禁止・制限物質の管理および必要な情報の把握・提供を行うとともに、これらの要求事項を自社のサプライヤーへ展開し、遵守状況を管理する必要があります。

### 3.4 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

- 廃棄物については、各国・地域の法規制を遵守し、適切な処理および管理を実施する必要があります。
- 廃棄物の削減および資源の有効活用・循環利用を推進し、エネルギー使用の効率化および再生可能エネルギー利用に取り組むことが求められます。

### 3.5 製品設計、および取扱商品に関わる環境配慮

- 製品の設計または商品を取り扱う業務においては、省資源、省エネルギー、および水使用の効率化ならびに製品含有化学物質規制への対応を含む環境に配慮した製品を提供することが求められます。

## 4. 水の安全保障・水リスク

解説

### 4.1 水使用量削減

- 事業活動において、水を使用または水資源を利用する場合には、水資源の適切な管理を行い、水使用量の削減および効率的な利用を通じて改善に取り組むことが求められます。

### 4.2 水質汚染の防止

- 事業活動において、水を使用した後に社外へ排出する、または水質汚染につながる可能性がある業務がある場合には、排水および汚泥等について法規制を遵守し、適切な処理および監視を実施する必要があります。
- 水質汚染につながる排水の低減に向けて、水の再利用および循環利用等を含む効率的な管理に取り組み、改善することが求められます。

## 5. 生物多様性

解説

- 事業活動により、生態系および自然環境に影響を与える可能性がある場合には、生物多様性を含む生態系への影響を把握し、法令を遵守のうえ、生態系および自然環境に損失が残らないことを目指した目標を設定し、その達成に向けて影響の回避・低減に取り組むとともに、可能な範囲でより良い影響の創出を推進することが求められます。

## 6. 環境マネジメント

解説

- 事業活動に伴う環境影響およびリスクを特定し、環境要求事項を適切に管理するとともに、PDCA サイクルを通じて継続的な改善を実施する必要があります。なお、本項に定める継続的改善の考え方は、環境に関する各要求事項に適用されます。

## 7. 労働慣行

解説

### 7.1 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。

### 7.2 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。

### 7.3 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）について、適用されるすべての法規制を遵守するとともに、最低賃金を上回る賃金を支払う必要があります。

### 7.4 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。

### 7.5 差別の禁止、機会均等

- 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。
- 採用、配置、教育・研修、評価、昇進等の雇用に関わるあらゆる場面において、個人の属性による不当な制限を設けることなく、公平な機会を提供することが求められます。

### 7.6 結社の自由、団体交渉権

- 労働者が、いかなる主体からの干渉を受けることなく自らの組織を結成し、これに加入し、運営する結社の自由を尊重する必要があります。
- 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。

## 7.7 非人道的な扱いの禁止

- 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。

## 7.8 ダイバーシティ・エクイティ・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し、各々の能力が最大限に発揮できるような機会を提供する必要があります。

# 8. 健康と安全

解説

## 8.1 労働安全衛生マネジメント

- 労働安全衛生に関して適用される法令・規則を遵守するとともに、事業活動に伴う労働災害や健康障害のリスクを特定し、安全で健康的な職場環境の確保に向けて適切に管理する必要があります。
- 労働安全衛生に関する管理体制または仕組みを整備し、必要に応じて目標を設定のうえ、運用状況の評価および改善を通じて継続的に取り組むことが求められます。

## 8.2 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。

## 8.3 緊急時の備え

- 災害・事故等の緊急事態から人命・身体を守るため、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。

## 8.4 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。

## 8.5 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。

## 8.6 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。

## 8.7 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。

## 8.8 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。

## 8.9 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。

## 8.10 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。

## 8.11 働き方改革、ワークライフバランス

- 労働者の働きがい向上につなげるために、多様で柔軟な働き方を進める必要があります。
- 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努めていく必要があります。

# 9. 人権

解説

## 9.1 基本的人権の尊重

- 関連法規制を遵守することのみならず、International Labour Organization（国際労働機関：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。

