

UACJ グループ
サステナブル調達ガイドライン
(2023 版)

目次

1. はじめに.....	5
2. UACJ グループ理念.....	6
2.1. 企業理念.....	6
2.2. 目指す姿.....	6
2.3. 価値観.....	6
2.4. UACJ ウェイ（行動指針）.....	6
2.4.1. 相互の理解と尊重.....	6
2.4.2. 誠実さと未来志向.....	6
2.4.3. 好奇心と挑戦心.....	6
3. サステナブル調達ガイドライン.....	7
3.1. 法令遵守・国際規範の尊重.....	7
3.2. 人権・労働.....	7
3.2.1. 強制的な労働の禁止.....	7
3.2.2. 児童労働の禁止、若年労働者への配慮.....	8
3.2.3. 差別の禁止.....	9
3.2.4. 結社の自由、団体交渉権.....	9
3.2.5. 非人道的な扱いの禁止.....	10
3.2.6. 適切な賃金.....	10
3.2.7. 労働時間.....	11
3.3. コンプライアンス.....	11
3.3.1. 公正なビジネスの遂行.....	11
3.3.2. 優越的地位の濫用の禁止.....	11
3.3.3. 機密情報の管理・保護.....	12
3.3.3.1. サイバー攻撃に対する防御.....	12
3.3.3.2. 個人情報の取扱い.....	12
3.3.3.3. 機密情報の漏洩防止.....	12
3.3.4. 知的財産の尊重.....	13
3.3.5. 汚職・賄賂などの禁止.....	13

3.3.5.1. 不適切な利益供与および受領の禁止	13
3.3.5.2. 腐敗防止	13
3.3.6. 反社会的勢力との関係遮断	13
3.3.7. 通報者の保護	14
3.3.8. 責任ある鉱物調達	14
3.3.9. 製品・サービスの的確な情報提供	14
3.3.10. コンプライアンス違反行為の防止・早期発見	14
3.4. 情報公開	15
3.5. 安全衛生	15
3.5.1. 機械装置の安全対策	15
3.5.2. 職場の安全	16
3.5.3. 職場の衛生	16
3.5.4. 労働災害・労働疾病	16
3.5.5. 緊急時の対応	17
3.5.6. 身体的負荷のかかる作業への配慮	17
3.5.7. 施設の安全衛生	17
3.5.8. 安全衛生のコミュニケーション	18
3.5.9. 労働者の健康管理	18
3.6. 環境	18
3.6.1. 製品に含有する化学物質の管理	18
3.6.2. 製造工程で用いる化学物質の管理	19
3.6.3. 環境マネジメントシステム	19
3.6.4. 環境許可と報告	19
3.6.5. 資源の有効活用と廃棄物管理	20
3.6.6. エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減	20
3.6.7. 大気への排出	20
3.6.8. 水の管理	20
3.6.9. 生物多様性	21
3.7. 品質・安全性	21

3.7.1. 製品安全性の確保.....	21
3.7.2. 品質管理.....	22
3.7.3. 品質マネジメントシステム.....	22
3.8. 事業継続計画.....	22
3.9. 社会貢献.....	23
4. ガイドラインの遵守体制	23
4.1. ガイドライン遵守プロセスの支援・提供	23
4.2. 適切な輸出入管理.....	23
4.3. 相談・協議・救済.....	24
4.4. 取り組み状況の開示	24
5. 皆様の取引先様への展開のお願い	24
6. 相互コミュニケーション	25
7. 継続的なヒアリング	25
8. 関係する各種方針.....	25

1. はじめに

UACJグループは、社会を構成する一員として、UACJグループ理念（企業理念、目指す姿、価値観）ならびに、永続的に社会や生活を支える企業であり続けるために定められた行動指針「UACJ ウェイ」に基づいて「100年後の軽やかな社会のために」、サステナビリティ活動に取り組んでいます。

2021年には、国連グローバル・コンパクトに署名・承認を受け、SDGsに即した「重要課題（マテリアリティ）」を特定し、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）、それぞれ国際的な潮流に合致する目標を設定して「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した活動をしております。

