

兼松グループ

サステナブル サプライチェーン ハンドブック

本ハンドブックの目的

当社グループは、2024年3月に「[持続可能なサプライチェーン構築に向けた取組み方針](#)」を策定しました。

さらに、「[サプライチェーンマネジメントの高度化](#)」を掲げ、経済協力開発機構（OECD）が公表するデューデリジェンスに関する企業の実務的なステップに則り、当社のサプライチェーンマネジメントプロセスの整備を進めています。

本ハンドブックは、上記方針に掲げる考え方にに基づき、当社グループが世界各国の多様なサプライヤー、取引先、およびビジネスパートナーなど（以下「サプライヤーなど」といいます）の皆さまと協働し、責任ある調達を実現するための共通指針として作成したものです。近年、企業を取り巻く環境は大きく変化しており、人権尊重、環境保全、コンプライアンス遵守など、サプライチェーン全体での責任ある行動がこれまで以上に求められています。これらの課題に適切に取り組むことは、当社グループおよびサプライヤーなどの皆さまにとってリスク管理の観点から重要であると同時に、社会的信頼の確保や事業の持続的成長につながるものと考えています。本ハンドブックの目的は以下の通りです。

- ① 当社グループのサプライチェーンマネジメントに対する考え方を紹介し、理解を深めていただくこと。
- ② 当社グループ方針およびサプライチェーンマネジメント高度化の取組みへの協力をお願いすること。
- ③ サステナビリティに関する課題や事例に関する情報を提供することで、取引先様によるサステナビリティ課題への取組み時にご参考いただくこと。

当社グループは、パートナーであるサプライヤーなどの皆さまと共に、持続可能な社会の実現に貢献するサプライチェーンの構築を目指します。

当社グループのサプライチェーンマネジメントに対する考え方

サプライチェーンの持続可能性の確保は商社の責務

当社グループは創業主意「わが国の福利を増進するの分子を播種栽培す」を基本理念としており、国際社会や経済への発展に寄与していくことを使命とし、国内のみならず広くグローバルにビジネス展開しています。トレーディングビジネスに立脚した当社において、サプライヤーなどの皆さまから日々得られる情報こそが大きな強みです。この強みをさらに磨き上げ、将来的にも持続的な優位性を築いていくことが、当社の戦略であり商社としての責務でもあります。

多岐に亘る事業において、安定的で持続可能な調達・供給・物流・サービスの実現は、当社グループにとって重要課題の1つであると認識しています。

この課題に対応するため、当社グループは自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係において生じ得る、人権・環境・社会への負の影響を適切に認識し、それらに対処するためのリスクベースのデューデリジェンスの実施が不可欠であると考えています。こうした考え方は、OECD（経済協力開発機構）が「多国籍企業行動指針」で提唱するリスクベースアプローチとも整合しており、当社は2023年2月に「兼松グループ人権方針」、2024年3月に「持続可能なサプライチェーン構築に向けた取り組み方針」を策定しました。

サプライヤーなどの皆さまにおかれましては、下記に示す当社グループ方針へのご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

兼松グループ人権方針

当社の創業主意「わが国の福利を増進するの分子を播種栽培す」は、現在では、一般公共の利益、社会貢献、国際社会への寄与、人類への貢献などに通じる考え方であり、当社の企業活動の原点として企業理念に受け継がれています。

兼松グループ人権方針（以下、本方針）は、企業理念に基づき、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、人権尊重の取組みを明確にするものです。

当社グループは、国内のみならず広くグローバルに事業を展開しており、多岐に亘るバリューチェーンにおいて、人権の尊重は重要な社会的責任であることを認識しています。当社グループは、事業活動を通じて人権に対する負の影響を引き起こした場合、あるいは、それを助長していることが明らかになった場合は、その是正・救済に取り組みます。また、当社の事業活動が引き起こした、あるいは、助長したものでなくても、取引関係によって当社の商品・サービスが人権への負の影響に直接関与している場合は、是正への働きかけを行います。当社は人権尊重の責任を果たすことで、事業の持続性と強靱性を確保してまいります。

1.適用範囲

本方針は、当社グループの全役員・全従業員（契約社員、派遣社員を含む）に対し適用されます。また、当社グループは、サプライヤー、取引先、およびビジネスパートナー等に対しても、本方針の主旨に則り適切な対応を求め、協働しながら人権尊重を推進します。

