

サステナビリティ調達ガイドライン 解説書

制定年月日	2024年10月28日
改訂年月日	
版数	1 版

作成	確認	承認
平田	内田	横山

サステナビリティ調達ガイドライン

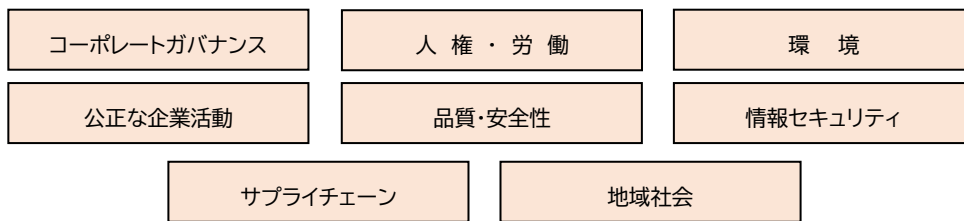
スコープは「人を幸せにする、世の中を豊かにする、未来の文化をつくる、総合企画会社」を目指しています。

これを支えるのはスコープの発想力と実現力です。

この発想力と実現力を最大限発揮し、社会課題の解決に取り組むためにはサプライチェーン全体でのサステナビリティ調達が不可欠です。

スコープでは、「国連グローバル・コンパクト」10原則、国際規格 ISO26000 における社会的責任の原則、中核主題や GRI スタンドアードおよび当社のサステナビリティ方針にもとづき、サステナビリティ調達に取り組んでいます。

そのため、スコープではスコープの経営戦略、事業領域に沿って潜在リスクと顕在化しているリスクの分析を行い、以下の 8 分野を選定してサステナビリティ調達ガイドラインを策定しました。



【コーポレートガバナンス】

<法令遵守>

事業を行う中で適用される各国・地域の法令や関連する国際ルールを遵守し、法令遵守のための方針の策定、体制の構築、教育の実施、内部通報窓口の設置等、体制の整備を行ってください。

【解説】

企業は、事業を行う中で環境や人権、公正な取引や情報セキュリティなどに関わるさまざまな法規制や政策が各国で制定・導入されていることを理解し、遵守しなければなりません。これらはサプライチェーンや市場のグローバル化に伴い、自社だけでなくサプライチェーン全体での法規制の遵守や国際行動規範の尊重が求められています。国際行動規範には国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」「SDGs(持続可能な開発目標)」、OECDによる「多国籍企業行動指針」、ILOによる「多国籍企業宣言」などがあります。

<内部統制>

企業としての業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守、資産の保全を担保、これらのための管理体制の整備を行ってください。

【解説】

内部統制を有効に機能させるため、役割と責任を明確化し、内部統制担当者・監査委員会・監査役などの設置、報告方法の整備などを行ってください。定期的なモニタリングおよび評価を行うことで継続的に内部統制が機能するよう体制を整備してください。

<内部通報制度の整備>

社内外から組織的または個人的な不正行為に関する通報およびそれに関する相談を適切に処理するための窓口や仕組みを導入し、人権侵害・不正行為の未然防止、早期発見および是正を図り、人権保護・コンプライアンスの徹底に努めてください。

【解説】

・自社およびサプライチェーン、地域社会などにおける企業活動に関連した違反行為(不法・不正行為、人権侵害、コンプライアンス違反など)について、自社の従業員だけでなくクライアント・取引先、関係団体・地域住民などのステークホルダーが通報・相談することができる窓口や仕組みを導入してください。通報・相談者が匿名で苦情を申し立てられるように、独立した制度を社内や社外に設置することが望まれます。

・制度に関する情報を広くかつ透明性を保ちながら周知し、通報・相談者に関する個人情報の機密性を保持し、組織からの不利益や報復行為を受けることがないことを保証してください。ここでいう組織からの不利益や不法行為には直接・間接を問わず嫌がらせなどを含む就業環境を害する行為や不当な人事考課・報酬・解雇・配置転換などの労働条件の変更、取引の停止や縮小、買い取りの強要などの不公正な取引の強要なども含まれます。

<災害対策>

大規模自然災害の発生時に、人的被害および事業資産の損害を最小限にとどめつつ、事業の継続または

早期復旧を可能とするための事業継続計画を策定し、定期的な計画の見直しや訓練の実施を行ってください。

【解説】

事業継続計画の策定にあたっては、大規模自然災害(地震、津波、洪水、台風、ゲリラ豪雨等の暴風雨、噴火、土砂災害など)にとどまらず、災害に伴う火災・停電・断水・交通障害、伝染病・感染症の発生、テロ・暴動などの事業継続に重大な影響を与える事由を考慮した対応計画の策定が望まれます。それぞれの緊急事態の発生確率や事業に与える影響を評価し、対処するための対応計画を明文化してください。事業継続計画は従業員へ周知し、継続的な教育・訓練を行うとともに定期的な見直しを行ってください。

【人権・労働】

<人権の尊重・差別の禁止>

企業活動に関わるすべての人々の人権を尊重・保護し、差別を撤廃するための方針の表明、周知、教育を行ってください。

【解説】

企業活動に関わるすべての人々とは、企業の従業員(正規・非正規を問わない)ほか、派遣社員や業務委託先、お客様や地域の人々、従業員の家族など、企業活動に直接または間接的に関わるすべての人々を指します。