グローバルなサプライチェーン全体の観点で見れば、UACJグループの取り組みのみならず、直接的または間接的に資機材・サービスをご提供いただくお取引先の皆様の当社グループのサステナビリティ活動へのご理解が欠かせません。

そこで、従来、皆様にご理解・ご協力いただいた「UACJグループCSR調達ガイドライン」について、この度見直しをはかり、新たに「UACJグループサステナブル調達ガイドライン」を制定いたしました¹。

UACJグループはこのサステナブル調達ガイドラインに基づいた調達活動を推進してまいります。皆様におかれましても、このガイドラインをご理解頂き、サステナブル調達活動へのご協力をいただきますようお願い申し上げます。

2023年12月
株式会社UACJ

2. UACJ グループ理念

2.1. 企業理念

素材の力を引き出す技術で、持続可能で豊かな社会の実現に貢献する。

2.2. 目指す姿

アルミニウムを究めて環境負荷を減らし、軽やかな世界へ。

2.3. 価値観

- ・相互の理解と尊重
- ・誠実さと未来志向
- ・好奇心と挑戦心

2.4. UACJ ウェイ（行動指針）

UACJ ウェイは、「安全とコンプライアンス」を企業活動の基盤とし、「相互の理解と尊重」「誠実さと未来志向」「好奇心と挑戦心」という3つの価値観を大切に行動する。

2.4.1. 相互の理解と尊重

- ・地域社会との交流を大切に貢献する。
- ・人の多様性を認め、価値観を尊重する。
- ・オープンなコミュニケーションを実践し、チームと個人の成長を大切にする。
- ・「イキイキとした職場づくり」を推進する。

2.4.2. 誠実さと未来志向

- ・5 ゲン主義[※]に基づき行動する。
- ・現実に真摯に向き合い、物事の本質を捉えた「誠実なモノづくり」を通じて、ステークホルダー目線の期待に応える。
- ・「未来志向」で時代を先取りし、地球環境を守る活動に積極的に取り組む。

※5 ゲン主義…現場・現物・現実・原理・原則

2.4.3. 好奇心と挑戦心

- ・環境の変化に対して常に「好奇心」と「挑戦心」を持ち、社会が必要とする製品とサービスを提供する。
- ・社会の将来に向けたオープンイノベーションに対して、創造力を持って取り組む。

3. サステナブル調達ガイドライン

3.1. 法令遵守・国際規範の尊重

自国ならびに適用されるすべての国や地域の法令を遵守し、事業活動を行います。また、社会の要請や事業活動を行う国や地域の宗教、習慣、文化および伝統などを尊重します。

UACJグループでは、「コンプライアンス」とは、法令や社会規範^{*}を遵守することだけでなく、社会の要請や期待等に配慮することと考えています。事業活動を行うにあたっては、自国の法令のみならず、適用されるすべての国や地域の法令を遵守することが必要です。発展途上国等において、法令が整備されていない、あるいは整備されていても適切に運用されていない場合は、国際行動規範^{*}を尊重した当該国の法令で要求されている以上の行動に努めます。

^{*}社会規範とは、宗教、習慣、文化、伝統、道徳など、社会生活を営む上で守らなければならない規律をいいます。国や地域によっては、これらが法令と同様に重要視されている場合がありますので、法令同様に配慮することが必要です。

^{*}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、または普遍的もしくはほぼ普遍的に認められている政府間合意（条約および協定を含む）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。例えば、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」や「SDGs（持続可能な開発目標）」、OECDによる「多国籍企業行動指針」、ILOの「多国籍企業宣言」などが該当します。

3.2. 人権・労働

UACJグループは、関連法規制を遵守することのみならず、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します。

3.2.1. 強制的な労働の禁止ⁱⁱ

あらゆる強制、拘束、非人道的な労働をさせません。奴隷制または人身売買によって得られた労働力を使用しません。また、労働者のすべての就業を自ら終了する権利を守ります。

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。併せて、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。

3. 2. 2. 児童労働の禁止、若年労働者への配慮ⁱⁱⁱ

最低就業年齢に満たない児童に労働をさせません。また、18歳未満の若年労働者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させません。