## 9.2 反社会的勢力の排除

- 反社会的勢力（犯罪組織等）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。

## 9.3 責任ある鉱物調達

- 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。

## 10. 地域社会貢献

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を求められるため、企業文化の醸成を行う必要があります。

## 11. 品質・顧客

解説

### 11.1 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。

### 11.2 正確な製品・サービス情報の提供

- 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。

## 12. 公正な商取引の遵守

解説

### 12.1 公正な商取引の遵守

- 公正な競争および公正な取引に関する法規制を遵守し、不当な競争制限行為や不正な取引を行ってはなりません。
- 取引先に対して優越的地位を利用した不公正な取引を行ってはなりません。
- 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。

### 12.2 腐敗防止

- あらゆる種類の贈収賄、恐喝、横領、マネーロンダリング、詐欺および共謀等の一切の腐敗行為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。
- 職務上の公正性を損なうおそれのある利益相反の状況を回避し、適切に管理しなければなりません。

### 12.3 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。

### 12.4 通報者の保護

- 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。

## 12.5 適切な輸出入管理

- 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。

## 13. マネジメントシステムの構築

解説

### 13.1 マネジメントシステムの構築

- 本書「aG サステナブル調達ガイドライン」の遵守を実現するために、マネジメントシステムの構築をお願いいたします。

### 13.2 サプライヤー管理

- 本書「aG サステナブル調達ガイドライン」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の構築をお願いいたします。

### 13.3 苦情処理メカニズム

- 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。

## 14. 適切な情報開示

解説

- 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。
- また、法規制と業界慣例に基づく情報開示のみならず、本書「aG サステナブル調達ガイドライン」に関連する取り組みについて、必要に応じた情報開示をお願いいたします。
- 記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認されません。

## 15. 情報セキュリティ

解説

### 15.1 情報セキュリティ

- 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。

### 15.2 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。

### 15.3 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

必要があります。

## 16. 事業継続計画の策定と準備



解説

- 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（Business Continuity Plan : BCP）を策定することが必要です。

# 補足説明

## 1. 法令遵守・国際規範の尊重

本文

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。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があります。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。

国際行動規範とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、条約および協定を含む政府間合意から導かれる社会的に責任ある組織の行動に対する期待を指します。

## 2. 気候変動

本文

温室効果ガス（GHG）とは、二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素、フロン類などの地球温暖化に影響を与えるガスの総称です。

これらの温室効果ガスについては、事業活動に伴う排出量を把握した上で、国際的な枠組みや各国の政策等の社会的要請を踏まえた自主的な削減目標を設定し、サプライヤーを含むサプライチェーン全体で継続的な削減活動を進める必要があります。

温室効果ガスの削減にあたっては、省エネルギーの推進に加え、エネルギー使用の効率化や再生可能エネルギーの活用を図るとともに、長期的な温室効果ガス排出削減の方向性と整合した取り組みを推進することが重要です。

なお、これらの取組のうち、エネルギー使用の効率化や再生可能エネルギーの活用に関連する内容については、「エラー！参照元が見つかりません。 資源の有効活用と廃棄物削減」を参照してください。

## 3. 汚染・資源

本文

### 3.1 環境法規制の遵守

事業活動においては、廃棄物の処理、大気および水質の保全、化学物質の管理、エネルギーの使用量などに関し、各国・地域において様々な環境法規制が定められています。

これらの法規制に対応するためには、必要な許可・認可の取得や、管理体制の整備が求められる場合があります。また、事業内容や設備の種類、立地条件に応じて、環境影響評価や届出、行政による監督・指導の対象となることがあります。

なお、大気汚染物質（SO<sub>x</sub>、NO<sub>x</sub>、ばいじん、VOC等）および廃棄物（固形、液体、汚泥等）については、その種類および性状を把握し、有害性に応じた適切な管理を行うことが重要です。