1. 法令および国際的な人権に関する宣言、国際条約等を遵守、尊重し、人権の尊重と保護に取り組んでください。

※国際的な人権に関する宣言

「国際人権章典」「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」等

1【解説】

企業は法令遵守のみならず、国際的な基準や条約を参照し、企業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、保護しなければなりません。「世界人権宣言」「日本における各法令」(日本国憲法、同和問題、障がい者、男女平等、労働、ハラスメント)を組織として理解し、法令遵守および国際的な人権に関する宣言を行い、国際条約などを遵守・尊重し、人権の尊重と保護に取り組むための方針を立ててください。参照すべき国際的な基準には「国際人権章典」「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」「中核的労働基準」「ビジネスと人権に関する指導原則」などのほか、国連グローバル・コンパクト 10原則などがあります。

2. 採用や就業上において、性別、年齢、国籍、人種、宗教、民族、障がいなどでの差別を行わないでください。

2【解説】

賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用実務において、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、政治思想、所属組合、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行為があってはなりません。採用実務において一定規模以上の事業所においては、公正採用選考人権啓発推進員を選任し、ハローワークや労働局が行う研修会などに参加し、差別や人権問題等の理解を深め、公正な採用選考が行われるように努めてください。参照すべき法令は「男女雇用機会均等法」「障害者差別解消法」などがあります。

3. 直接、間接を問わず人権侵害に加担しないでください。

3【解説】

人権侵害は、採用や就業上での差別的な待遇、強制、脅迫やハラスメントなど直接的なものだけでなく、企業活動を通じて取引先、仕入先、製造元などの調達先で強制労働や児童労働などが発生した場合も間接的に人権侵害に加担してしまうことになります。取引先、仕入先、製造元などの調達先に対しても強制労働や児童労働、賃金不払いや長時間労働などの法令違反、差別的待遇やハラスメントなどの重大なトラ

ブルが発生していないか確認してください。

4. 人権尊重・保護のための方針の策定、体制の構築、教育の実施、内部通報制度などを整備してください。

4【解説】

人権尊重・保護に取り組むための企業方針を策定し、表明してください。また、研修や共有の機会を設け、浸透を図ってください。人権侵害が発生した場合に、通報・相談できる窓口体制と対応プロセスを策定し、周知してください。通報・相談は機密性・匿名性を確保し、通報・相談したことにより企業・個人から報復行為などの不利益を受けることがないように保護をしてください。

5. 人権侵害が確認された場合は、救済対応を実施してください。

5【解説】

あらかじめ人権侵害が発生した場合に対応する部署や対応者を定めておき、人権侵害が発生した場合は速やかに事実確認を行ってください。人権侵害が確認された場合は、必要に応じて顧問弁護士などの外部専門家とも連携し、被害者への救済・支援を行ってください。救済は被害者に対する人権侵害を除去し、侵害のない状態で就業できるよう職場環境や業務プロセスの改善、従業員への教育・指導などによる再発防止を含みます。

6. 労働組合の組織、加入および求職や昇進、解雇または転勤の決定などの活動に関し、差別を禁止する方針と手順を導入してください。

6【解説】

従業員には、労働環境や労働条件などに関する労使間協議を実現する手段としての権利(結社の自由や団体交渉権など)があります。これらの権利を尊重し、従業員の労働組合の設立・運営・加入・脱退、団体交渉に対して干渉を行わないでください。労働組合の加入を理由に昇進をさせない、不合理な配置転換・解雇、脱退の強要などを行わないほか、これらを示唆するような行為も行わないでください。

<労働法令の遵守・児童労働の禁止>

労働法令を遵守し、適切な労務管理のもと法令に違反する時間外労働、賃金の不払い、労働の強制を行わないでください。

【解説】労働法令の遵守

・労働に関しては、すべての従業員へ法令にもとづき休日・休憩・休暇を与え、労働時間が法令で定める上限を超えることがないように適切な労務管理を行ってください。

・労働に対しては法令で定める最低賃金以上の賃金を支払い、時間外労働や深夜労働が発生した場合は、法令で定める以上の割増賃金を支払ってください。

・一定以上の規模の事業所は定期健康診断、高年齢者・障がい者の雇用、就業規則等の策定などに関して実施・届出などが法令で定められています。これについても適切な時期に実施・報告・届出などを行ってください。

・労働の強制とは、暴行・脅迫・監禁、精神または身体的自由を不当に拘束する手段などによって労働者の意思に反して労働を強要することで、実際の労働の有無は問われません。

【解説】児童労働の禁止

労働基準法では、就業最低年齢は原則 16 歳(児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで)以上とされ、16 歳未満の年少者を労働に従事させることが禁止されています。ただし、非工業的業種で児童の健康および福祉に有害でなく、軽易な労働については例外的に満 13 歳以上の児童を使用することができます。ただし、18 歳未満の未成年者(年少者および児童)については、従事できる労働の種類や労働時間などに制限があり、未成年者の法定時間外労働、深夜労働は禁止されています。採用にあたっては公的証明書などで採用者の年齢確認を行い、未成年者を採用する場合は適切な配置と労務管理を行ってください。