児童労働は、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。児童労働の中でも、緊急かつ即時に行動をとることが求められるのが、「最悪の形態の児童労働」です。ILO 第 182 号条約（1999 年）では、以下の 4 つが該当するものとして定義されています。

- ・ 奴隷制またはこれに類する慣行
- ・ 売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用し、あっせんし、または提供すること
- ・ 不正な活動、特に薬物の生産及び取引のために児童を使用し、あっせんし、または提供すること
- ・ 児童の健康、安全もしくはは道徳を害するおそれのある性質を有する業務またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務

18 歳未満の労働者（学生などを含む）には、満足な労働条件を保障すべきで、特に下記の恩恵を受けることが、ILO 第 146 号勧告（最低年齢）に定められています。

- ・ 「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬
- ・ 教育、訓練、休憩及び余暇活動に十分な時間を確保するための超過勤務禁止を含む 1 週間及び 1 日当たり労働時間の厳格な制限
- ・ 最低で連続 12 時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
- ・ 最低 4 週間、かつ、いずれの場合にも成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
- ・ 労働災害、健康支援及び各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
- ・ 安全規則と十分な健康状態、および、適切な教育と監督

また、彼らの権利の保護のため、デュー・デリジェンス¹が求められます。

¹ ここでいうデュー・デリジェンスは「人権デュー・デリジェンス」のことを指す。人権デュー・デリジェンスとは、自社や取引先の企業において、どのような場所や分野で、どのような人権に関わるリスクが発生しているかを特定し、その

3.2.3. 差別の禁止^{iv}

あらゆる差別およびハラスメントを行いません。また、労働者からの宗教上の慣習に関する要望に対して、適切な範囲で配慮します。

賃金、昇進、報酬、教育、採用および雇用慣行において、人種、信条、国籍、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、思想、社会的出身、障がい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。

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。

雇用と職業についての差別禁止の原則には、同一価値の労働を行う男女に対する同一賃金の原則が含まれます。ILO 第 100 号条約（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）によれば、この原則は、給料や通常賃金、その他の基本的な費用など、使用者が労働者に対してその雇用を理由として、現金または現物により直接または間接的に支払うすべての報酬に当てはまります（以上、第 100 号条約より）。

仕事の価値を客観的に判断するためには、仕事の構成要素、責任、技能、努力、労働条件および主だった成果といった要因を考慮に入れることが必要になります。

さらに、年齢や障害、健康状態（特に HIV / エイズ）、労働組合の加入、性的指向などを理由とする差別もあります。

3.2.4. 結社の自由、団体交渉権^v

労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての労働者の団結権を尊重します。

労働者自らが選択した労働組合を結成し、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。

^{iv} 環境（事業分野、事業環境、規模および類似分野）を考慮して、人権を尊重する責任を果たすために実施する継続的なマネジメントプロセスのことをいう。

3.2.5. 非人道的な扱いの禁止^{vi}

労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制的な労働、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行いません。

精神的な虐待とは、例えば、非人道的な表現や嫌がらせ、無視、自尊心を傷つける言葉などにより、他者に心理的に暴力をふるうことで、精神と感情に弊害を与えることを指します。

肉体的な虐待とは、暴力や、過酷な環境下での作業などを指します。

強制とは、脅しなどにより、無理に本人の希望しない行為をやらせることを指します。

例えば、残業を無理強いすることなどが挙げられます。

ハラスメントとは、いやがらせやいじめにより、受け手が不快になることを指します。

具体的には、性的嫌がらせ、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待、身体上の基本的快適性用設備（イス、個人保護具など）などの非提供などが挙げられます。いわゆる、セクハラ、パワハラ、マタハラなどもハラスメントに該当します。また、ハラスメントについては、例えばILO 第190号条約（2019年）では、「暴力とハラスメント」を定義しています。

3.2.6. 適切な賃金^{vii}

労働者に支払う報酬（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します。また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いへの配慮に努めます。

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、使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。また、法定の最低賃金とは別に、企業などの自主的な取り組みとして、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」にも配慮することが望まれます。

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。例えば、労働と人権に関する国際規格 SA8000 においては、減給が懲戒目的で行われないことを確実にしなければなりません。例外として①懲戒目的での減給が国内法で認められている、かつ②自由に交渉された団体協約で合意されている、場合は懲戒目的での減給が許容されます。