このため、事業活動に関連する法規制を適切に把握・遵守するとともに、廃棄物、大気・水質および化学物質による環境汚染の防止ならびに環境負荷の低減に向け、これ

らを適切に管理し、必要な措置を講じることにより、継続的な改善に取り組むことが重要です。

### 3.2 グリーン調達

グリーン調達とは、製品やサービスの提供に伴う環境負荷を低減するために、調達活動を通じて環境配慮を推進する取り組みを指します。

自社の調達活動において環境配慮に関する要求事項を設定し、サプライヤーに展開・管理するとともに、環境パフォーマンスを定期的かつ継続的にモニタリングおよび評価し、その結果に基づき、情報提供・教育・指導等の支援を通じてサプライヤーの取り組みを促進することで、サプライチェーン全体で環境配慮を推進していくことが重要です。

### 3.3 化学物質管理

化学物質は、適切に管理されない場合、環境汚染や人体への影響を引き起こす可能性があるため、事業活動において重要な管理対象となります。

事業所においては、使用・保管される化学物質について、各国・地域の法規制に基づき、取り扱い、保管、使用、廃棄まで適切に管理する必要があります。また、事業内容や使用する化学物質に応じて、管理体制の整備や必要な許認可の取得が求められる場合があります。

納入品に含まれる化学物質については、製品の仕向け先に応じた法規制および顧客要求事項に対応し、含有物質の管理および必要な情報の把握・提供を行う必要があります。さらに、これらの要求事項は自社のサプライヤーに対しても展開し、サプライチェーン全体で適切に管理していくことが重要です。

### 3.4 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

事業活動に伴い発生する廃棄物は、適切に管理されない場合、環境負荷の増大や資源の浪費につながるため、重要な管理対象となります。

このため、廃棄物については、各国・地域の法規制を遵守した適切な処理および管理を確実に実施する必要があります。

あわせて、廃棄物の発生抑制、再利用およびリサイクルの推進に加え、再生材の活用を通じて資源の有効活用および循環利用を図るとともに、廃棄物削減に関する自主目標を設定し、継続的な改善に取り組み、対象となる廃棄物（例：有害廃棄物、一般廃棄物、排泥等）を適切に把握した上で、その特性に応じた管理および削減を行うことが求められます。

さらに、資源の有効活用および循環利用を進めるためには、原材料やエネルギーの使用状況を踏まえ、廃棄物やロスの削減につながる工程の見直しや材料の代替に取り組み、その結果として、エネルギー使用の効率化を図るとともに、エネルギー使用形態の転換の一環として再生可能エネルギーの利用拡大を含む資源効率の向上に取り組むことが重要です。

### 3.5 製品設計、および取扱商品に関わる環境配慮

製品および取扱商品は、その設計や仕様により、資源使用量、エネルギー消費、水使用、化学物質使用、廃棄時の環境負荷などに影響を与えるため、重要な管理対象となります。

製品は、その設計段階から環境への影響を考慮し、省資源、省エネルギー、水使用の効率化、および製品含有化学物質規制への対応を含む環境配慮設計を実施することが求められます。

また、有害化学物質の削減や環境負荷の少ない包装の採用等により、製品ライフサイクル全体での環境負荷の低減を推進することが重要です。

## 4. 水の安全保障・水リスク

本文

### 4.1 水使用量削減

水の安全保障とは、事業活動や社会生活に必要な水を、量・質の両面で安定的に確保できる状態を指します。

また、水ストレスとは、地域や流域において水需要に対して利用可能な水資源が不足している、またはそのリスクが高い状態を指します。

水資源の浪費や非効率な水の使用が続くと、地域や流域における水需要と供給のバランスが崩れ、水ストレスが高まり、水資源の制約が生じます。こうした状況が進行すると、水の安定的な確保が困難となり、事業継続に影響を及ぼす水の安全保障上のリスクとなります。

このため、事業活動における水の使用状況を把握した上で、使用量の削減および効率的な利用を進めることが求められます。具体的には、水の再利用や循環利用、設備の効率化等を通じて、水資源の有効活用を図ることが重要です。

