



2020年10月

株式会社ニチレイフーズ  
**サプライヤーCSRガイドライン**

お取引先さま各位

ニチレイグループでは、役員を含む全従業員に対し、「ニチレイグループ CSR 基本方針」(2017年4月1日改訂)の徹底を図ることで、社員一人ひとりがこの方針を実践し、社会に信頼される誠実な企業を目指しております。

併せて「ニチレイグループ 持続可能なサプライチェーン基本方針」を2017年4月1日制定し、お取引先の皆様と連携した持続可能な調達活動を推進して参りました。

このたび、サプライチェーン全体における社会的責任(CSR)をより一層果たすべく、あらためて当社が遵守すべきと考える事項をグローバル基準に沿って定めた『サプライヤーCSR ガイドライン』を制定しました。

本ガイドラインを通して、サプライヤー様とニチレイフーズグループが基本的な価値観を共有し、さらには対話を通じてより有益な関係を構築して、協働で持続可能な社会の実現に貢献することを目指します。

サプライヤー様におかれましては、私たちの考え方にご理解とご協力をいただくとともに、本ガイドラインを活用いただき、サプライチェーン全体への働きかけを含めた、積極的な取り組みをお願い申し上げます。

2020年10月  
株式会社ニチレイフーズ

## 企業コンセプト

くらしに 笑顔を

## ミッション（存在意義）

ニチレイフーズは人々のくらしを見つめ、食を通じて、健康で豊かな社会の実現に貢献します。

## ビジョン（目指す姿）

私たちは常に独自能力を磨き、卓越した価値を創造することで、世界で最も信頼される食品企業を目指します。

お客様・取引先に 誠実に向きあい、独自の価値ある商品・サービスを提供し続けます。  
従業員に 風通しが良い活性化された職場を提供します。  
社会・投資家に 広く好感と信頼を寄せられる、グローバルに展開する企業として成長します。

## モットー

『ハミダス』（とらわれず、明るく）

## 行動指針

1. 法と社会の秩序を守り、高い倫理観をもって行動します。
2. お役に立つ価値提案のために食と生活を見つめます。
3. 互いに多様性を認め合い、対話を通じて連携します。
4. 誠実な気質を継承し、ていねいなものづくりを心がけます。
5. 謙虚に自己を見つめ、挑戦することで成長し続けます。

## ニチレイフーズ 3つのお約束と7つの基本価値

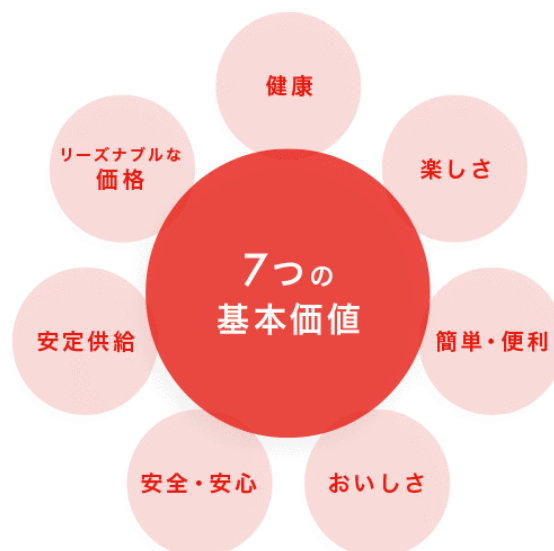
### 安全・安心への3つのお約束

日本ではじめて冷凍食品をつくった企業の責任としてニチレイフーズから、3つのお約束。

- 1.品質管理のレベルをさらに高めます。
- 2.商品情報の公開を積極的に進めます。
- 3 冷凍の魅力を生かした新しい商品をご提案します。

### 7つの基本価値の追求

ニチレイフーズ は、加工食品の持つ普遍的な価値を追求して実現し、お客様にお届けします。



## ニチレイグループ 人権方針

ニチレイグループは「地球の恵みを活かしたものづくりと、卓越した物流サービスを通じて、豊かな食生活と健康を支えつづけます」というビジョンのもと、新たな顧客価値を創造し、社会課題の解決に貢献することで、社会から必要とされる存在であることを目指しています。

ニチレイグループは、事業を行う過程で直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、私たちのビジネスに関わる全ての人々の人権を尊重する責任を果たすために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「ニチレイグループ人権方針」(以下、本方針)を制定し、これを指針として人権尊重に取り組んでまいります。

### 1. 適用範囲

本方針は、ニチレイグループのすべての従業員と役員に適用します。また、ニチレイグループのビジネスパートナーに対しても、本方針を支持し、人権の尊重に努めていただくよう求めます。