<非人道的な扱いの禁止>

いかなる理由においても虐待、体罰、ハラスメントなどの非人道的な扱いをしないでください。

【解説】

ハラスメントとは、他者に対する言動・行為が本人の意図とは関係なく、他者に身体的・精神的なダメージを与えたり、不快にさせたり、不利益を与えたりすることを指します。

〔代表的なハラスメント〕

- ・セクシャルハラスメント(セクハラ): 性的嫌がらせ(男女を問わない)
- ・パワーハラスメント(パワハラ): 上司から部下など優位性を利用した精神・肉体的攻撃、発注元から発注先への不利な取引条件の押しつけ
- ・モラルハラスメント(モラハラ): 大人のいじめ、特定の人に対して悪口や無視をする行為
- ・スメルハラスメント(スメハラ): 体臭や口臭など臭いで他人を不快にさせる行為
- ・時短ハラスメント(ジタハラ): 労働時間の短縮による嫌がらせ
- ・マタニティハラスメント(マタハラ): 妊婦・出産経験者に対する嫌がらせ
- ・パタニティハラスメント(パタハラ): 男性従業員の育児に関する嫌がらせ
- ・ケアハラスメント(ケアハラ): 従業員の介護に関する嫌がらせ
- ・カスタマーハラスメント(カスハラ): 消費者が悪質なクレームをする行為
- ・エイジハラスメント(エイハラ): 中高年の社員などに年齢での悪口を言う行為

<労働環境・安全衛生>

従業員の健康・安全を害する労働環境、労働条件を改善し、健康で安全に働き続けることができる職場環境の整備に取り組んでください。

【解説】

業務上の怪我・事故や病気の発生を防止し安全で衛生的な職場環境が、従業員の定着や労働意欲の向上、製品・サービスの品質向上、生産性向上にも大きく影響します。労働安全衛生に関する法令を遵守し、職場における危険を発生の可能性を含めて特定・評価し、危険の排除と予防保全を考慮した職場環境の設計・実施および従業員への教育・訓練を行ってください。

1. 使用者、労働組合および労働者の代表は、三者にとって満足のいく合意に達するため、自由に問題点を協議し、健全な労使関係を構築してください。

1【解説】

使用者、労働組合および労働者の代表との交渉や協議の機会を設けるように努め、形式的な交渉や協議

しか行わない、労働条件に関する資料請求などに正当な理由なく対応しないなど、実質的に誠実な交渉を行わない(不誠実団交)行為はしないでください。

2. 職場の建造物・設備と従業員に提供される住居は、従業員の安全を確保するに十分な基準を満たすものとし、現地の建築基準規制に関する法令による認可を受けており、適切に点検され検査に合格しているようにしてください。
3. 職場と従業員に提供される住居に現地法令の基準を満たす非常口および避難通路・標識を設置し、定期的点検と避難訓練を行ってください。

2.3【解説】

職場の建造物・設備と従業員に提供される住居は「消防法」や「建築基準法」、「安全衛生法」などの基準を満たしているものでなくてはなりません。有効な免許または許可を取得・保持してください。従業員の生命・身体の安全を守るため、発生する可能性のある災害や事故などを特定・評価し、緊急時の対応策をたて、職場内・従業員へ周知してください。緊急時の備えとして以下の取り組みを行ってください。

- ・緊急時の報告・連絡・通知方法の整備
- ・施設内外の避難経路の確保・周知
- ・避難施設の設置
- ・消火・防災設備周辺や避難経路上の障害物の除去
- ・災害備蓄品の備蓄
- ・火災検知システム・消火器・防火扉・スプリンクラーの設置

4. 従業員に、作業を安全に行うために必要な防護具、作業方法の説明、およびトレーニングなどを提供してください。
5. 化学薬品の取扱い・保管を適切に行い、事故の予防と事故発生時の被害拡大防止に努めてください。

4.5【解説】

従業員が安全に作業を行うため、人体に有害な生物的・化学的・物理的影響などの危険は適切な手段により除去されるか管理してください。適切な管理手段には、従業員への適切な教育、保護用品の提供などのほか、身体的負荷のかかる作業への配慮なども含まれます。

〔人体に有害な化学物質の例〕

- ・煤煙・蒸気・ミスト・粉塵等や、劇毒物、放射線、慢性病を引き起こす物質(鉛、アスベストなど)
- ・著しい騒音や悪臭なども人体に有害

〔身体的負荷のかかる作業への配慮の例〕

- ・手動による重量物運搬作業などの重労働、手作業での原材料の取扱い、長時間にわたる反復作業や連続作業なども身体に負荷のかかる作業にあたり、定期的な小休止・作業補助具の提供・複数作業での分担などにより負荷の軽減を図る

6. 福利厚生に関連する法規制を遵守し、従業員が安心して働ける待遇の整備に努めてください。

6【解説】

福利厚生には、社会保険・健康診断・法定休暇などの法定の福利厚生、会社の判断で提供する法定外の福利厚生があります。従業員が安心して働ける待遇の整備のため、法定外の福利厚生も積極的に取り組み

