

供应商 CSR 指针

株式会社日冷食品

各位交易方朋友：

日冷集团针对包括干部在内的全体员工，寻求彻底贯彻《日冷集团 CSR 基本方针》（2017 年 4 月 1 日修订），以便每一位员工实践该方针，力争建设赢得社会信任的诚实的企业。

2017 年 4 月 1 日一并制定了《日冷集团 可持续性供应链基本方针》，与交易方朋友合作推进了可持续的采购活动。

这次为了进一步履行整个供应链的社会责任（CSR），再次遵照全球基准规定本公司认为应该遵守的事项，制定了《供应商 CSR 指针》。

我们力争通过本指针，由供应商朋友与日冷食品集团共享基本的价值观，进而通过对话构建更加有益的关系，为实现合作而可持续的社会做贡献。

请供应商朋友在理解我们的想法并给予协作的同时，活用本指针，包括向整个供应链发出呼吁，采取积极的措施。

2020 年 10 月
株式会社日冷食品

企业理念

让生活充满欢乐

使命与价值观

日冷食品关注人们的生活，通过食品，为实现健康富足的社会做贡献。

愿景（目标姿态）

我们不断磨练独特能力，创造卓越价值，力争成为世界上最受信任的食品企业。

（面向客户和交易方）以诚相待，不断提供具有独特价值的商品和服务。

（面向员工）创造积极向上、透明开放、充满活力的职场。

（面向社会和投资者）努力成长为众口皆碑、值得信任的全球拓展型企业。

座右铭

“跨越界线”（不拘一格、积极向上）

行动方针

1. 遵守法律和社会秩序，以崇高的伦理观开展行动。
2. 积极关注食品和生活领域动向，提供有益的价值方案。
3. 包容多元，通过对话展开合作。
4. 继承诚信为本的优良传统，坚持匠心制作。
5. 谦恭自省，挑战无限，不断成长。

日冷食品 3 个承诺和 7 个基本价值

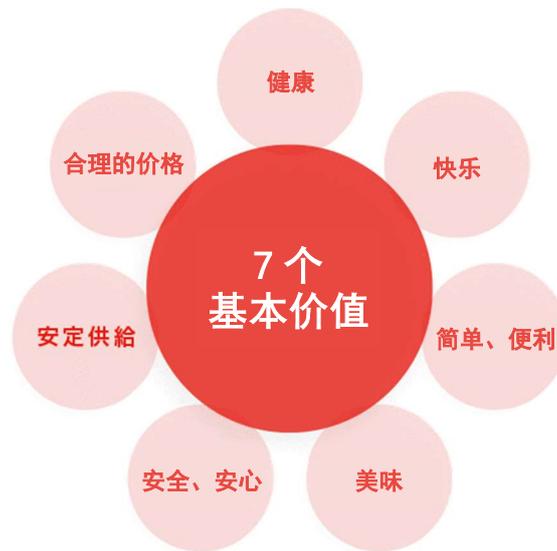
对安全、安心的 3 个承诺

作为日本首家制造冷冻食品的企业，日冷食品承诺 3 个责任：

1. 进一步提高质量管理的水平。
2. 积极推进商品信息的公开。
3. 发挥冷冻的魅力，提出新商品的建议。

追求 7 个基本价值

日冷食品追求加工食品具有的普遍的价值观，加以实现，奉献给顾客。



日冷集团在“我们将通过利用地球的恩惠进行的制造和卓越的物流服务，持续为丰富的饮食生活和健康提供支持”这个愿景下，创造新的顾客价值，为解决社会问题做贡献，从而努力成为一个社会需要的存在。

日冷集团认识到在开展事业的过程中有直接或间接地影响人权的可能性，为了履行尊重与我们业务相关的所有的人权的责任，我们基于联合国《商业与人权指导原则》，制定了《日冷集团人权方针》（以下简称为本方针），以此为指针努力尊重人权。

1. 适用范围

本方针适用于日冷集团的所有员工和干部。另外，还要求日冷集团的业务伙伴支持本方针，努力尊重人权。

2. 基本思路

日冷集团基于联合国《商业与人权指导原则》推进尊重人权的措施，并支持和尊重以下国际规范。

- 联合国《国际人权宪章》（世界人权宣言和国际人权公约）
- 国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》
- 联合国大会决议《联合国土著人民权利宣言》

3. 人权问题的确定、应对、公开

日冷集团将建立人权尽职调查机制，确定自己对赋予社会的人权的负面影响，努力防止并减轻相应影响。

- 日冷集团的经营活动对人权产生负面影响时，或通过交易关系等与负面影响有关的事实明确时，将通过基于国际基准的程序进行救济。
- 日冷集团将在本方针的一系列措施中，充分利用独立的外部人权相关专业人士，真诚地与受自己事业影响的利害关系人进行对话和协商。
- 明确负责本方针执行的担当干部，监督实施情况。
- 为了确保通过集团整体的经营活动有效执行本方针，进行适当的研修、教育。
- 持续公开根据本方针推进尊重人权的措施进度和结果。
- 遵守开展经营活动的国家、地区的法律法规。如果各国的法令与国际认可的人权相矛盾，则追求最大限度尊重国际人权原则的方法。