### 4.2 水質汚染の防止

水質汚染が発生すると、河川や地下水などの水源において、水の用途や利用方法が制限されるほか、浄水や処理に追加的な対応が必要となり、水資源の利用可能性が低下します。こうした状況が継続・拡大した場合、水の安定的な確保が困難となり、事業活動や地域環境に影響を及ぼす水の安全保障上のリスクとなります。

このため、水の汚れにつながる可能性がある業務（例：洗浄、加工、設備の使用等）については、排水や汚泥等（例：有害物質を含む排水、重金属や有機汚染物質を含む排水等）の発生源および排出経路を把握し、適切な処理および監視を含む管理を行うとともに、汚染物質の排出削減や設備の維持管理、異常時の対応を含め、法規制を遵守し、水質汚染の防止に取り組む必要があります。

さらに、排水量や排水に含まれる汚染物質が増加すると、水環境への影響が拡大するとともに、処理負荷や管理コストの増大にもつながります。このため、工程の見直しや水使用の効率化、水の再利用・循環利用等を通じて、排水に含まれる汚れの量による環境への負担（排水負荷）の低減に取り組むことが重要です。

## 5. 生物多様性

本文

生物多様性は、さまざまな生きものや生態系のつながりから成り立っており、事業活動はこれらに影響を与えるとともに、その恩恵にも依存しています。そのため、生物多様性の損失は、資源の確保や事業活動の継続に影響を及ぼす重要な環境課題の一つです。

このため、自社の事業活動が生態系に与える直接的および間接的な影響を把握し、関連法規制を遵守したうえで、地域特性を踏まえた影響の回避および低減に取り組むことが求められます。

そのうえで、生物多様性への影響による損失が最終的に残らないことを目指した目標を設定し、継続的に改善を進めるとともに、必要に応じて生態系の回復や保全を通じて影響を補うことが重要です。

さらに、可能な範囲で、生態系の回復や保全を通じて自然環境に対してより良い影響をもたらす取り組み（いわゆるネイチャーポジティブ）を進めることが期待されます。

## 6. 環境マネジメント

本文

環境マネジメントとは、気候変動、水資源管理、資源の有効活用、生物多様性などの環境課題について、事業活動全体で計画的かつ継続的に取り組むための管理の仕組みを指します。

これらの環境要求事項については、事業活動に伴う環境影響やリスクを特定し、方針や目標を設定した上で、組織的に管理していく必要があります。

このような取り組みを効果的に進めるためには、環境マネジメントシステムの導入により、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）のサイクルを通じて、各環境課題への対応を統合的に運用し、継続的に改善していくことが求められます。

なお、環境マネジメントシステムは必ずしも規格認証を取得したものである必要はなく、自社の事業規模や特性に応じた仕組みにより、同様の管理が実施されていれば問題ありません。

## 7. 労働慣行

本文

### 7.1 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。

なお、強制労働には人身取引も含まれます。人身取引とは、脅迫、強制、その他あらゆる形態の強要、誘拐、詐欺、欺瞞、権力の濫用、脆弱な立場の悪用、または他者を支配する者の同意を得るための金銭や利益の授受などの手段により、性的搾取、強制労働もしくはサービス、奴隷制またはそれに類似する慣行、隷属、あるいは臓器摘出

を目的として行われるものを指します。これらの行為は、その発生態様や地域にかかわらず、いかなる国・地域においても許容されず、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。

## 7.2 労働時間

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。そのため、下記のような適切な管理とともに、過度な労働時間の削減に取り組む必要があります。

ILO の主要条約では、労働者に対して「1 日 8 時間、週 48 時間を超えて労働させてはならない」と定められています。また、週に少なくとも 1 日（24 時間）の連続休息を確保することが求められています。これらの基準は世界的に広く採用され、各国の労働法の基盤となっています。さらに、多くの国では、時間外労働に対して割増賃金の支給や上限時間の規制を設けており、実務上は残業を含めた週の総労働時間が 60 時間を超えないよう管理することが求められています。