2.国際規範や法令の遵守

当社グループは、国連グローバル・コンパクトに賛同する企業として、「国際人権章典(世界人権宣言、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約)」、「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言（中核的労働基準に関連する条約）」、「子どもの権利とビジネス原則」などの人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき人権を尊重してまいります。

また、当社グループは、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。なお、国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合は、人権に関する国際規範を尊重するための方法を追求します。

3.ガバナンス

本方針の責任者にサステナビリティ担当役員を置き、本方針に則った人権尊重の取組みを推進します。取組みを推進する上で必要な対応については、執行役員で構成されるサステナビリティ推進委員会で議論し、取締役会に報告します。取締役会は、本方針の遵守およびその取組みを監督します。

4.人権デューデリジェンス

当社グループは、事業活動に関わるステークホルダーの人権への負の影響を特定・評価し、負の影響を防止・軽減するために人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。

●対象範囲と人権課題

当社グループは、全ての事業活動に関するバリューチェーンにおいて発生しうる人権課題の中から特に重要な課題を別紙のとおり定め、これらに対し適切な取組みを実施します。

●人権への負の影響の特定・評価

当社グループは、顕在的または潜在的な人権に対する負の影響を特定・評価します。

●人権影響評価への対応

人権に対する負の影響を防止し、軽減するために、影響評価の結果を踏まえた対応策を講じ、適切な措置に取り組みます。人権への負の影響が複数特定された場合は、ステークホルダーにとって最も深刻な影響や早期に対応しなければ救済が困難になるものから優先し対応します。

●モニタリングの継続

人権尊重への責任を果たすべく、人権への負の影響に対する防止・軽減策の実施状況に関して継続的にモニタリングを行い、その実効性について定期的に確認を行います。

5.情報開示

人権尊重の取組みの進捗状況およびその結果については、ウェブサイトなどを通じて社内外に適切に開示します。

6.ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、人権尊重の取組みの進捗状況およびその結果について、関連するステークホルダーとの対話と協議を行うことにより、人権尊重の取組み向上と改善に努めます。

7.本方針の周知浸透と定期的な見直し

当社グループは、全役員・全従業員に対して、本方針の理解・浸透および人権啓発のための適切な教育・研修を行います。また、サプライヤー、取引先、およびビジネスパートナーに対し本方針への理解を深める活動に努めます。当社グループは人権デューデリジェンスの継続的な実施、およびステークホルダーとの対話・協議の結果を踏まえ、重要な人権課題を都度特定し、本方針の定期的な見直しを検討します。

8.救済・是正

当社グループは、その事業活動により、人権に負の影響を引き起こした場合、助長した場合、およびそれらの傾向が明らかになった場合には、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。また、実効性のある救済措置として、社内外のステークホルダーが利用可能な通報窓口を設置し、窓口への通報者に対して、匿名性・秘匿性を担保し、通報したことで不利益が生じないよう保護することを約束します。

2023年2月28日 制定

日：<https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/human-rights>

英：<https://www.kanematsu.co.jp/en/sustainability/social/human-rights>

兼松グループ重要人権課題

兼松グループ人権方針に基づく重要な人権課題について、以下のとおり定めます。

人身取引、強制労働、児童労働の禁止

あらゆる形の人身取引や強制労働、児童労働など人権を侵害する労働慣行を禁止します。

結社の自由、団体交渉権の尊重

結社の自由や労働者の団体交渉権など労働基本権を尊重します。

差別、ハラスメントの禁止

人権を尊重し、人種・肌の色・信条・宗教・国籍・年齢・性別・出身・心身の障がいなどによる差別、あらゆる形のハラスメントを禁止します。

労働環境の整備

従業員の適正な労働時間を管理し、過剰労働を回避するとともに、各国の労働基準などに基づき最低賃金以上を確保します。また、従業員の健康維持・増進を重要な経営課題と考え、健康経営を推進し、安全に働くことができる職場環境の整備に努めます。