### 2. 基本的な考え方

ニチレイグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権尊重の取組みを推進するとともに、次の国際的な規範を支持し、尊重します。

- ・国連「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)
- ・国際労働機関「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」
- ・国連総会決議「先住民族の権利に関する国際連合宣言」

### 3. 人権課題の特定・対処・開示

ニチレイグループは、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、自らが社会に与える人権への負の影響を特定し、その防止及び軽減を図ります。

・ニチレイグループの事業活動が人権への負の影響を引き起こした場合、あるいは取引関係等を通じた負の影響への関与が明らかになった場合には、国際基準に基づいた手続きを通じて救済に取り組みます。

・ニチレイグループは本方針の一連の取組みにおいて、独立した外部の人権に関する専門知識を活用するとともに、自らの事業により影響を受けるステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

・本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実施状況を監督します。

・本方針がグループ全体の事業活動を通して効果的に実行されるよう、適切な研修・教育を行います。

・本方針に基づく人権尊重の取組みの進捗ならびに結果を継続的に開示します。

・事業活動を行う国・地域における法及び規制を遵守します。もし各国の法令が国際的に認められた人権と矛盾する場合には、国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

## ニチレイグループ 持続可能なサプライチェーン基本方針

ニチレイグループは、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組むため、以下の基本方針に則って商品やサービスの調達を行うとともに、この方針の理解と実践をお取引先へ働きかけてまいります。

法令遵守	: 事業を営む国・地域の法令・社会規範を遵守する。
公正な取引	: 公平、透明かつ公正な取引を行う。
人権	: 基本的人権を尊重し、安全で衛生的な労働環境の確保に努める。
環境	: 自然との共生に配慮し、環境負荷の低減に努める。
品質・安全	: 商品・サービスの品質や安全性の確保に努める。
情報管理	: 情報を適切に管理するとともに、事業活動に関わる情報の適時・適切な開示に努める。
地域社会	: 企業市民として地域社会との共生を目指す。

## 目次

1 法令遵守.....	8
2 公正な取引.....	8
2-1 企業倫理.....	8
■ 2-1-1 マネジメントシステム.....	8
■ 2-1-2 腐敗防止.....	9
3 人権.....	10
3-1 労働.....	10
■ 3-1-1 マネジメントシステム.....	10
■ 3-1-2 職業選択の自由.....	11
■ 3-1-3 労使関係(労働組合、従業員代表制、団体交渉等に関する制度・方針).....	11
■ 3-1-4 居住施設.....	12
■ 3-1-5 児童・若年労働者.....	12
■ 3-1-6 賃金.....	12
■ 3-1-7 労働時間.....	13
■ 3-1-8 不当差別および非人道的な扱い.....	13
■ 3-1-9 採用.....	14
■ 3-1-10 懲戒と苦情処理メカニズム.....	14
■ 3-1-11 人権.....	15
■ 3-1-12 外国人技能実習生.....	15
3-2 安全衛生.....	16
■ 3-2-1 マネジメントシステム.....	16
■ 3-2-2 安全衛生研修.....	17
■ 3-2-3 緊急事態および火災時の安全.....	17
■ 3-2-4 機械装置および車両.....	18
■ 3-2-5 有害物質.....	18
■ 3-2-6 従業員の健康.....	19
■ 3-2-7 生活の場と衛生状態.....	19
4 環境.....	20
4-1 環境.....	20
■ 4-1-1 環境マネジメントシステム.....	20
■ 4-1-2 廃棄物.....	21
■ 4-1-3 原材料.....	21
■ 4-1-4 水.....	22
■ 4-1-5 汚染.....	22
■ 4-1-6 温室効果ガスを含む大気への排出.....	22
■ 4-1-7 エネルギー.....	23
■ 4-1-8 再生可能エネルギー.....	23
■ 4-1-9 生物多様性.....	24
■ 4-1-10 お取引先の環境影響.....	24
5 品質・安全.....	25
6 情報管理.....	25
7 地域社会.....	25

# 1 法令遵守

事業を営む国・地域の法令・社会規範を遵守する。

ニチレイフーズグループとのお取引先は、事業を営む国・地域の法令や社会規範を遵守します。市民社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力とは関係を持ちません。

# 2 公正な取引

公平、透明かつ公正な取引を行う。

ニチレイフーズグループとのお取引先は、公平、透明かつ公正な取引を行います。自社および従業員が、企業倫理を実践し、腐敗防止を徹底するための体制を構築します。

## 2-1 企業倫理

### ■ 2-1-1 マネジメントシステム

企業倫理の実践をマネジメントするための仕組みを整備し、継続的に運用する

#### <解説>

- 「企業倫理マネジメントシステム」とは、企業が事業を合法的かつ合理的に、またその企業の価値理念に沿って進めるための、独立した方針（ポリシー）、プロセスおよび手続きのことです。