国や地域によって具体的な数字や手続きは異なるものの、労働時間の上限設定、休憩・休日の確保、時間外労働の規制、労働時間記録の義務化といった要素が含まれております。所在国の法令基準を正確に把握し、遵守する必要があります。

適切な管理とは、一般的に以下を指します。

- ・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

## 7.3 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。

加えて、賃金は法令に定める最低賃金の遵守にとどまらず、労働者およびその家族の基本的な生活ニーズを満たす水準（生活賃金）を上回る適切な水準となることが求められます。

一例として、食料、水、住居、教育、医療等、労働者およびその家族の生活に必要な費用を踏まえた賃金水準や、最低賃金または生活賃金のいずれか高い水準を考慮した支払いが挙げられます。

#### **7.4 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ます。また、人格形成に悪影響を及ぼすものや、義務教育の履修を妨げるような、児童が行う労働についても児童労働に該当します。

さらに、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくさせたり、仕事と勉強の両立を強いることによって児童の教育機会や健全な成長に大きな影響を与えることが考えられます。

#### **7.5 差別の禁止、機会均等**

差別とは、個人の能力に基づいて公平に扱うのではなく、不平等な負担を課したり、利益を拒否したりすることにより、人を不平等に扱う行為およびその結果をいいます。機会均等とは、採用、配置、教育・研修、評価、昇進等の雇用および就業に関する機会が、個人の属性によらず公平に与えられることをいいます。

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の公平性を損なう場合には差別的行為となります。

#### **7.6 結社の自由、団体交渉権**

結社の自由とは、従業員および労働者が、国家やその他のいかなる主体による事前の許可や干渉を受けることなく、自らの組織を結成し、これに加入し、運営する権利をいいます。

また、団体交渉とは、労働条件や雇用条件を決定するため、あるいは使用者と労働者の関係を規律するために、1つ以上の使用者または使用者団体と、1つ以上の労働者団体（労働組合）との間で行われるあらゆる交渉をいいます。

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（補足説明 7.7 項参照）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。

## 7.7 非人道的な扱いの禁止

ハラスメントとは、その対象となる人物にとって不快である、あるいは不快であると合理的に認識されるべき発言や行為をいいます。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、早期発見および対応の手順を策定しておくとともに、社内で安心して相談できる環境を整え、周知する必要があります。

## 7.8 ダイバーシティ・エクイティ・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。

# 8. 健康と安全

本文

## 8.1 労働安全衛生マネジメント

組織や事業者が、労働災害の防止および安全で健康的な職場環境の確保に向けて、安全衛生に関する方針や目標を設定し、その達成に向けて継続的に管理・改善に取り組むことを「労働安全衛生管理」または「労働安全衛生マネジメント」といいます。また、これを実現するための工場や事業所内における体制・手続き等の仕組みを「労働安全衛生マネジメントシステム」(Occupational Health and Safety Management System: OHS MS<sup>※</sup>) といい、運用状況を継続的に見直し、改善していくことが求められます。

※ 出典や規格により、Occupational Safety and Health Management System (OSHMS) と表記される場合がありますが、いずれも同義の概念を指します。

## 8.2 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。

その際には、高年齢労働者を含め、身体機能や作業適応力の変化にも配慮し、個々の特性に応じたリスク低減策を講じることが求められます。

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。

### 8.3 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。

### 8.4 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。

### 8.5 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。

### 8.6 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、複数作業での分担や協力などがあげられます。

### 8.7 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

## 8.8 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

## 8.9 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。

## 8.10 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。

## 8.11 働き方改革、ワークライフバランス

誰もが経済的自立を可能にする雇用機会を持ち、過度な長時間労働を避けながら、健康・安全・幸福を維持できる十分な余暇と自己啓発の時間を確保することが重要です。

企業と社会は、フレックスタイムやテレワークなどの柔軟な働き方を促進し、仕事と生活の調和を図ることで、Organisation for Economic Co-operation and Development（経済協力開発機構：OECD）が示す「働きすぎによる健康・幸福への悪影