警備会社等の起用

当社グループは世界各地で事業活動を推進する上で、従業員の安心・安全を守るために警備会社を起用することがあり、警備における武器の使用は人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識しています。警備会社等の起用に関しては、ビジネス活動を行う国・地域の法律や国際的な規範、および「安全と人権に関する自主原則」「法執行官のための行動綱領」「法執行官のための行動綱領による力および銃器の使用に関する基本原則」など関連する国際的な取り決めを支持し、人権尊重に努めます。

先住民の権利

世界各地における「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「独立国における原住民及び種族民に関する条約（ILO 第 169 号）」「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior, and informed consent : FPIC）」等、先住民の権利に関する国際規範・基準を尊重し、先住民の人権や文化に対して十分に配慮します。

当社が特定するマテリアリティ（重要課題）における人権課題についても対応します。

サプライチェーンにおける人権尊重の働きかけ

多岐に亘るバリューチェーンにおいて、全てのステークホルダーに対し人権の尊重を働きかけ、安定的で持続可能な調達・供給・物流・サービスをサプライヤー、取引先、およびビジネスパートナーと共に実現し、事業の持続可能性と強靱性を確保します。

脱炭素社会に向けた取組み

気候変動の進行に伴う人権に対する負の影響を回避するよう努め、脱炭素社会の実現に向けた環境負荷の低減に取り組みます。

地域社会における人権課題への対応

当社グループが事業活動を行う地域社会における人権課題に配慮し、地域社会の持続的な成長・発展に寄与します。

2023年2月28日 制定

日：<https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/human-rights#sec02>

英：<https://www.kanematsu.co.jp/en/sustainability/social/human-rights#sec02>

持続可能なサプライチェーン構築に向けた取組み方針

1. 強制労働および児童労働の禁止

強制労働や児童労働など人権を侵害する労働慣行を禁止します。

2. 差別、ハラスメントの禁止

人権を尊重し、人種・肌の色・信条・宗教・国籍・年齢・性別・出身・心身の障がいなどによる差別、あらゆる形のハラスメントを禁止します。

3. 結社の自由、団体交渉権の尊重

結社の自由や労働者の団体交渉権など労働基本権を尊重します。

4. 適切な労働時間の管理と賃金

従業員の適正な労働時間を管理し、過剰労働を回避するとともに、各国の労働基準などに基づき最低賃金以上を確保します。

5. 労働環境の整備

従業員の健康維持・増進を重要な経営課題と考え、健康経営を推進し、安全に働くことができる職場環境の整備に努めます。

6. 地域社会への影響

当社グループが事業活動を行う地域社会における人権課題に配慮し、地域社会の持続的な成長・発展に寄与します。

7. 公正な取引と腐敗防止の徹底

事業活動を行う国や地域の法令を遵守し、公正な取引および腐敗防止を徹底します。

8. 地球環境への配慮

事業活動において、生物多様性・環境汚染・その他環境問題への影響に配慮し、エネルギー・水・その他資源の使用量、および温室効果ガス・廃棄物の排出量の削減に努めます。

9. 商品・サービスの安全・安心

取扱製品の安全性を確保するため、関係法令を遵守するとともに、製品安全管理を適切に行います。

10. 違反事例の是正措置

本方針に違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーなどに是正措置を求めるとともに、必要に応じて、サプライヤーなどへの指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーなどとの取引継続の可否を検討します。

11. 情報開示

上記に関する情報の適時・適切な開示を行います。

2024年3月26日 制定

日：https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/supply_chain_management

英：https://www.kanematsu.co.jp/en/sustainability/social/supply_chain_management

サプライチェーンマネジメントの高度化

当社グループでは、現在、OECD が公表するデューデリジェンスに関する企業の実務的なステップに則り、サプライチェーンマネジメントプロセスの整備を進めています。その一環として、人権、労働環境、環境負荷等、多角的な観点からサプライヤーリスク評価体制の構築に取り組んでおり、今後は持続可能なサプライチェーンの確立に向け、社内外における協働体制の強化を継続的に図る方針です。

なお、サプライヤーなどの皆さまには、当社グループが特に重視する17のサステナビリティ課題を主軸としたアンケートへの回答、訪問時の意見交換、現地視察などの協力を依頼させていただく場合があります。次ページから各課題の解説及びAppendix（一般事例集）では世間一般における具体的事例も掲載していますので、参考資料としてご活用いただき、当社グループが目指す持続的なサプライチェーン構築へのご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