また、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、通常の時給より高い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。

3.2.7. 労働時間^{viii}

法規制上定められている限度を超えて労働させず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理します。

各国法令に基づき、労働時間、休日、休憩の付与を適切に行います。また、国際的な基準も考慮します。

3.3. コンプライアンス

UACJグループは、法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行います。

3.3.1. 公正なビジネスの遂行

常に公正で自由な企業間競争を行い、各国競争法に違反するカルテルなどの不当な取引制限行為を行いません。

公正で自由な企業間競争とは、それぞれの国や地域において定められた公正な競争、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は行わないことをいいます。また、不正な目的や、事実と異なる情報の提供（広告）を行いません。

3.3.2. 優越的地位の濫用の禁止

調達先、製造委託先等の取引先を、価格、品質、納期、その他の客観的な基準に基づいて選定するように努めます。また、優越的地位を濫用して、取引先に不利益を与える行為を行いません。

調達先、製造委託先等の取引先は、パートナー企業（脚注を入れる）と考えており、対等な関係になければなりません。しかし、購入する側に選択権があることなどから、取引先に対し優越的な立場になることがあります。調達取引において、このような立場を濫用せず、契約等をベースにして誠実かつ公平・公正に行います。優越的地位の濫用に関する法規制のある国²では、それらの法令を遵守します。

² 日本の場合、下請法など

3.3.3. 機密情報の管理・保護

3.3.3.1. サイバー攻撃に対する防御

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します。

サイバー攻撃とは、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を指します。

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）と呼ばれる機器へ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ります。

3.3.3.2. 個人情報の取扱い

自社、取引先および第三者に関する個人情報を各国法令に従い、適切に取扱います。

個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、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（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せん）。

適切な取扱いとは、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないように、管理の仕組みを整備し運用することをいいます。

3.3.3.3. 機密情報の漏洩防止

自社、取引先および第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護します。

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。

適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、労働者などの遵守すべき規範や方針の制定および策定、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含みます。

適切な保護とは、機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

3.3.4. 知的財産の尊重

自社、取引先および第三者の知的財産を尊重します。

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。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。

製品、サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、第三者の知的財産の事前調査を十分行う。正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産の無断利用は知的財産権の侵害にあたります。

また、コンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な複製等も知的財産権の侵害にあたります。

第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも同様に知的財産権の侵害にあたります。

3.3.5. 汚職・賄賂などの禁止

3.3.5.1. 不適切な利益供与および受領の禁止

事業活動に適用される国内外の贈収賄防止関連法令を遵守し、贈収賄はもちろん、贈収賄との疑いを招く行為を行いません。

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金品等を供与したり、受領することは禁止されています。また、金品等の授受だけでなく、その約束や申し出をも禁止されます。

3.3.5.2. 腐敗防止

贈収賄およびその他の腐敗行為を一切行いません。

贈収賄、過度な贈答・接待、恐喝、横領等の腐敗行為を一切禁止しています。腐敗行為を排除するためには、方針を策定し規程を整備するだけでなく、従業員に適切な教育・研修を実施し、その方針を継続して徹底する必要があります。

3.3.6. 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力に対しては、不当な要求に屈することなく、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断します。

暴力団等の反社会的勢力（反社会的な個人または団体）に対しては、不当な要求に屈することのないよう、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たないようにすることが必要です。

3.3.7. 通報者の保護

コンプライアンス上の問題について通報を受けた場合、通報をしたことにより通報者が不利益を被ることがないように、通報内容について秘密を厳守し、通報者の保護に努めます。

通報とは、自社およびサプライチェーンの不正行為に関する報告または開示を行うことを指します。

コンプライアンス上の問題について誠実に通報した役員および従業員に対する報復を一切認めません。通報内容について守秘に努め、通報者が通報したことにより解雇や降格、口頭によるまたは身体的な脅しや嫌がらせなどの不利益を被らない様に努めます。