#### <実践のヒント>

- ◇ 事業を営む国・地域の法令・社会規範の遵守のほか、従業員およびステークホルダーを対象とした、企業倫理に関する自社の方針（行動規範や社内規定など）を持ち、その実効性ある運用を担保する仕組み（モニタリングなどを含む）を整備します。
- ◇ 方針には以下の内容を含みます。



- ✓ 個人情報およびデータ保護
- ✓ 自由で公正な競争
- ✓ 知的財産権
- ✓ 腐敗防止
- ✓ リスクマネジメントおよびコンプライアンス

◇ 自らのお取引先にも、明文化された方針のもとに、企業倫理に関わる法令・社会規範の遵守を求めます。

## ■ 2-1-2 腐敗防止

**腐敗行為は行わない。政治・行政、顧客・調達先、その他の事業関係者と健全で公正な関係性を保つ**

### <解説>

- 「腐敗」とは、物品またはサービスに対し違法または不適切な支払いを行ったり受けたりすることです（贈収賄、汚職、不正行為など）。例としては、必要な政府承認を得るために政府の役人に対して支払う「便宜料」や、受注を獲得するために顧客に支払う「キックバック」などがあります。
- 腐敗防止プログラム（腐敗防止のための行動規範や社内規定の策定、周知徹底、モニタリングの実施と評価などの一連の取り組み）は、このような贈収賄や腐敗等のリスクから企業とその従業員を守るのに役立ちます。

### <実践のヒント>

◇ 贈収賄、汚職、不正行為を禁止する明文化された方針を持っています。

## 3 人権

基本的人権を尊重し、安全で衛生的な労働環境の確保に努める。

ニチレイフーズグループとのお取引先は、基本的人権を尊重し、安全で衛生的な労働環境の確保に努めます。グローバル化した事業環境の中で、企業の人権・労働課題への取り組み強化が求められていることを認識し、一人ひとりの人権が尊重され、安全衛生の確保された職場環境づくりを行います。

### 3-1 労働

#### ■ 3-1-1 マネジメントシステム

労働課題をマネジメントするための仕組みを整備し、継続的に運用する

##### <解説>

- マネジメントシステムとは、企業が事業目標を達成するための独立した方針（ポリシー）、プロセスおよび手続きのことで、事業目標には社会的責任を果たしていくことも含まれます。

##### <実践のヒント>

- ◇ 労働課題や人材管理方法に関する自社の方針を持ち、従業員に周知徹底するとともに、マネジメント状況を社外に報告します。
- ◇ 方針には以下の内容を含みます。
  - ✓ 賃金
  - ✓ 長時間労働
  - ✓ 反差別
  - ✓ 労使関係
  - ✓ 正規雇用
  - ✓ 懲戒および苦情処理
  - ✓ 児童および若年従業員/労働者
- ◇ 従業員やお取引先が、助言を受けたり報告したりするための、ヘルプラインや内部通報制度などを整備、運用します。通報者の秘密を守り、あらゆる報復からの保護に努めます。
- ◇ 経営層と従業員が対話する場を持っています。

## ■ 3-1-2 職業選択の自由

すべての労働が自発的で、自由に離職できることを保証する。強制労働は行わない

### <解説>

- 「職業の自由な選択」とは、労働者が自発的に、いかなる懲罰の脅しも受けることなく働くことです。債務による拘束や、移動の自由の制限を含め、強制労働は行いません。

### <実践のヒント>

- ◇ 直接雇用の従業員について、労使双方の同意のもとに署名を残した雇用契約書を作成・保管します。直接雇用または間接雇用の従業員の身分証明書またはパスポートの原本を保管することは、本人の移動を含めた自由を制限することにつながるため行いません。

### 【用語】強制労働

強制労働とは、処罰の脅威のもとに強要され、自らが任意に申し出たものでない一切の労務のことを指す。こうした労働は、基本的人権の侵害であり、人々から教育や職業技能向上の機会を奪うものである。誘拐や拉致、身体的・心理的な暴力や脅迫、監禁、人身売買など、組織的な犯罪に関連することも少なくない。

## ■ 3-1-3 労使関係(労働組合、従業員代表制、団体交渉等に関する制度・方針)

従業員の団結権、団体交渉の権利を尊重する

### <解説>

- 従業員は、労働組合、労働協会および労働評議会・委員会を結成し、それに参加することが許されることを意味します。労使間で良好な双方向のコミュニケーションを可能にすることがその目的です。
- 「団体交渉」とは、雇用主と労働組合代表者が労働条件、残業、苦情処理手続きおよび職場の問題に関する従業員の関与に関して合意に至るための手段です。