を行ってください。

法定外の福利厚生には以下などがあります。

- ・慶弔見舞金制度
- ・住宅手当(家賃補助)、通勤手当
- ・スポーツジムやレジャー施設の利用補助
- ・特別休暇制度
- ・財産形成制度

〔関連法令〕

健康保険法、介護保険法、厚生年金保険法、雇用保険法、労働者災害補償保険法、子ども・子育て支援法、障害者の雇用の促進等に関する法律

<ワーク・ライフ・シナジーの実現>

従業員が心身ともに健康で「ワーク(仕事)」と「ライフ(生活)」の双方を充実させて、一人ひとりが最大限の力を発揮できる「ワーク・ライフ・シナジー」の実現に向けた環境づくりを推進してください。

【解説】

「ワーク(仕事)」と「ライフ(生活)」の双方を充実させるため、次のような取り組みを行ってください。

〔柔軟な働き方の導入〕

従業員が家庭や育児と仕事を両立できるように、時短勤務やテレワークなど働く時間や場所を柔軟に選択できる制度を導入

〔育児・介護の支援〕

育児・介護休業制度などを導入・周知し、制度を利用しやすい環境を整え、家族の大切な時間を支援

〔キャリアアップ支援〕

従業員が必要な知識や技術を習得するための教育・研修の機会を設ける、受講費用の一部を補助するなどの従業員のキャリアアップ支援

〔メンタルヘルスケア〕

ストレス管理やメンタルヘルスのサポートを行い、従業員の心身の健康をサポート。従業員が 50 人以上の事業所においては産業医を選任し、従業員の健康相談を受け付ける窓口を設置

【環境】

<地球環境保全>

原材料の調達、製造、供給などあらゆる場面で地球環境に配慮した事業を行い、持続可能な社会の実現に貢献してください。

1. 各国・地域の環境に関する規制および国際条約を遵守してください。

1【解説】

世界各国および地域の環境に関連する法規制や国際条約を確実に守ることが求められます。これには、例えば「環境基本法」や「気候変動に関する国際連合枠組条約」などが含まれます。法規制や国際条約に関する最新情報を定期的に収集し、社員への周知を徹底し、内部監査を実施し、法規制遵守の確認を行ってください。

2. 国際条約または法規制で禁止されている化学物質およびスコープより使用を禁止されている化学物質は使用しないでください。

2【解説】

国際条約または国家・地域の法規制(ストックホルム条約、ロッテルダム条約※、バーゼル条約など)で規制されている化学物質などを使用しないでください。使用している化学物質のリストを作成し、禁止化学物質が含まれていないことの確認や、化学物質の管理台帳を整備し、定期的に見直すなどの対策を行ってください。

※ロッテルダム条約(PIC条約)例:対象化学物質 55 物質(化審法の第1種特定化学物質、労働安全衛生法の製造禁止物質、毒物及び劇物取締法の特定毒物、農薬取締法の販売禁止農薬など)の取扱いがないこと。

3. 廃棄物・排気・排水は適正に管理し、環境汚染を予防し、3R を推進してください。

3【解説】

〔廃棄物の適正管理〕 分別収集・適切な処分を徹底し、リサイクル可能な資源は適切にリサイクル。

〔排気・排水の適正管理〕 排気は工場及び事業場から排出される大気汚染物質に対する規制に則っているか、気体の入った缶の厳重な扱いを行っているか、排水は工場や事業場から排出される工場排水に対する水質汚濁防止法を守っているか、などのモニタリングを行い、環境基準を超えないように管理。

〔3R の推進〕 リデュース(廃棄物の発生抑制)、リユース(再利用)、リサイクル(再資源化)の 3R を推進し、資源の有効活用を図る。

4. 事業が環境に与える影響の適正な把握に努め、持続可能な資源の有効活用と環境負荷軽減に努めてください。

4【解説】

使用電力量、使用エネルギー量、使用水量、廃棄物(ゴミ、排水)の量、温室効果ガス排出量の追跡と削減目標の設定や、環境負荷を軽減するための具体的なアクションプランを策定し、実施してください。将来的には温暖化物質(GHGs)も入ります。

5. 生物多様性および自然生息地の回復の重要性を認識し、保全に努めてください。

5【解説】

事業活動が影響を与える可能性のある生物種や生息地を特定し、保全対策を講じてください。製品・販売へ使用する紙類を供給する場合は森林資源への負荷を最小限に抑えてください。製品・販売へ使用するプラスチックが適切に処理されない場合の海洋流出などへの対策はプラスチックを減らす・適切な処分をするなどを行ってください。

6. スコープグループの目標達成に協力してください。

- ・温室効果ガス(主に CO2)排出量の削減
- ・省資源・省エネルギー
- ・環境配慮型素材(バイオマス・生分解性・リサイクル素材・紙、等)の調達

6【解説】

スコープグループの今後策定する目標達成に協力してください。温室効果ガスとは、さまざまなものがある中で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、PFC、SF6、NF3 の 7 種類の物質群を指します。エネルギー効率の良い設備・機器の導入、環境配慮型素材を使用した製品の開発推進を検討してください。