日冷集团 可持续性供应链基本方针

日冷集团致力于建立可持续性的供应链，为此，本集团根据以下基本方针进行产品及服务的采购，同时也要求业务伙伴理解并实行此方针。

- 遵守法令 : 遵守事业活动所在的国家及地区的法令与社会规范。
- 公平交易 : 开展公平、透明且公正的交易活动。
- 人权 : 尊重基本人权，努力确保安全且卫生的劳动环境。
- 环境 : 考虑与自然共存，努力降低环境负荷。
- 质量与安全 : 努力确保商品和服务的质量及安全性。
- 信息管理 : 在妥善管理信息的同时，适时、适当地公开与事业活动相关的信息。
- 地区社会 : 作为企业市民，谋求与地区社会的共生共存。

目录

1 遵守法令.....	8
2 公平交易.....	8
2-1 企业伦理.....	8
■ 2-1-1 管理系统.....	8
■ 2-1-2 腐败防止.....	9
3 人权.....	10
3-1 劳动.....	10
■ 3-1-1 管理系统.....	10
■ 3-1-2 职业选择的自由.....	11
■ 3-1-3 劳资关系（与工会、员工代表制、集体交涉等有关的制度和方针）.....	11
■ 3-1-4 居住设施.....	12
■ 3-1-5 儿童、年轻劳动者.....	12
■ 3-1-6 工资.....	12
■ 3-1-7 劳动时间.....	13
■ 3-1-8 不当歧视及非人道的对待.....	13
■ 3-1-9 招聘.....	14
■ 3-1-10 惩戒和投诉处理机制.....	14
■ 3-1-11 人权.....	15
■ 3-1-12 外国人技能实习生.....	15
3-2 安全卫生.....	16
■ 3-2-1 管理系统.....	16
■ 3-2-2 安全卫生研修.....	17
■ 3-2-3 紧急事态及火灾时的安全.....	17
■ 3-2-4 机械装置及车辆.....	17
■ 3-2-5 有害物质.....	18
■ 3-2-6 员工的健康.....	18
■ 3-2-7 生活的场所和卫生状态.....	19
4 环境.....	20
4-1 环境.....	20
■ 4-1-1 环境管理系统.....	20
■ 4-1-2 废弃物.....	21
■ 4-1-3 原材料.....	21
■ 4-1-4 水.....	22
■ 4-1-5 污染.....	22
■ 4-1-6 包含温室效应气体的物质排放到大气.....	22
■ 4-1-7 能源.....	23
■ 4-1-8 可再生能源.....	23
■ 4-1-9 生物多样性.....	24
■ 4-1-10 交易方的环境影响.....	24
5 质量与安全.....	25
6 信息管理.....	25
7 地区社会.....	25

1 遵守法令

遵守事业活动所在的国家及地区的法令与社会规范。

日冷食品集团及其交易方遵守事业活动所在的国家及地区的法令与社会规范。不与威胁市民社会的秩序和安全的反社会势力发生关系。

2 公平交易

开展公平、透明且公正的交易活动。

日冷食品集团及其交易方开展公平、透明且公正的交易活动。本公司及员工实践企业伦理，为彻底防止腐败构建体制。

2-1 企业伦理

2-1-1 管理系统

为管理企业伦理的实践完善体系，持续运用

<解说>

- 所谓“企业伦理管理系统”，是指企业为合法而合理地、且遵照该企业的价值理念推动事业而制定的单独的方针（政策）、过程及手续。

<实践的窍门>

- ◇ 除了遵守开展事业的国家和地区的法令和社会规范之外，还具有以员工及利害关系人为对象的、与企业伦理有关的本公司的方针（行动规范、公司内部规定等），完善保证有实效性的运用的体系（包括监控等）。
- ◇ 方针包括以下内容：

- ✓ 个人信息及数据保护
- ✓ 自由而公正的竞争
- ✓ 知识产权
- ✓ 腐败防止
- ✓ 风险管理及遵纪守法

◇ 也要求自己的交易方依据明文规定的方针，遵照与企业伦理有关的法令和社会规范。

■ 2-1-2 腐败防止

不从事腐败行为。与政治、行政、顾客、供货商、其他事业相关人员保持健全而公正的相关性

<解说>

- 所谓“腐败”，是指对物品或服务进行违法或不合适的支出或接受（行贿受贿、贪污、不当行为等）。例如，为获得必要的政府批准向政府公职人员支付的“方便费”、为获得订单向顾客支付的“回扣”等。
- 腐败防止计划（防止腐败的行动规范、公司内部规定的策划、宣贯、监控的实施和评价等一系列的措施）在防止企业及其员工遭受这样的行贿受贿、腐败等的风险上发挥作用。