### <実践のヒント>

- ◇ 従業員は、労働組合に加入することが認められています。

## ■ 3-1-4 居住施設

従業員の居住施設の提供においては、安全衛生と適正価格に配慮する

### <解説>

- 雇用主が従業員の居住施設を提供する場合、安全で清潔な居住施設を適正な価格で提供しなければなりません。

### <実践のヒント>

- ◇ 居住施設での避難訓練の実施、清潔なトイレや洗面所の確保のほか、居住地域としての安全性確保（火災や自然災害時の警報装置の有無、清潔な飲料水へのアクセスなどの確認）も行います。

## ■ 3-1-5 児童・若年労働者

就業年齢に満たない者を雇用しない

### <解説>

- 国際労働基準※1では、一般的な児童労働は、法定就業最低年齢※2または15歳のいずれか高い方の年齢に満たない労働者を募集、採用および雇用することと定義されています。
- 若年労働とは、就業最低年齢以上18歳未満の労働者を雇用することと定義されています。若年労働者は、危険な業務、夜間や時間外の業務などから保護される必要があります。
  - ※1 ILO 1973年の最低年齢条約(第138号)参照
  - ※2 労働基準法第56条参照

### <実践のヒント>

- ◇ 児童労働の防止や廃絶に向けての方針を明文化します。方針には、国際的な基準や事業を営む国・地域の法規制遵守のほか、継続的な改善の実施についても言及します。
- ◇ 全従業員について、誕生日が確認できる書類（戸籍抄本、IDカード、運転免許証、卒業証明書など）の写しを確認・保管します。

## ■ 3-1-6 賃金

最低賃金、時間外賃金、法定給付など、賃金関連の法的要件を満たし、従業員に適切な支払いを行う

#### <解説>

- 賃金は、従業員の基本的な生活の必要を満たし、その上でいくらかの可処分所得が残る額でなければなりません。法定最低賃金または事業を行う国・地域の業界標準額が従業員の基本的なニーズを満たしていない場合、雇用主は生活賃金を支払うよう努める必要があります。

#### <実践のヒント>

- ◇ 法的要件を満たした賃金支払いが行われていることを確認する手続きがあります。
- ◇ 従業員に、事業を行う国・地域の法令に定められた年次有給休暇の権利を付与します。

## ■ 3-1-7 労働時間

法定限度を超えないように、労働時間や休日を適切に管理する

#### <解説>

- 社会的に責任のある企業は、労働時間(標準・契約勤務時間および残業の両方)に関する基準や法的条件を満たし、平均各週 1 日以上の日を休みを含め、十分な休息期間を労働者に与えなければなりません。

#### <実践のヒント>

- ◇ 労働時間や残業が法律に則っていることを確認する手続きがあります。
- ◇ 従業員に、7 日あたり 1 日以上の日を、あるいは、それと同等の日を付与します。

## ■ 3-1-8 不当差別および非人道的な扱い

求人、雇用、昇進、報酬、研修などの機会や処遇において、不当な差別を行わない。ハラスメントや暴力などの非人道的な扱いを禁止する

#### <解説>

- 「不当差別」とは、個人的または身体的な特徴に基づく区別、排除または優先により、雇用分野を問わず特定の個人に均等な機会や処遇を与えないことを指します。
  - ◆ 人種、肌の色、国籍、民族、出身地域、年齢、性別、性的指向、性同一性、障がい、宗教、政党への所属、組合への所属、配偶者の有無、妊娠などにもとづいて、機会や処遇における差別を行うことを禁止します。
  - ◆ 「非人道的な扱い」とは、身体的・精神的な虐待や嫌がらせ(セクシャルハラスメントやパワーハラスメントを含む)などを指します。個人の尊厳を傷つけるこうした扱いは、従業員だけでなく、お取引先や顧客企業との関係においても禁止します。

#### <実践のヒント>

- ◇ 機会均等に関する方針(ポリシー)、それを保証する手順を定めます。
- ◇ すべての従業員が、同一業務に対しては同一賃金を受け取っている必要があります。

### ■ 3-1-9 採用

すべての従業員は、法的に認められた雇用関係にある

#### <解説>

- 「採用」とは、すべての従業員が法的に認められた雇用関係にあり、継続的雇用を保証するためできる限りの努力が行われることを意味します。

#### <実践のヒント>

- ◇ 外国人の従業員は、国内での就労の権利を証明する有効な書類を持っており、法に則って給与と福利厚生を受けている必要があります。

### ■ 3-1-10 懲戒と苦情処理メカニズム

労働者が公平かつ同じ処遇で扱われるよう、懲戒と苦情処理メカニズムの運用は適切に行う

#### <解説>

- 懲戒の手続きや苦情処理メカニズム(仕組み)において、すべての労働者が公平かつ同じ処遇で扱われるよう保証するとともに、労働者の日々の就労時間の過ごし方に影響する問題に経営管理者の注意を喚起します。