7. 環境に優しい技術の開発と普及に努め、積極的に導入し、社員の環境意識の醸成と向上に努めてください。

7【解説】

・環境に優しい技術(エコテクノロジー)とは、環境負荷を最小限に抑えながら、資源の有効活用や環境保全を促進する技術のことです。例えば、以下のものがあげられます。

〔省資源・省エネルギー〕 エネルギー消費を最小限に抑え、資源の有効利用を促進する技術やプロセス。

〔排出削減〕 有害物質や温室効果ガスなどの排出を最小限に抑える技術。

〔再生可能資源の活用〕 バイオマスエネルギー、再生可能素材の利用など、再生可能な資源や材料を利用することで、自然資源の消費を減らし、廃棄物の削減を図る技術が含まれる。

〔リサイクル・循環経済〕 製品の寿命を延ばし、廃棄物を再利用・リサイクルすることで資源の無駄を減らす技術。

〔生態系への配慮〕 土地利用の計画、生物多様性保護、環境への影響を最小限に抑えたインフラ整備など、人間活動が生態系に与える影響を最小限に抑えるための技術。

・社員の環境意識の醸成と向上のために、環境保護に関する教育や研修プログラムを設ける、環境技術に関する研究開発予算を確保するなどを行ってください。

8. 気候変動の緩和および気候変動への適応に努めてください。

8【解説】

温室効果ガスの排出削減や、気候変動の影響を最小限に抑えるための取り組みを通して、気候変動の緩和および気候変動への適応に努めてください。温室効果ガス排出量削減のためのエネルギー効率化、再生可能エネルギーの利用を実施してください。気候変動リスク評価を行い、リスク対策を策定・実行してく

ださい。

気候変動リスク評価とは、気候変動が事業や組織に与える影響を定量化し、適切な対策を講じるためのプロセスで、以下があります。

〔リスクの特定と評価〕 気候変動によって引き起こされるさまざまなリスクを特定し、それらのリスクが事業や組織に及ぼす影響を定量化する。これには、気象イベントによる物理的なリスク、規制変更や市場の変化による政治的・経済的リスク、社会的影響などが含まれる。

〔事業への影響の評価〕 気候変動が事業活動に及ぼす可能性のある直接的および間接的な影響を評価。これには、物理的な損害、事業継続性への影響、サプライチェーンの脆弱性、市場リスクなどが含まれる。

〔リスク対応策の策定〕 リスクを軽減し、機会を活用するための具体的な対策や戦略を策定。これには、リスクの回避、緩和、受容、転換などの戦略が含まれる。

〔情報の開示〕 リスク評価の結果を適切に開示し、ステークホルダーや関係者との間で透明性を確保。これにより、事業の透明性と持続可能性に対する信頼を高める。

〔長期的な視野〕 気候変動リスク評価は、長期的な視野で行われる必要があり、将来の気候変動の影響に対処するための戦略を策定することが重要。

【公正な企業活動】

<腐敗防止と公正な取引>

公正、透明、自由な競争並びに適切な取引を行い、政治、行政との健全かつ正常な関係を保ってください。

1. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗取引に関与しないでください。

1【解説】

贈収賄とは、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、いずれかの人物または組織との間で贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を、法令もしくは社会的な通念の範囲を超えて、供与または受領することです。

2. 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ような贈与、融資、謝礼、報酬その他利益を直接的または間接的に供与または受領しないでください。

2【解説】

契約を獲得・維持する目的で、直接的あるいは間接的に価値のあるものを与えること、受け取ること、またその約束、申し出を含めて、不適切な利益の取得を禁止してください。

3. 腐敗防止対策の方針と教育体制を整備してください。

3【解説】

贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げてください。これを継続的に遵守するため、手順を明確化し、継続的に監視する体制をつくるとともに、従業員に適切な教育・研修を行ってください。

4. 自由で公正な競争を尊重し、独占禁止法などの法令や社内ルールを守ってください。

4【解説】

独占禁止法や下請法など公正な競争、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を防止しなければなりません。社会の秩序や安全に脅威を与える勢力を排除し、法令、条例および社会規範を遵守しなければなりません。製品やサービスに関するカタログなどの表示およ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に配慮してください。

5. 取引にあたっては健全な商慣習に従い、適切な条件のもと取引を行い、私的な利益は受けないでください。

5【解説】

会社における自分自身の立場・職務、会社の資産を利用して、または自分の職責に背いて、自分自身・近親者・友人など第三者のために利益を図ってはいけません。自分自身・近親者・友人などが競合他社や取引先と密接な関係にある場合あるいは金銭上の密接な利害関係がある場合は、個人と会社との間で利益相反が発生している危険性があるため注視してください。個人あての歳暮・中元など、また金券は、贈答の禁止・受領の辞退をしてください。

〔参照〕厚生労働省のモデル就業規則(平成30年1月)第3章の服務規律(遵守事項)第11条より抜粋。
労働者は、以下の事項を守らなければならない。職務に関連して自己の利益を図り、または他より不当に金品を借用し、もしくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと。