3.3.8. 責任ある鉱物調達

人権・環境等の社会問題を引き起こす原因となりうる原材料（例：タンタル、錫、タングステンおよび金の紛争鉱物ならびにコバルト）の使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行うこととし、懸念のある場合には、使用回避に向けた施策を行います。

3.3.9. 製品・サービスの的確な情報提供

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します。

正確な情報とは、例えば以下のようなことを指します。

- ・製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法に関する内容が正確であること。
- ・製品や製品に使用されている部材・部品の含有物質などの情報が正確であること。

顧客や消費者に対して、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。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。

3.3.10. コンプライアンス違反行為の防止・早期発見

コンプライアンス違反行為を予防し、早期に発見し対応するための体制整備に努めます。

コンプライアンス違反行為を予防するために、従業員への教育、啓発を行うとともに、風通しの良い職場風土づくりに努めます。

また、コンプライアンス違反行為を早期に発見し対応するための体制整備とは、例えば社内や社外に不正行為に関する通報窓口を設置し、経営者が不正行為を早期に発見できるようにする仕組みを作ることをいいます。

3.4. 情報公開

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します。記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認しません。

ステークホルダーに対する情報提供・開示内容には、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が挙げられます。なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例です。

このような情報に関しては、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。

3.5. 安全衛生

UACJグループは、関連法規制を遵守することのみならず、ILOの安全衛生ガイドラインなどを参照し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行います。

3.5.1. 機械装置の安全対策

労働者が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します。

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挙げられます。

3.5.2. 職場の安全

職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保します。特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をおこないます。

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。

適切な設計や技術・管理手段とは、例えば、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を施錠することによる遮断（ロックアウト）、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）、保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具の提供などが挙げられます。

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／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、暴力による脅し、長時間作業、極端な高温、過度の騒音などが挙げられます。

3.5.3. 職場の衛生

職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行います。

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。

また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものともみなされます。

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。

3.5.4. 労働災害・労働疾病

労働災害および労働疾病の状況を特定・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。

3.5.5. 緊急時の対応

人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行います。

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。

3.5.6. 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を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないよう適切に管理します。

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。

3.5.7. 施設的安全衛生

労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）の安全衛生を適切に確保します。また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保します。

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）、換気、温度管理、適切な照明など

3.5.8. 安全衛生のコミュニケーション

労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、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・方法で提供します。また、労働者から安全に関する意見をフィードバックする仕組みを構築します。

労働者が曝露することになる職場の危険（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・訓練を提供します。

安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセス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します。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します。

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。

3.5.9. 労働者の健康管理

すべての労働者に対し、適切な健康管理を行います。

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するとともに、再検査や精密検査が必要な場合には対象者に医療機関での受診を促し、労働者の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。併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配慮します。

3.6. 環境

UACJグループは、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮します。

3.6.1. 製品に含有する化学物質の管理

製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要求を遵守します。

製品含有物質については、顧客の要求にも配慮する必要があります。

- ・製品の仕向け国の法規制に従う。
- ・最終的な製品では、製品の中に組み込まれる部品についても責任を持たなくてはならない。したがって上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要があります。

例えば EU に輸出する場合、関連する法規制には、RoHS 指令、REACH 規則などが該当します。また、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。

3.6.2. 製造工程で用いる化学物質の管理

製造工程において、法規制を遵守し、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します。

日本の場合、化学物質について、化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、PRTR に基づいて管理しています。

3.6.3. 環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムを構築し、また運用します。

環境マネジメントシステムとは、環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指す。ここで環境活動とは、環境方針を策定し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、環境保全に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味しています。

代表的な環境マネジメントシステムとしては、ISO14001 などが挙げられ、第三者認証を受けることができます。

3.6.4. 環境許可と報告

事業場の所在地の法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行います。

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として、廃棄物処理法の特別管理産業廃棄物管理責任者、省エネ法のエネルギー管理者、大気汚染防止法・水質汚濁防止法等の公害防止管理者を設置しています。

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しています。

3.6.5. 資源の有効活用と廃棄物管理

法規制を遵守し、適切な管理を行うことにより、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑える取り組みをしています。

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、削減に努めています。物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない取り組みをしています。