#### <実践のヒント>

- ◇ 懲戒の手続きや苦情処理メカニズム(仕組み)は明文化されている必要があります。
- ◇ 苦情に対処し、必要な場合は、労働者の処遇や日々の就労時間の過ごし方の改善を図っていくための仕組みを明文化し、それに沿った適切な運用を行います。
- ◇ 懲戒の手続きや苦情処理の仕組みの存在について、対象となる労働者に広く周知します。

#### 【用語】苦情処理メカニズム

企業活動が人権に悪影響を及ぼした場合に、それらの状況を改善するための仕組み。特に、労働に関わる人権問題に関して、苦情処理メカニズムの役割を担う仕組みとしては、ホットライン、内部通報制度、メンター制度などがある。人権に関連して寄せられる苦情や相談としては、セクハラやパワハラ、処遇にお

ける差別、長時間労働など様々である。

苦情処理メカニズムの運用にあたっては「どのような苦情をどのように報告できるのか、また苦情はどのように処理されるのか」といったことを対象となる人々に周知するとともに、嫌がらせや報復を受けることなく苦情や懸念事項の報告・相談ができるよう最大限の配慮を行う。

## ■ 3-1-11 人権

**人権尊重の方針のもと、人権を侵害するリスクを特定し、防止、軽減、対処するプロセスの確立に取り組む**

### <解説>

- ◇ 企業には、人権を「尊重」する責任があります。事業活動を営む上で自社だけでなくお取引先の従業員、消費者、関係する地域社会の人権に配慮する必要があります。人権を尊重する責任を果たすためには、人権問題の原因や背景について調査したうえで、リスクの原因に対する適切な対処と、社会への報告が必要となってきます。

### <実践のヒント>

- ◇ 人権を尊重することを確約している方針（人権方針もしくはそれに準じる内容を含む企業行動規範などの文書）を持っています。
- ◇ 人権を侵害するリスクを特定、評価し、適切に是正する手続きがあります。
- ◇ 人権を尊重するプロセスとは、企業が、その企業活動あるいはその取引関係を通じた人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、対処するためのプロセスであり、プロセスには以下が含まれます。
  - ・人権方針の策定
  - ・バリューチェーンにおける、人権を侵害するリスク（潜在的なものも含む）の評価
  - ・企業文化やマネジメントシステムへの融合（苦情処理メカニズム等の救済手段も含む）・モニタリングの実施、外部ステークホルダーへの説明

## ■ 3-1-12 外国人技能実習生

**外国人技能実習生について、人権に配慮された雇用であることを担保する**

### <解説>

- ◆ 日本の外国人技能実習制度を通じて、海外からの労働者を雇用する際には、雇用主として、適切な就労内容や労働・生活環境を確保するほか、斡旋の実態等についても適切に把握し、弱い立場に置かれた実習生の人権の尊重に最大限に配慮します。

- ◆ 外国人技能実習制度を通じた雇用が、強制労働につながるケースがあることを認識し、その防止のための適切な対応を取っています。

#### <実践のヒント>

- ◇ 外国人技能実習生として、適切な就労内容や生活環境を確保する。
- ◇ 雇用する外国人技能実習生の斡旋の実態等を把握する。
- ◇

#### 【用語】外国人技能実習制度

発展途上国等の外国人を一定期間受け入れ、OJT(現場で実務を通じて学ぶ職業訓練)を通じて人材育成を行う日本の制度。産業上の技能・技術・知識を技能実習生に移転することで、彼らの出身国の経済発展を後押しすることを目指している。実習生は、日本語教育や法的保護に必要な講義などを受けた後に、一定期間、実習実施機関(受け入れ企業)との雇用関係のもとで実践的な技能の習得を行う。農業、漁業、建設、食品製造、繊維・衣料、機械・金属など、様々な職種での実習が行われている。

同制度の目的に沿って実習を行っている企業がある一方で、強制労働の温床となっているケースも報告されている。米国務省が年次で公表している「人身取引報告書」では、世界各国の人身売買や強制労働の実態について取りまとめているが、日本の同制度の問題点についても言及している。実習を行うと謳いつつも、技能向上ではなく連日過酷な単純労働を強いるケースや、雇用主が実習生のパスポートや個人IDを管理し、彼らの移動や外部との連絡手段を奪うケースなどが取り上げられている。本制度のこうした問題点は、日本における人権問題の一つとして取り上げられており、国際社会からも対応を求める声が出ている。