響」を防ぐとともに、ILO が提唱する「長時間労働の抑制、希望する労働時間と実労働時間の一致、柔軟な労働時間制度の普及」を実現し、持続可能で包摂的な社会を目指すことが望まれています。

## 9. 人権

本文

### 9.1 基本的人権の尊重

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、これらを踏まえた企業活動の指針として、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が広く参照されています。

具体的には、差別や嫌がらせの禁止、強制労働や児童労働などの不当な扱いの排除、ハラスメントのない安全かつ健康的な労働環境の提供や結社の自由と団体交渉権の支持などが人権の尊重への責任を果たすことになります。

詳細は azbil のホームページに掲載しております azbil グループの「aG 人権基本方針」をご参照いただきますようお願いいたします。

### 9.2 反社会的勢力の排除

反社会的勢力とは、犯罪組織その他、違法もしくは不当な手段により不正な利益を追求する集団および個人を指します。

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

### 9.3 責任ある鉱物調達

企業は責任ある鉱物調達に取り組む必要性が高まっており、倫理的かつ持続可能な事業運営が求められています。その背景には、次のようないくつかの重要な要素があります。

- ・紛争鉱物の問題：特にコンゴ民主共和国（DRC）やその周辺諸国で採掘される金、錫、タンタル、タングステンなどの鉱物は、武装集団の資金源となることが多く報告されています。これらの武装集団は、その資金を使って反人権行為を行うため、これらの鉱物を含む製品や部品を購入することは、間接的に反人権行為に加担することになる可能性があります。そのため、企業は自社で購入する製品や部品が人権リスクのある紛争鉱物を含んでいないことを確認することが重要となっています。なお、DRC 国内にも RMI（Responsible Minerals Initiative）の RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）適合製錬所があります。そのため、一律の調達回避ではなく、RMAP 適合製錬所からの調達を支持します。

- ・労働慣行の問題：鉱山や製錬所では、低賃金労働や強制労働、児童労働が行われているケースがあり、これも大きな問題となっています。これらの不当な労働慣行を防ぐために、企業はサプライチェーン全体で適切な労働条件が守られているかを確認する責任があります。
- ・対象鉱物の拡大：上記の事象は、金、錫、タンタル、タングステンだけにとどまらず、コバルトやマイカなど他の鉱物にも広がっています。これに伴い、リスクのある地域も拡大しているため、より広範な対応が求められています。

責任ある鉱物調達のデュー・ディリジェンスとは、サステナビリティの観点から労働、安全衛生、人権侵害、贈収賄などの不正および環境などに関する ESG 課題について、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。

具体的には、対象鉱物の調達ルートの調査、調達ルートに関与する企業への継続的な監査や評価の実施、ならびに改善が必要な場合は、自社購買プロセスの見直しを含む適切な対応策を取ることをいいます。調査の結果、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合には、RMI の RMAP、または同等の基準と認められる第三者監査に適合した製錬所からの調達への切り替えなど、適切な是正措置が求められます。

また、今後の社会情勢の変化に伴い、対象鉱物や高リスク地域、さらには環境面など人権以外のリスクも拡大していく傾向が見込まれます。また、変化のスピードも速いため、下記を含む関連法令や JEITA、RBA 等による指針についても、情報収集を進めていただきますようお願いいたします。

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」（ドッド・フランク法）、「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」をベースに規定された欧州委員会「紛争鉱物規則」があります。

## 10. 地域社会貢献

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。

## 11. 品質・顧客

本文

### 11.1 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」(Quality Management System: QMS) 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。

### 11.2 正確な製品・サービス情報の提供

製品・サービスの仕様・品質・取り扱い方法や、製品に使用されている部材・部品の含有物質などに関する情報は、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。

## 12. 公正な商取引の遵守

本文

### 12.1 公正な商取引の遵守

公正な競争および公正な取引に関する各国・各地域の法令および規制を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示のほか、独占的な立場を利用して不当に利益を得る行為などの違法行為は行ってはなりません。あわせて、サプライヤーに対して、優越的地位の濫用等の公正な取引に反する行為を行ってはなりません。