当社グループが重視する 17 のサステナビリティ課題

■ 人権



強制労働



過重労働
・長時間労働



児童労働



適正な報酬・
生活賃金の支払い



差別



労働安全衛生



労働組合の組成、参加の権利



地域住民への
影響

■ 環境



気候変動
(GHG 削減・省エネ)



資源の有効活用



生物多様性の保全



水資源の保全



汚染防止

■ ガバナンス



事業継続対策



情報セキュリティ



公正な事業活動



品質管理・利用者の安全と健康

人権



強制労働

強制労働とは、本人の自由意思に反して行われるすべての労働を指します。国際労働機関（ILO）第29号条約では「処罰の脅威の下で強要され、かつ本人が自発的に申し出たものではない労働」と定義されています。

また、強制労働を含むより広い概念として現代奴隷制があります。現代奴隷制は、債務労働や人身取引なども対象となります。

【該当するケース（例）】

- ・雇用主 又は 仲介業者、下請け業者、ブローカー等の第三者（以下、雇用・募集に関与する関係者）が労働者のパスポートや身分証明書を預かり、労働者の移動の自由を制限している
- ・雇用・募集に関与する関係者が労働者に借金を負わせ、労働者が自由に退職できない状況に置いている（「債務労働」）
- ・雇用・募集に関与する関係者が人身取引によって労働者に就労を強いている
- ・雇用・募集に関与する関係者が過大な費用負担を労働者に一方的に課している
- ・雇用・募集に関与する関係者が退職・就労拒否に対する不利益や報復を示唆し、労働者が長時間労働や不払残業を受け入れざるを得ない状況を生じさせている
- ・雇用・募集に関与する関係者が労働者の理解できない言語で不利な条件の契約への署名を求めている



児童労働

児童労働とは、国際労働機関（ILO）の条約や勧告に反し、子どもの健全な成長を妨げる労働を指します。一般的には以下を含みます：

- ・ 最低就業年齢に満たない者を雇用すること
- ・ 義務教育を修了する前に就業すること

- ・ 健康、安全、道徳を損なう恐れのある業務へ従事すること（例：危険作業、夜間労働）

ILO 最低年齢条約では、原則として 15 歳未満（途上国では 14 歳未満）の就業を禁止し、危険業務の場合は 18 歳未満の就業を禁止しています。また、軽易労働※は一定条件下で 13 歳以上 15 歳未満（途上国では 12 歳以上 14 歳未満）に限り認められます。

※軽易労働：身体的・精神的な負担が比較的軽い作業や業務。

【該当するケース（例）】

- ・ 満 15 歳未満の子どもが農場または工場において常時労働に従事している
- ・ 義務教育未修了の子どもが就業している
- ・ 18 歳未満の労働者が危険な機械の操作や化学物質を扱う業務に従事している
- ・ 18 歳未満の労働者が夜間労働または長時間労働に従事している
- ・ 労働契約や年齢確認措置が講じられておらず、年齢詐称の恐れがある状態になっている
- ・ 家族経営農場等において、学業に支障を来すほどの労働を子どもに課している



差別

差別とは、能力・適性・成果など合理的な要素以外の理由で、雇用や処遇に不当な差を設けることを指します。採用、昇進、報酬、研修機会などにおいて、個人の属性に基づく不平等な取り扱いは差別に該当します。

対象となる属性には、人種、民族、国籍、性別、年齢、障がいの有無、性的指向、宗教、政治的信条、出身地域、婚姻状況などが含まれます。

【該当するケース（例）】

- ・ 国籍や年齢を理由に応募者の採用を拒否する
- ・ 昇進や評価において性別や婚姻状況を考慮する
- ・ 宗教上の理由による休暇を認めない
- ・ 障がい者に対して必要な合理的配慮※を提供しない

- ・健康診断の結果や妊娠検査を理由に不利益な処遇を行う
- ・性的指向や政治的信条を理由に研修機会を制限する

※合理的配慮の例：スロープの設置や研修資料の点字化等、就業環境の調整



・労働組合の組成、参加の権利

労働組合の組成、参加の権利とは、労働者が雇用主からの報復または不当な干渉を受けることなく、自律的に団体を設立・加入し、当該団体の活動を行う自由を指します。これには、労働条件や職場環境に関する事項について団体交渉を行う権利も含まれます。