## 3-2 安全衛生

### ■ 3-2-1 マネジメントシステム

#### 安全衛生をマネジメントするための仕組みを整備し、継続的に運用する

#### <解説>

- マネジメントシステムとは、企業が事業目標を達成するための独立した方針(ポリシー)、プロセスおよび手続きのことで、事業目標には職場の安全衛生も含まれます。

#### <実践のヒント>

- ◇ 安全衛生リスクアセスメントを実施します。リスクアセスメントの領域には、以下を含みます。
  - ✓ 保護装備の使用
  - ✓ 火災予防



- ✓ 化学薬品および農薬を含む有害物質(加工、保管、処理、使用、廃棄)
  - ✓ 車両のリスク
  - ✓ 機械装備および用具
  - ✓ 手作業(反復的な作業など、身体的負荷のかかる作業を含む)
  - ✓ 高所での作業
- ◇ 安全衛生に関する方針を持ち、その中で、事業を営む国・地域の法規制の遵守、継続的な改善のほか、すべての従業員およびそのほかのステークホルダーが安全衛生基準を満たしていることに言及しています。方針には、上記に列挙した、安全衛生リスクアセスメント領域に含める内容を盛り込みます。
- ◇ 安全衛生について責任を持つシニアマネージャー(もしくは、研修を受講した安全管理者)を置きます。
- ◇ 業務において必要な場合は、全従業員を含む事業所内で働くすべての人びとに対し防護装備(防護服、靴、手袋、耳や目の保護装備、防塵マスク)を支給します。

## ■ 3-2-2 安全衛生研修

### 安全衛生に関する研修を実施する

#### <解説>

- 従業員の安全衛生確保は、事業運営において重要です。安全・衛生研修を通して、従業員(監督者、管理職者を含む)は職場での傷害疾病防止について学びます。監督者および管理職者は従業員の安全衛生に対して責任があることから、職場における危険要因を特定し是正する方法を知る必要があります。またそれ以外の従業員は、業務における安全衛生リスクと、安全に業務を行うための予防措置について理解する必要があります。

#### <実践のヒント>

- ◇ すべての従業員は、業務に関連した安全衛生についての研修を受けています。

## ■ 3-2-3 緊急事態および火災時の安全

### 火災その他の緊急事態を想定し、緊急時対応策を整え、職場において周知徹底する

#### <解説>

- すべての企業は火災その他の緊急事態に備えて準備しなければなりません。労働者の生命と安全、そして企業の資産を守るには、緊急事態を想定して、その発生以前に準備を整えておかなければなりません。

#### <実践のヒント>

- ◇ 準備する事項としては、緊急時の報告体制の構築、従業員への通知、避難方法の明示、避難訓練の実施、非常口や避難設備の設置、火災探知や消火設備、復旧計画の整備などが挙げられます。

### ■ 3-2-4 機械装置および車両

機械装置および車両は定期的に検査を行い、安全対策を適切に行う

#### <解説>

- ほとんどの職場では何らかの機械装置、用具または車両を使用しています。従業員の安全衛生のためには、こうした装置の安全な設計・整備・使用が不可欠です。使用しているのが比較的簡単な機械でも複雑な機械でも、あるいはフォークリフトのような工場用車両でも、装置オペレーターやその他の従業員を傷害から守るため、あらゆる予防措置を講じる必要があります。

#### <実践のヒント>

- ◇ 機械装置、用具、車両を安全に使用するための手順を明文化します。また、これらを定期的に点検し、必要な場合には修理を行います。

### ■ 3-2-5 有害物質

有害物質は、危険を除去または軽減して安全に使用する

#### <解説>

- 有害物質とは、健康、資産または環境に危険をもたらす物質を意味します。こうした物質の取り扱い、貯蔵、輸送または処理の際には、危険を除去または軽減して安全に使用しなければなりません。また、可能な限り代替物質利用や使用量の削減を図っていきます。

#### <実践のヒント>

- ◇ 工場/施設で使用されているすべての化学物質(農薬、肥料、ドライクリーニング溶液などを含む)を把握し、安全に保管します。また、露出の際の対処プロセスを明確化します。

## ■ 3-2-6 従業員の健康

従業員の健康維持に配慮し、適切な健康管理を行う

### <解説>

- 従業員の健康を保護することは、従業員の健康および福祉(Well-being)だけでなく、健全な企業活動にもつながります。従業員が、職場や地域社会で良質な医療を受けられるようにするほか、健康プログラムを通じて健康的な生活習慣を奨励するなどの取り組みを行います。