6. 政治献金や国内公務員・外国公務員およびこれらに準ずる者に対する贈り物・接待・金銭的利益は各国の法令に従って実施し、政治・行政とは正常な関係を保ってください。

6【解説】

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、いずれかの人物との間で贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を、法令もしくは社会的な通念の範囲を超えて、供与または受領してはいけません。いわゆる「ファシリテーション・ペイメント※」と呼ばれるものも、それが法令などに抵触するものであれば、金額の多寡に関わらず認められません。

※公務員などから通関、検問、入国または滞在ビザの発給または延長申請などに関して、関係法令に根拠のない小額の支払いを要求されること。

<知的財産の保護>

1. 自社が保有または自社に帰属する知的財産権などが第三者に侵害されないよう保護し、注意を払ってください。
2. 第三者の著作権や、特許権・実用新案権・意匠権・商標権などの知的財産権を尊重し、権利侵害を一切行わないでください。

1. 2【解説】

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。侵害を防ぐため、商品・サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、顧客や取引先を含む第三者の知的財産の事前調査などを行ってください。また、第三者の知的財産権の侵害をしないため、第三者の知的財産権の不正入手や不正使用を一切行わないでください。

【品質・安全性】

<品質管理・安全性>

日本で定められている品質基準・表示基準をいずれも遵守し、最終消費者の安全への配慮と適切な情報提供に努めてください。

【解説】

企業は、商品・サービスの品質に関して適用される法令基準を遵守し、商品・サービスが安全基準を満たすものであることに責任があり、法令基準のみならず通常有すべき安全性についても配慮しなければなりません。商品・サービスの安全性や品質に係る情報は、顧客のみならずサプライチェーンを通じてさまざま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。そのため、商品・サービスに関する仕様、品質、取扱い方法などや使用されている部材、部品の材料や含有物質などについて正確な情報の提供が求められます。

〔日本で定められている品質基準・表示基準の例〕

日本工業規格（Japanese Industrial Standards, JIS）、食品表示法、薬機法（医薬品、医療機器などの品質、有効性および安全性の確保などに関する法律）、消費生活用製品安全法、建築基準法、電気用品安全法（PSE 法）、景品表示法

1. 商品・サービスの開発・提供に対して高い倫理観を持ち、法令・社会規範を遵守してください。

1【解説】

コンプライアンス基本方針を策定してください。高い倫理観とは、以下などを指します。

〔顧客や利害関係者への誠実な対応〕 顧客に対して正直かつ公正な取引を行い、消費者の権利を尊重

〔従業員への配慮〕 従業員の安全と健康を守るための施策や公正な労働条件の提供など

〔環境への配慮〕 環境負荷の最小化や持続可能な資源利用、再生可能エネルギーの活用など、環境に配慮した事業活動

2. 商品・サービスの原材料調達、製造・制作、運搬、提供、廃棄の過程において、人権の尊重・保護・救済、雇用・職場環境への配慮、地球環境保全などに責任を果たしてください。

2【解説】

持続可能な調達および持続可能なサプライチェーンにおける人権・労働・環境責任に対して具体的に行動してください。持続可能なサプライチェーンにおけるリスク特定を行い、マテリアリティを決め、その情報をもとに「サプライチェーンにおける持続可能性指針・方針」を決めて、その下に行動計画を策定してください。

・原材料の調達過程においては現地のコミュニティや労働者の人権を尊重し、適切な労働時間や休息、安全衛生対策の実施など、労働者の健康と安全を確保した安全な労働環境を提供し、適切な賃金を提供しなければなりません。

・社会的弱者への配慮を行い、子どもの労働を防止し、違法な労働を排除するための対策を実施してください。

3. 広告業務の過程において差別的な表現をしないでください。

3【解説】

差別的な表現には以下などがあります。

〔人種・民族に関する差別的表現〕

- ・ステレオタイプの強調: 特定の人種や民族を固定観念で描くこと
- ・排他的表現: ある人種や民族を他の人種や民族より劣っていると示唆する表現

〔性別に関する差別的表現〕

- ・性別役割の固定化: 性別による役割分担を強調し、固定観念を強化する表現
- ・性的対象化: 特に女性を性的な対象として描く表現や、性的魅力を過度に強調する表現

〔年齢に関する差別的表現〕

- ・エイジズム: 高齢者や若者を不当に劣った存在として扱う表現
- ・年齢制限の強調: 特定の年齢層を排除するような表現

〔宗教に関する差別的表現〕

- ・宗教的偏見: 特定の宗教を持つ人々に対して偏見を持って描くこと
- ・宗教的シンボルの誤用: 宗教的シンボルや儀式を不適切に使用すること

〔性的指向に関する差別的表現〕

- ・異性愛中心主義: 異性愛を唯一の正しい性指向とする表現
- ・侮蔑的な言葉: LGBTQ+コミュニティに対する侮蔑的な言葉や表現

〔障がいに関する差別的表現〕

- ・能力の過小評価: 障がいを持つ人々を無力や不完全と描くこと
- ・不適切な表現: 障がいを持つ人々に対する侮蔑的な言葉や、不適切な表現

4. 商品・サービスの利用上の安全性を報告し、事故や法令・規制違反が発生した場合の情報開示、関係各所への報告、製品回収、供給先への安全対策等の体制を整備してください。