【該当するケース（例）】

- ・労働組合への加入を理由に昇進や評価で不利益を与える
- ・組合活動に参加した従業員に対して報復や脅迫を行う
- ・労働者が自主的に組合を設立することを妨害する
- ・団体交渉の場を設けず、労働条件の改善要求を無視する
- ・労働者評議会や協議会への参加を制限する



・過重労働・長時間労働

過重労働・長時間労働とは、法定労働時間や企業の就業規則を超えて、労働者に対し過度な労働時間が課される状態を指します。これには、休憩時間や休日が適切に確保されない事案や、時間外労働に対する賃金不払いなども含まれます。長時間労働は、労働者の健康への悪影響や安全管理上のリスクを増大させる要因となり得るだけでなく、強制労働の一因となる場合があります。

【該当するケース（例）】

- ・法定労働時間を超える残業が常態化している
- ・残業代や休日手当が支払われない

- ・休憩時間や休日が十分に与えられない
- ・ノルマ達成のために過度な勤務を強要される
- ・企業が残業を記録上発生していないことにし、従業員のサービス残業を常態化させる
- ・長時間労働により健康被害（心身の不調）が発生している



・適正な報酬・生活賃金の支払い

適正な報酬とは、法定最低賃金を下回らない給与に加え、残業手当および法定給付等、すべての労働関連報酬が適切に支払われることを指します。さらに、生活賃金は、労働者とその扶養家族が基本的ニーズを充足するために十分な水準の賃金と定義されます。この生活賃金の概念には、食品、水、住居、教育、医療、交通、衣類、ならびに予測困難な事態への備えとなる資金が含まれ、一般的に法定最低賃金を上回る水準の支払いが求められます。

【該当するケース（例）】

- ・法定最低賃金を下回る賃金で労働させる
- ・賃金から不当な控除（保証金や違約金など）を行う
- ・賃金の支払いを遅延させる
- ・労働契約に記載された報酬条件を一方的に変更する
- ・インセンティブや歩合給の条件や内訳について労働者に説明しない



・労働安全衛生

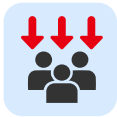
労働安全衛生とは、労働者が業務遂行中に遭遇する事故および疾病のリスクを低減し、安全かつ健康的な労働環境を確保するための一連の取組みを指します。これには、設備の安全性確保、化学物質の適正管理、衛生的な施設の整備・運用、ならびに緊急事態への対応・体制の構築等が含まれます。

【該当するケース（例）】

- ・機械設備に安全カバーや緊急停止装置がない

- ・漏電、火災、滑りやすい床などの危険箇所が放置されている
- ・有害化学物質の管理が不十分で、適切な保護具が支給されていない
- ・騒音や悪臭などの環境リスクに対策が取られていない
- ・トイレや食堂などの施設が不衛生、または安全基準を満たしていない
- ・緊急時対応（避難経路、消火器配置）が整備されていない
- ・職場における定期的な避難訓練が実施されていない

/



地域住民への影響

地域住民への影響とは、企業活動やサプライチェーンに関連して、周辺住民の生活・権利・環境に悪影響を及ぼす行為や状況を指します。これには、土地収用や強制移転、騒音・排水による生活環境の悪化、地域資源の過剰利用などが含まれます。

【該当するケース（例）】

- ・土地取得に伴い、住民の合意なく立ち退きを強いる
- ・工場建設による騒音や排水を放置し、地域住民の生活環境を悪化させる
- ・水資源や森林資源の過剰利用により、地域の生活基盤を損なう
- ・工場から汚染物質を流出させ、地域住民に健康被害を発生させる
- ・事業活動にともなう森林伐採で先住民族の狩猟・採集の生活圏を消失させ、生計手段を奪う

環境



気候変動（GHG 排出量削減・省エネ）

気候変動とは、温室効果ガス（GHG）の排出が増加することで、地球全体の平均気温や天候の傾向が長期間にわたって変わる現象です。こうした変化は、異常気象の頻発や海面上昇、食料・水資源の不足、生態系への悪影響、さらには経済活動や人々の健康にも深刻なリスクをもたらします。企業の活動では、製造や輸送、エネルギー消費などによって CO₂ やメタンが排出されるため、その削減や省エネへの取組みが重要とされています。