### <実践のヒント>

- ◇ 従業員の健康へのリスクを特定し、それを防止/低減するためのプログラムを実施します。健康診断の実施による疾病の予防や早期発見のほか、過重労働による健康障害の防止や、メンタルヘルスケアなども含まれます。

## ■ 3-2-7 生活の場と衛生状態

従業員が安全で衛生的に働くことのできるよう、職場環境を整える

### <解説>

- 職場を清潔で衛生的に保つことが安全につながります。従業員は毎日長い時間を会社で過ごします。従業員の健康を守り、労働環境を十分清潔に保つことは、健全な企業活動において、とても重要です。

### <実践のヒント>

- ◇ 事故のないよう、清潔で整理整頓された職場環境を確保するほか、十分な数のトイレ、手洗い施設などを整備します。

## 4 環境

自然との共生に配慮し、環境負荷の低減に努める。

ニチレイフーズグループとのお取引先は、自然との共生に配慮し、環境負荷の低減に努めます。製造プロセスにおける地域環境の汚染予防のほか、資源・エネルギー利用や生態系保全などにおける環境配慮への取り組みを推進します。

### 4-1 環境

#### ■ 4-1-1 環境マネジメントシステム

環境をマネジメントするための仕組みを整備し、継続的に運用する

##### <解説>

- 環境マネジメントシステムとは、企業が環境責任を果たすための独立した方針（ポリシー）、プロセスおよび手続きのことです。

##### <実践のヒント>

- ◇ 環境マネジメントに関する方針を持ち、その中で、事業を営む国・地域の法規制遵守、継続的な改善のほか、すべての従業員やお取引先が環境マネジメント基準を満たしていることに言及しています。
- ◇ 方針には以下の内容を含みます。
  - ✓ 汚染
  - ✓ 水
  - ✓ 生物多様性
  - ✓ 原材料
  - ✓ 温室効果ガスを含む排出
  - ✓ エネルギーおよび気候
- ◇ 自らの事業活動が及ぼす環境への影響を特定、評価します。
- ◇ 環境マネジメントに責任を持つ上級管理職（執行役/取締役/工場長）を置きます。

## ■ 4-1-2 廃棄物

### 廃棄物の削減および、再利用・再生を促進する

#### <解説>

- 「廃棄物」とは、会社の事業から出る副産物、未使用材料またはごみを意味します。廃棄物の再利用、削減および再生を含む適切な廃棄物管理プログラムにより、環境に対する影響を軽減し、企業の負担コストを下げることができます。

#### <実践のヒント>

- ◇ 廃棄物の保管・排出・処分に関する方針を持ちます。

## ■ 4-1-3 原材料

### 原材料調達における環境配慮について、お取引先との連携を推進する

#### <解説>

- 農作物、魚介、食肉や卵、木材などの原材料の生産および調達は、しばしば生産地の環境に重大な影響を与えます。こうした生産地はサプライチェーンの最上流にあたります。サプライチェーンの関係者とともに、自らのサプライチェーンの上流に遡って、生産地の実態を把握(トレーサビリティの確保)し、環境・社会への配慮に関する取り組みを推進していきます。

#### <実践のヒント>

- ◇ 原材料の調達基準に、環境・社会への配慮を盛り込み、自らのお取引先に対応を求めるとともに、自己評価結果の提出要請もしくは監査を実施します。
- ◇ 調達基準に環境・社会への配慮を盛り込む場合、本 CSR サプライチェーンガイドラインのように、法令遵守、企業倫理、人権(労働・安全衛生)、品質・安全、情報管理、地域社会への貢献といった視点での基準項目を持つことになります。

#### 【用語】トレーサビリティ

商品の流通過程を逆にたどり、どこでどのように生産された原料を使用しているか確認できること。あるいは、生産段階から最終消費段階や廃棄段階までを見て、商品がどのように消費・廃棄されているかを明らかにする場合もある。「履歴管理」あるいは「追跡可能性」とも訳される。

## ■ 4-1-4 水

水の使用と排水を削減し、環境への負の影響を最小限に抑えるために適切に管理する

### <解説>

- 水は、工場、農地、事務所、食品加工施設など種類を問わず、ほとんどすべてのビジネスにとって不可欠です。責任ある水使用とは、可能な限り水の使用量を限定し、水使用が環境に与える影響を最小限に抑え、また排水を適切に管理することを意味します。