4【解説】

商品・サービスの安全性や品質を確保するためには、必要な方針・体制の整備、基準・手順の明確化、トレーサビリティ(材料・部品・工程等の履歴)などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を行ってください。事故や法令・規制違反が発生してしまった場合に、問題解決に向けた迅速な対応をするため、情報収集および対応にあたる担当部署および責任者、関係各所・機関の連絡先や連絡方法、製品回収の手順などを定め、必要に応じて点検、見直しを行ってください。

5. 品質、納品スケジュール、コストすべてにおいて、適切な業務管理を行ってください。

5【解説】

適切な業務管理には以下などがあります。

〔品質管理〕 明確な品質基準の設定、継続的な品質監査の実施、顧客フィードバックの活用

〔納品スケジュール管理〕 プロジェクト管理ツールの活用、リソースの最適化

〔リスク管理〕 リスクアセスメントの実施とリスク対応策の策定・実施

〔コスト管理〕 予算管理、コスト削減策

〔統合的アプローチ〕 バランスの取れた KPI 設定、クロスファンクショナルチーム

6. 子ども向けまたは子どもが接触する可能性のある商品・サービスが安全であり、子どもに精神的、道徳的、身体的な害をもたらすことのないことを確保してください。

6【解説】

子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン

(<https://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/fm2023.pdf>)に準拠し、社内勉強会を実施してください。

子どもに精神的、道徳的、身体的な害をもたらすものとは、以下などがあります。

〔精神的な害〕

- ・ 誤った情報や悪影響を与えるメディアコンテンツ(暴力的なゲームや過度に刺激的なテレビ番組など)
- ・ 誤った価値観やイメージを押し付ける広告やマーケティング活動
- ・ サイバーいじめやオンラインでの虐待、ネット上の危険なコンテンツへの接触

〔道徳的な害〕

- ・ 誤った行動規範や価値観を奨励する商品・サービス(違法な行為を美化する商品、マナー違反を助長するサービスなど)
- ・ 不適切な性的表現や誤った性教育を提供するコンテンツ
- ・ 子どもを性的搾取や人身売買の対象とする商品・サービス

〔身体的な害〕

- ・ 健康に悪影響を与える食品や飲料
- ・ 安全基準を満たさない玩具や睡眠グッズ、安全性が確保されていない遊具
- ・ 健康に悪影響を及ぼす危険なスポーツ用品や機器

【情報セキュリティ】

<機密漏洩防止・情報管理>

情報資産の「機密性」「完全性」「可用性」を保ち、故意、または過失による情報漏洩、盗難、改ざんおよび破壊等の脅威から保護してください。

1. 情報セキュリティを維持管理するための組織体制を確立し、役割と責任を定めてください。
2. すべての情報資産の利用は業務目的の達成のためだけに限定し、目的外利用や同意のない第三者提供、公開をしないでください。
3. 情報セキュリティ関連規程を制定・維持し、全従業員に対し教育・訓練を定期的に行ってください。
4. 外部からのサイバー攻撃や不正アクセス等から情報資産を保護するため、コンピューターネットワークやサーバー、情報端末に対して適切な防御策を講じてください。
5. 情報セキュリティ事件・事故の発生に備え、効果的な対策を迅速に行うための体制と手順を確立してください。
6. 災害や事故等の発生に備え、事業継続計画を策定し、情報セキュリティの確保に努めてください。
7. 情報セキュリティに関する法令、規制および契約上の義務を遵守してください。
8. 自主点検および内部監査を定期的に行い、情報セキュリティが適切に維持、管理されていることを確認し、管理策が妥当かつ有効であることを検証し是正してください。
9. 従業員のソーシャルメディア利用による情報漏洩、権利侵害、知的財産権の侵害、違法行為等を防止するためにソーシャルメディア利用に関するガイドライン等を定め、教育に努めてください。

【解説】

情報資産とは、企業や個人が保有する情報や情報を含む媒体だけでなく、その情報を利用、保管するために関連するすべてのリソースのことを指します。情報資産に該当するものは、いくつかのカテゴリーに分けられ、以下になります。

- ・紙情報(紙で管理している情報)
- ・電子データ(データで管理している情報)
- ・ハードウェア(データを取り扱うインターフェースとなる媒体)
- ・ソフトウェア(ハードウェアにインストールして利用するツール)
- ・クラウドサービス(外部サービス)

それぞれのカテゴリーに応じた情報資産の洗い出しを行い、優先順位をつけて適切に管理していくためのリスクを低減する管理策を決定し、実施してください。情報セキュリティの維持管理のため、情報セキュリティに関する責任者を任命し、その責務と権限を明確に定めてください。情報セキュリティ管理責任者は情報セキュリティに関する取り決めや方針の実施を監督し、必要な場合には改善の促進を図ってください。