【該当するケース（例）】

- ・製造工程で高エネルギー消費設備を使用している
- ・化石燃料を主燃料とする発電設備を利用している
- ・冷媒を漏出させ、フロン類を排出する
- ・高排出型の輸送手段（老朽化トラックなど）を使用している



・生物多様性の保全

生物多様性とは、地球上に存在する多様な生物種やその生態系、さらにそれらを支える遺伝子の多様性を指します。これらの多様性は、食料や水資源の供給、気候の調整、土壌の形成など、人間社会と企業活動を支える基盤となっています。しかし、生息地の破壊や資源の過剰利用などによって生物多様性が失われると、自然環境の回復力が低下し、資源調達の不安定化など事業リスクの増大につながります。原材料の調達や土地利用、廃棄物の排出などが生態系に影響を与えるため、自然環境を長期的に健全な状態に維持できるよう、生物多様性の保全に配慮した事業運営が企業に求められています。

【該当するケース（例）】

- ・原材料調達に伴う森林伐採により、絶滅危惧種の生息地を破壊する
- ・湿地や自然林を農地へ違法に転換する
- ・違法漁業や乱獲により、生態系のバランスを変化させる

- ・化学物質の排出により、周辺生物の生息環境を破壊する



・汚染防止

汚染防止とは、企業活動に伴って発生する排水・排気・廃棄物・化学物質などが環境に悪影響を及ぼすことを未然に防ぐ取組みを指します。これらの排出が適切に管理されない場合、大気や水質、土壌の汚染を招き、地域住民の健康や生態系に深刻な影響を与える可能性があります。企業には、法令遵守に加えて、環境負荷を継続的に低減し、汚染の予防に取り組むことが求められています。

【該当するケース（例）】

- ・排水処理設備が整備されておらず、工場からの排水がそのまま河川に流れている
- ・揮発性有機化合物（VOC）や粉じんの排出管理が十分に行われていない
- ・化学物質の保管や廃棄が適切でなく、漏洩のリスクがある
- ・排水量や化学物質の使用量について記録がなく、改善状況の把握ができない
- ・汚泥や廃棄物の処理を外部に委託する際、委託先の法令遵守状況を確認していない



資源の有効活用

資源の有効活用とは、エネルギーや水、原材料などの有限な資源を効率的かつ持続的に利用することを指します。資源の浪費や過剰利用が続くと、調達コストの上昇や資源枯渇のリスクが高まります。そのため企業には、再利用・リサイクルの推進、工程の効率化、代替素材の活用などを通じて資源利用を最適化し、環境負荷の低減に取り組むことが求められています。

【該当するケース（例）】

- ・製造工程で原材料の歩留まりが低く、大量の端材が発生している
- ・再利用可能な副産物を廃棄している
- ・梱包材が過剰で、リサイクル可能な素材を使用していない
- ・廃棄物の分別が不十分で、再資源化率が低い

- ・製品設計においてリサイクル性や長寿命化を考慮しない
- ・水やエネルギーの使用量を測定・管理せず、使用状況を把握していない



・水資源の保全

水資源の保全とは、事業活動における水の使用量を適切に管理し、汚染を防止しながら、持続可能な水循環を維持する取組みを指します。水は限りある資源であり、その不足や汚染は地域社会や企業活動に影響を及ぼす可能性があります。そのため企業は、効率的な利用や再利用の促進、排水の適正管理を通じて、水資源への負荷を最小化し、持続可能な水環境の確保に取り組むことが重要です。

【該当するケース（例）】

- ・水質基準を満たさない排水を外部に排出している
- ・工場で大量の水を使用しているが、再利用や循環システムがない
- ・冷却水や洗浄水を再利用せず使い捨てにしている
- ・水使用量や排水量の記録・管理を行わず、使用状況を把握していない
- ・水資源が逼迫している地域で、節水対策を講じていない

ガバナンス



事業継続対策

事業継続対策とは、自然災害、感染症、サイバー攻撃、政治的混乱など、事業活動の中断につながるリスクに備え、重要業務を継続または早期に復旧させるための取組みを指します。これらのリスクは企業の供給体制や社会インフラに影響を及ぼす可能性があるため、事前の計画と体制整備が不可欠です。代表的な取組みとして「事業継続計画（BCP）」の策定があります。