### <実践のヒント>

- ◇ 水の管理に関する方針を持ち、水質や排水にもたらしている影響を管理します。

## ■ 4-1-5 汚染

事業による地域環境の汚染を防止し、その影響を最小限にする

### <解説>

- 「汚染」とは、人間や産業の影響が環境に被害を与えることです。具体的には、有害な物質の放出または排出による土壌、水および大気汚染を意味します。企業は従業員と地域の環境を守るため、できる限り汚染を防止し、最小限に食い止めなければなりません。

### <実践のヒント>

- ◇ 事業による大気、水、資源、土壌の潜在的な汚染リスクを特定し、評価します。
- ◇ 工場や施設からの有害物質や化学物質、廃棄物の漏出、流出、放出のないよう、汚染源の管理の徹底や、汚染防止のための設備の整備など、常に改善を行います。

## ■ 4-1-6 温室効果ガスを含む大気への排出

大気汚染や温室効果につながる物質の、大気への排出を適切に管理する

### <解説>

- 排出物質とは、排気筒、車両排気ガス、発電機および施設の通気口などの排出源から大気に放出されるガス、蒸気、微粒子(ダスト)のことです。これらの排出物質は大気汚染を引き起こし、環境および従業員や地域住民の健康に影響を与える可能性があります。

#### <実践のヒント>

- ◇ 温室効果ガス(CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs など)の排出源を把握し、適切に管理します。また、排出量を測定し、継続的な改善を図ります。

### ■ 4-1-7 エネルギー

#### エネルギーは可能な限り効率的に利用する

#### <解説>

- 石炭、天然ガス、石油などの化石燃料の燃焼は、地球の気候に悪影響を与える可能性があります。エネルギーは、可能な限り効率的に使用することが重要です。

#### <実践のヒント>

- ◇ エネルギー使用削減の取り組みを行い、目標を設定します。

### ■ 4-1-8 再生可能エネルギー

#### 風力、太陽光、水力などによる再生可能エネルギーの利用を推進する

#### <解説>

- 世界のエネルギー利用の多くは、石油、天然ガス、石炭など有限の化石燃料に由来しています。こうした化石燃料を採掘し燃焼し続けることは、資源の枯渇だけでなく、環境汚染や気候変動にもつながります。こうした中、企業には、脱炭素社会の実現に向け再生可能エネルギー活用の推進が求められています。

#### <実践のヒント>

- ◇ 輸送やそのほかの業務において、風力、太陽光、水力などによる再生可能エネルギーの利用を推進します。

## ■ 4-1-9 生物多様性

### 生物多様性や自然環境の健全性の維持に取り組む

#### <解説>

- 生物多様性とは、地球上の生態系、種、遺伝子の多様さのことです。これは、自然生態系の健全性を測る尺度でもあります。多くの企業は直接または間接的に天然資源に依存して事業を維持しています。生物多様性と自然環境の健全性の維持を怠れば、事業の継続に深刻な影響が生まれる可能性があります。

#### <実践のヒント>

- ◇ 工場や施設において、生物多様性に関する取り組みの計画を持ち、実行します。

## ■ 4-1-10 お取引先の環境影響

### お取引先とともに環境への取り組みを推進する

#### <解説>

- 自らのお取引先とともに、環境への取り組みを推進するための仕組みを整備します。

#### <実践のヒント>

- ◇ お取引先に環境に関する方針や基準（例えば、ISO14001、FSC、MSC）を持つことを推奨する明記した、調達方針を持ちます。



## 5 品質・安全

商品・サービスの品質や安全性の確保に努める。

ニチレイフーズグループとのお取引先は、商品・サービスの品質や安全性の確保に努めます。品質の確保のための PDCA(計画・実行・評価・改善)を継続的に実施します。また、商品・サービスの企画から、製造、販売、消費/利用、廃棄にいたるまで、その安全性に配慮します。

## 6 情報管理

情報を適切に管理するとともに、事業活動に関わる情報の適時・適切な開示に努める。

ニチレイフーズグループとのお取引先は、情報を適切に管理するとともに、事業活動に関わる情報の適時・適切な開示に努めます。情報セキュリティの重要性を認識し、お客さまや従業員などの個人情報や、お取引先などの機密情報の適切な管理と保護を徹底します。また、自らの事業活動に関わる情報について、お客さま、投資家、従業員、お取引先、地域社会などに対し、適時・適切な開示に努めます。

## 7 地域社会

企業市民として地域社会との共生を目指す。

ニチレイフーズグループとのお取引先は、企業市民として地域社会との共生を目指します。地域の社会・環境課題解決に向けた従業員ボランティア、NPO や行政との協働、寄付、災害時の支援など、様々な形で地域社会の発展に向けた取り組みを行っていきます。

以上

**ニチレイフーズ**