### 12.2 腐敗防止

贈収賄、過度な贈答や接待、恐喝、横領、マネーロンダリング、詐欺および共謀等の腐敗行為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。さらに、取引の公正性を確保するため、職務上の責任と個人的または第三者の利益が対立し、公正な判断を損なうおそれのある利益相反の状況についても適切に管理しなければなりません。

azbil のホームページに掲載しております azbil グループの「aG 腐敗行為防止基本方針」もご参照いただきますようお願いいたします。

### 12.3 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。

## 12.4 通報者の保護

自社ならびにサプライヤーの従業員等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・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。

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。

## 12.5 適切な輸出入管理

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、各国の輸出管理法令等に基づき、輸出入の規制対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指します。

これらの規制対象については、事前に適用法令の確認を行い、必要に応じて許可取得など適切な手続きを実施することが求められます。

## 13. マネジメントシステムの構築



### 13.1 マネジメントシステムの構築

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するために、PDCA（Plan-Do-Check-Action）を通じ、継続的な改善をはかる仕組みを構築することを「マネジメントシステム」といいます。

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するための行動規範が存在しない場合は、本書「aGサステナブル調達ガイドライン」の遵守をお願いいたします。

特にリスクは、企業の活動に大きな影響を与えるため、直面するさまざまなリスク（危険や不確実性）を特定・評価し、リスクの対策を策定し、リスク管理を実施することが重要です。

### 13.2 サプライヤー管理

自社のみならずサプライチェーンのサステナブル対応については、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、行動規範の要求事項を自社のサプライヤーにも伝達し、遵守状況をモニタリングのうえ、改善を促す必要があります。

### 13.3 苦情処理メカニズム

行動規範の違反が疑われる行為に対し、関係者が通報し、是正を促す仕組みを

「苦情処理メカニズム」といい、目安箱、電話、メール、ウェブサイトへの書き込み、通報アプリ、通報窓口の委託を受けた外部組織などの通報窓口が用いられます。苦情処理の申し立ては、匿名での通報が可能であることが必要であり、苦情処理においては、通報者に対し不利益な扱いをしてはなりません。

## 14. 適切な情報開示

本文

法令などで規定されている情報開示以外に、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を、顧客を含めたステークホルダーに情報提供・開示を行う必要があります。

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。

## 15. 情報セキュリティ

本文

### 15.1 情報セキュリティ

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の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などがあります。

### 15.2 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。

### 15.3 機密情報の漏洩防止

機密情報とは、一般的に、機密である旨が表示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。

## 16. 事業継続計画の策定と準備

本文

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。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ために事業継続計画（Business Continuity Plan：BCP）の策定が必要です。

例えば社員の安全確保のための、緊急連絡体制の構築や安全設備の設置、生産ラインの復旧計画のための代替作業場所の確保や修理・復旧手順のマニュアル化、予備部品

と機材の備蓄、および代替サプライヤーとの契約、多様な供給元の確保、在庫管理の強化などの対策があります。

経済、社会等の環境変化によって対応すべきリスクも変わりますので、定期的に見直しを行い、リスクに備えることも重要です。

## IV. 参考資料他

### 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 Ver8.0」
- 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 Ver.1.1

※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 サステナブル調達推進部

### 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                                                                                |
| 第3版 | 2023年6月  | azbil グループ購買基本方針改定反映                                                                                |
| 第4版 | 2024年9月  | 表題改訂、ESG 分類・大分類「ガバナンス」項目追加                                                                          |
| 第5版 | 2025年3月  | 労働時間、気候変動、責任ある鉱物調達に関する説明追加および表現修正                                                                   |
| 第6版 | 2025年7月  | 「ガバナンス」を「倫理・リスク管理」に表現変更                                                                             |
| 第7版 | 2026年9月  | グローバル化に伴う日本の法令表記見直し<br>解説文の拡充および内容更新<br>法令遵守・国際規範の尊重の位置付け見直し<br>環境分野の最新動向反映<br>労働安全衛生マネジメントに関する説明追加 |