【該当するケース（例）】

- ・リスク評価を実施していない
- ・特定の取引先に原材料調達を集中させ、有事の際に安定供給が困難になる
- ・災害時に代替生産拠点や物流ルートが確保されていない
- ・IT システム障害時のバックアップ体制が整備されていない
- ・感染症流行時の従業員安全確保や勤務体制の計画がない
- ・緊急時の連絡網や指揮命令系統が明確でない
- ・BCP はあるが、定期的な訓練や見直しが行われていない



公正な事業活動

公正な事業活動とは、法令や国際的な規範を遵守し、取引や業務プロセスにおいて誠実かつ透明性を確保することを指します。贈収賄や不正な利益供与、競争を阻害する行為、知的財産権の侵害などの不公正な行為は、企業の信頼性や社会的評価を損ない、事業リスクを高める可能性があります。公正な取引慣行を徹底し、適切なガバナンスのもとでコンプライアンスを強化することが、企業の持続的成長を支える基盤となります。

【該当するケース（例）】

- ・顧客や取引先から社会的儀礼を超える金品を受領する
- ・他社と価格や販売地域について事前に取り決めを行う（カルテル）

- ・サプライヤーに対して一方的に不合理な契約条件を押し付ける
- ・反社会的勢力に不適切な利益を供与する
- ・公務員や取引先に対して金銭や接待を提供し、業務上の便宜を図る
- ・マネーロンダリングを行う
- ・非公開情報を利用して株式取引（インサイダー取引）を行う
- ・取引内容を正確に記録・管理しない



情報セキュリティ

情報セキュリティとは、企業や取引先が保有する顧客データ、取引情報、技術情報などの情報資産を、機密性・完全性・可用性の観点から適切に保護する取組みを指します。情報漏えいや改ざん、システム障害が発生すると、企業の信用失墜や事業停止などの重大な影響を及ぼす可能性があるため、アクセス管理やデータ保全、システムの安定稼働を通じて安全性を確保することが重要となります。

機密性：情報が許可された者のみアクセス可能であること

完全性：情報が正確で改ざんされていないこと

可用性：必要な時に情報へアクセスできること

【該当するケース（例）】

- ・顧客情報や従業員データを暗号化せずに保管・送信している
- ・パスワード共有や弱い認証設定により第三者が不正アクセス可能な状態である
- ・USB や外部記憶媒体で機密情報を持ち出すことが可能な状態である
- ・クラウドサービス利用時にアクセス権限管理が十分でない
- ・サイバー攻撃（ランサムウェア、フィッシング）への対策が実施されていない



品質管理・利用者の安全と健康

品質管理とは、製品やサービスが設計から製造・提供に至るまで一貫して規定の品質基準を満たすよう

管理する仕組みを指します。また、利用者の安全と健康とは、製品やサービスの使用に伴う事故や健康被害を防ぐため、法令や国際基準に基づいて安全性を確保することを意味します。企業には安全設計、品質検証、適切な情報提供などを通じて高い品質と安全性を確保する取組みが求められます。

【該当するケース（例）】

- ・製品に安全基準を満たさない部品を使用している
- ・製造工程で品質検査が省略されている
- ・化学物質やアレルギーの含有情報を開示していない
- ・広告やカタログで事実と異なる性能を表示している
- ・製品ラベルや取扱説明書に誤った情報を記載している
- ・顧客からの品質クレームに対応する仕組みがない

参考文献

・国際人権章典

英: <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

和: https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

英: <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>

和:

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

・国際労働機関（ILO）労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言

英: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilo-1998-declaration-fundamental-principles-and-rights-work-and-its-follow>

・「子どもの権利とビジネス原則」

英: <https://www.unicef.org/documents/childrens-rights-and-business-principles>

和: <https://www.ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=123>

・OECD「多国籍企業行動指針」

英: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html

和: <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

・国連グローバル・コンパクト／グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

英: <https://www.unglobalcompact.org/>

和: <https://www.ungcjin.org/>

・レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範

英: <https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

和: https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0_Japanese.pdf

・一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）

和: <https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>