<個人情報管理>

個人情報の保護は事業の重要課題および社会的責任であり、全役職員が取り組む義務と位置づけて適正に業務を行わせてください。

1. 特定された利用目的以外に個人情報を利用せず、当該利用目的の範囲を超えて利用する場合は予め本人の同意を得てください。

2. 同意のない個人情報の第三者提供を行わないでください。
3. 個人情報を保護するための方針、組織体制を確立し、役割と責任を定めてください。
4. 法令等を遵守した適切な個人情報の取得、管理、利用、提供および廃棄を行ってください。
5. 個人情報漏洩や紛失等の事故が発生した場合は、速やかに関係機関およびスコープ個人情報管理担当者に報告し、被害拡大防止策を行ってください。

【解説】

個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるものを指します。また他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別できるものを含みます。個人情報を不正・不当に取得し、利用・開示することや漏洩しないことが求められます。

【サプライチェーン】

<調達への配慮>

原材料の調達においては、深刻な人権侵害、環境汚染、汚職、紛争鉱物等に加担することを避けるため適切な調査を行ってください。

また、そのような可能性のある調達先や地域からの調達、取引は行わないでください。

※紛争鉱物

コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金(AU)、タンタル(Ta)、タングステン(W)、錫(Sn)を指します。

【解説】

「サプライチェーンにおける持続可能性指針・方針」を決め、その下に行動計画を策定してください。または、持続可能性指針に調達とサプライチェーンでの説明に言及してください。

〔深刻な人権侵害の例〕 鉱山やプラントでの労働者の権利侵害、労働条件の違反、児童労働の使用、環境汚染

〔環境汚染の例〕 鉱山採掘による土壌汚染、森林伐採による生態系破壊、水資源の枯渇と汚染、大気汚染

〔汚職の例〕 賄賂の提供と受け取り、利益相反、不正な契約、情報漏洩

<内部通報制度の整備>

社内外から組織的または個人的な不正行為に関する通報およびそれに関する相談を適切に処理するための窓口や仕組みを導入し、人権侵害・不正行為の未然防止、早期発見および是正を図り、人権保護・コンプライアンスの徹底に努めてください。

【解説】

〔人権保護の例〕 強制労働や児童労働、ハラスメントなどの人権侵害を早期に発見し、適切に対処する

〔コンプライアンスの徹底の例〕 法令遵守や企業ポリシーの遵守を徹底する

<サプライチェーンへの展開>

お取引先様の仕入先様に対しても、本指針の理解・浸透に努めるとともに、必要に応じて適宜、支援・是正対応を行ってください。

【解説】

〔支援の提供の例〕 教育やトレーニング、技術支援、成功事例の共有

〔是正対応の例〕 監査と評価、フォローアップとモニタリング、契約条件の見直し

【地域社会】

<地域社会・国際社会との関係>

事業を行う国・地域の人権・環境・文化・宗教・習慣などを尊重し、持続可能な社会の実現に貢献してください。

1. 対話を通して国際社会や地域社会のさまざまな社会的課題を把握し、協力・連携、事業などを通じてこれら課題の解決に貢献してください。

1【解説】

地域社会のさまざまな社会的課題とは、少子高齢化社会への対応、防犯・防災対策や、環境問題として二酸化炭素削減、生物多様性や水資源保存、省資源や健康配慮などです。ステークホルダーからの要請や地域社会からの「声」についてできる限り把握・対応し、理解と信頼を得られるように努めてください。

2. 地域住民の生存・健康を阻害する事業行為を行わないでください。
3. 暴力団、暴力団員、暴力団関係企業・団体、総会屋、社会運動・政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団、その他反社会的勢力の共生者とは一切つながりを持たないでください。
4. 反社会的勢力との関係遮断のための措置を講じ、仕入先様等のお取引先様が反社会的勢力にあたらないことを確認し、各種契約書に反社会的勢力を排除する条項を定めてください。

<地域社会との共生・共創>

1. コミュニティおよび地域活動への参画に努めてください。

1【解説】

コミュニティおよび地域活動への参画には、災害時の地域との連携、従業員ボランティアなどの活動支援、寄付活動、情報発信やレクリエーション機会の提供などがあります。自社で実施可能範囲において積極的な参画を行ってください。

2. 地域社会が持つ魅力を大切に、雇用創出および技能開発、技術の開発および技術へのアクセスなどに貢献できるよう努めてください。

2【解説】

技術へのアクセスとは、地域社会が持続可能な発展を遂げるために、人々が新しい技術や知識を活用できる状態を指します。これには以下のような内容が含まれます。

【インフラの提供】 インターネットや通信インフラの整備により、地域の人々がオンラインで技術情報や教育リソースにアクセスできるようにする。

【教育と研修】 地域住民に対して新しい技術やスキルを学ぶ機会を提供する。これには、専門学校や職業訓練プログラム、ワークショップなどが含まれる。

【技術支援】 地域の中小企業や起業家が新しい技術を導入しやすくするための支援を行う。これには、技術コンサルティングや助成金、技術導入のための資金提供などが含まれる。

【情報共有】 技術に関する情報やベストプラクティスを地域社会で共有し、知識の普及を促進する。