3.6.6. エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組んでいます。

エネルギー効率の改善とは、エネルギー消費および関連するスコープ 1 およびスコープ 2 の温室効果ガス（GHG）を最少化することであり、施設もしくは事業所の単位で推進しています。

継続的削減活動として、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行しています。

3.6.7. 大気への排出

関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施します。

大気に放出される有害な物質には、揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼の副生成物などがあります。これらの物質は、排出に先立ち、内容の分析と監視に努め、その結果に基づいて必要な管理や処置を施した後に排出します。対策には、排出する物質の取扱いや処理システムの性能の定期的な監視も含まれます。

3.6.8. 水の管理

法規制を遵守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水します。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処

理を実施します。また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行います。

水の管理では、水の水源、使用、排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要があります。

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、緊急事態対応設備などが備わっている、などということが挙げられます。

3.6.9. 生物多様性

すべての事業活動が与える生態系への影響に配慮し、持続可能な資源の利用を推進するなど、生物多様性の保全に努めます。

私たちの暮らしは、多様な生き物が関わり合う生態系から得られる恵みによって支えられています。例えば、私たちの生存に欠かせない酸素や飲料水は森林により作られ、米や野菜、魚、肉等生き物そのものが食料となっています。また、製紙、建材、衣服、医療品等の原料にも生き物は利用されています。さらに、森や海は地球の気温や気候を調整する役割も果たしており、時には災害の被害を小さくする役割も果たしています。環境破壊に伴う生物多様性の劣化は、私たちの生活に深刻な影響を与えます。

3.7. 品質・安全性

3.7.1. 製品安全性の確保

製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たします。

製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する必要があります。また、製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要があります。製品の安全性に関わる法令などとして、日本の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法などが挙げられます。安全基準は、法令の細則などや JIS などで定められています。また、海外の安全規格として UL、BSI、CSA などがあります。製品の安全性の確保には、トレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応が有用です。

3.7.2. 品質管理

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、顧客要求事項、自らの品質基準を遵守する必要があります。

企業は、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、顧客要求事項、自らの品質基準を遵守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。

3.7.3. 品質マネジメントシステム

品質マネジメントシステムを構築し、また運用します。

品質マネジメントシステムとは、品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指します。ここで品質保証活動とは、品質方針を策定し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、品質保証に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味しています。

代表的な品質マネジメントシステムとしては、ISO9001、IATF16949、ISO13485 などがあります。

3.8. 事業継続計画

非常時においても供給責任を果たし信頼を維持していくため、事業継続力の確保・維持・向上のために必要な活動（事業継続マネジメント）を行います。

事業継続マネジメント（以下、BCM）とは、事業継続計画の策定や維持・更新、事業継続を実現するための予算・資源の確保、事前対策の実施、取り組みを浸透させるための教育・訓練の実施、点検、継続的な改善を平時から行うマネジメント活動です。

事業継続計画（以下、BCP）とは、大地震等の自然災害、感染症の蔓延、テロ等の事件、サイバー攻撃、大事故、サプライチェーンの途絶、突発的な経営環境の変化など不測の事態が発生しても、重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い期間で復旧させるための方針、体制、手順等を示した計画です。

また、不測の事態への対処や復旧活動を円滑にするために、マニュアル、チェックリスト等も必要に応じて作成します。そして、策定したBCPを基に従業員に継続的な教育・訓練を実施するとともに、BCPの継続的な見直しを行い、このような活動全体の評価・改善・報告を定期的に行うことでPDCAサイクルを回し、BCMの実効性を高めていきます。

3.9. 社会貢献

地域社会の発展に向け、それぞれの国・地域の文化・社会のしくみを理解し、その社会的課題に目を向け、地域社会と協力しながらその解決につながる社会貢献活動を目指します。

地域社会の発展に貢献できる活動とは、企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動をいい、一般的には次のような取り組みをいいます。

- ・本来の業務や技術などを活用した社会貢献
- ・施設や人材などを活用した非金銭的な社会貢献
- ・金銭的寄付による社会貢献

具体的には、災害時における地域との連携、従業員ボランティア、NPO/NGO などの活動支援、寄付活動、各種情報発信・紹介などの例を挙げることができます。各企業が実施可能な活動範囲を決め、積極的な社会貢献に取り組みます。

4. ガイドラインの遵守体制

4.1. ガイドライン遵守プロセスの支援・提供

ガイドラインの要求事項を取引先に伝達し、取引先が規範の遵守をしていけるように支援またはプロセスの提供に努めます。

企業は国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」や OECD のガイドラインにより、自社のみならずサプライチェーンの CSR 対応について、自社と同様の責任を求められています。したがって、ガイドラインの要求事項を取引先に伝達し、遵守状況をモニタリングし、改善を促す必要があります。

サプライチェーンとは、個々の企業の役割分担にかかわらず、原材料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでのプロセスだけではなく、人材派遣会社、請負業者なども含めたすべての繋がりを指します。

4.2. 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います。

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、国際合意など（ワッセナー・アレンジメントなど）に基づく法規制などで輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフト

ウェアなどを指します。なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合があります。

4.3. 相談・協議・救済

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、労働者や取引先などを含むステークホルダーが利用可能な相談・協議・救済のメカニズムの構築に努めます。

相談・協議・救済のメカニズムとは、ガイドライン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指します。相談・協議・救済の申し立ては、匿名での通報が可能であることが必要です。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。例えば、目安箱、電話、メール、外部の組織などの通報窓口が用いられます。

ガイドラインの遵守のためには、デュー・デリジェンスに加えて、労働者および取引先などを含むステークホルダーからの相談・協議・救済のメカニズムを構築し、継続的なプロセスとして問題への対処を可能とすることが重要です。相談・協議・救済のメカニズムを有効に機能させるためには、理解度を確認する意識調査、提案による継続的改善への参画なども有用です。

4.4. 取り組み状況の開示

サステナビリティに関する取り組み、および関連する法規制に基づく情報開示に努めます。

企業は、法令などで規定されている情報開示を実施するのみならず、本行動規範に対する取り組みについて、顧客を含めたステークホルダーに情報開示をする必要があります。ステークホルダーに対する情報提供・開示内容には、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が挙げられます。

なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例です。

このような情報に関しては、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。

5. 皆様の取引先様への展開のお願い

皆様の取引先様に対しても、上記の趣旨を踏まえたサステナビリティ活動への取り組みの浸透・普及に努めていただくようお願いいたします。

6. 相互コミュニケーション

相互コミュニケーションのため、必要に応じて皆様の工場等の現場にお伺いする場合がございます。場合によっては客観的な評価ができる第三者のアセスメントの形式をとることもございます。

② ASI、SA8000、TLS8000 等の国際的な外部認証を取得されている場合は、アセスメントを免除または簡略化できることがあります。

③ 本ガイドラインの趣旨にご同意いただける場合は、添付の同意書にご署名・ご提出いただきたく、よろしくお願い致します。

7. 継続的なヒアリング

皆様に対しましては、自社およびサプライチェーンのサステナビリティ活動への取り組みについて、少なくとも3年に1回の頻度でアンケートあるいは本ガイドラインの再確認により現状のヒアリングを実施したく、ご協力をお願いします。

8. 関係する各種方針

サステナビリティ基本方針

UACJ グループ行動規範

UACJ グループ人権基本方針

安全衛生基本方針

環境基本方針

品質基本方針

改正履歴

制定 2014年10月1日

発行元

株式会社 UACJ

購買部

改正 2023年12月20日

発行元

株式会社 UACJ

調達部

コーポレート法務部

【参考文献】

- i 一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～」(2023年)
- ii ダッカ原則、公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針
- iii 最低年齢条約（第138号）、最悪の形態の児童労働条約（第182号）
- iv 同一報酬条約（第100号）、差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）
- v 結社の自由及び団結権保護条約（第87号）、団結権及び団体交渉権条約（第98号）
- vi 暴力及びハラスメント条約（第190号）
- vii ILO 多国籍企業宣言（第41項）
- viii 労働時間（工業）条約（第1号）、労働時間（商業・事務所）条約（第30号）、週休（工業）条約（第14号）、週休（商業及び事務所）条約（第106号）、40時間制条約（第47号）、労働時間短縮勧告（第116号）