<实践的窍门>

◇ 具有明文规定的方针，在其中禁止行贿受贿、贪污、不当行为。

3 人权

尊重基本人权，努力确保安全且卫生的劳动环境。

日冷食品集团及其交易方尊重基本人权，努力确保安全且卫生的劳动环境。在全球化的事业环境中，认识到要求强化企业的人权和劳动课题的措施，建设每一个人的人权得到尊重，安全卫生得到确保的职场环境。

3-1 劳动

3-1-1 管理系统

为管理劳动课题完善体系，持续运用

<解说>

- 所谓管理系统，是指企业为达成事业目标而制定的单独的方针（政策）、过程及手续，在事业目标中也包括履行社会责任。

<实践的窍门>

- ◇ 具有与劳动课题、人才管理方法有关的本公司的方针，在向员工宣贯的同时，向公司外报告管理状况。
- ◇ 方针包括以下内容：
 - ✓ 工资
 - ✓ 长时间劳动
 - ✓ 反歧视
 - ✓ 劳资关系
 - ✓ 正规雇佣
 - ✓ 惩戒及投诉处理
 - ✓ 儿童及年轻员工/劳动者
- ◇ 为了让员工、交易方接受建议，进行报告，完善并运用救助专线、内部举报制度等。保护举报人的秘密，努力保护举报人，使其免遭任何报复。
- ◇ 具有经营层与员工对话的场所。

■ 3-1-2 职业选择的自由

保证所有的劳动都能自发地、自由地离职。不从事强制劳动

<解说>

- 所谓“职业的自由选择”，是指劳动者自发地、也不受任何惩罚威胁地工作。包括债务约束、限制自由移动，不从事强制劳动。

<实践的窍门>

- ◇ 对于直接雇用的员工，经劳资双方同意，制定并保管留下签名的雇佣合同。保管直接雇佣或间接雇佣的员工的身份证或护照的原件可能限制包括本人移动在内的自由，所以不这样做。

【术语】强制劳动

所谓强制劳动，是指在处罚威胁下被强迫，不是自己志愿提出的一起劳务。这样的劳动侵害基本人权，剥夺了人们受教育、提高职业技能的机会。拐骗、绑架、身心暴力、胁迫、监禁、人身买卖等，涉及有组织的犯罪的也不少。

■ 3-1-3 劳资关系（与工会、员工代表制、集体交涉等有关制度和方针）

尊重员工成立组织的权利、集体交涉的权利

<解说>

- 意味着允许员工结成工会、劳动协会及劳动评议会和委员会，参与其中。目的是劳资之间能够进行良好的双向的交流。
- 所谓“集体交涉”，是指雇主与工会代表就劳动条件、加班、投诉处理手续及职场问题，就员工参与达成一致的手段。

<实践的窍门>

- ◇ 同意员工加入工会。

■ 3-1-4 居住设施

在提供员工的居住设施上，考虑安全卫生和价格合适

<解说>

- 雇主提供员工的居住设施时，必须以合适的价格提供安全而清洁的居住设施。

<实践的窍门>

- ◇ 除了在居住设施实施避难训练，确保清洁的厕所、盥洗室之外，还要确保居住地区的安全性（确认有无火灾、自然灾害时的警报装置、能否获得清洁的饮用水等）。

■ 3-1-5 儿童、年轻劳动者

不雇佣不满工作年龄的人

<解说>

- 在国际劳动基准※1 中，一般的儿童劳动被定义为：召集、招聘及雇用不满法定最低工作年龄※2 或 15 周岁中大的一个的劳动者。
- 年轻劳动被定义为：雇用最低工作年龄以上且不满 18 周岁的劳动者。年轻劳动者需要受到保护，不从事危险的工作、夜班、加班等。
 - ※1 参照 ILO 1973 年的最低年龄公约（第 138 号）
 - ※2 参照劳动基准法第 56 条

<实践的窍门>

- ◇ 为防止、杜绝儿童劳动明文规定方针。在方针中除了提及遵守国际基准、开展事业的国家和地区的法律规制之外，还提及持续实施改善。
- ◇ 针对全体员工，确认并保管可确认出生日期的文件（户籍抄本、ID 卡、驾驶证、毕业证等）的复印件。

■ 3-1-6 工资

最低工资、加班工资、法定发放等，满足工资相关的法律条件，向员工进行合适的支付

<解说>

- 工资必须满足员工的基本生活所需，而且必须在此之上多少留下可支配收入。当法定最低工资或者从事事业的国家和地区的行业标准额不满足员工的基本需求时，雇主需要努力支付基本生活工资。

<实践的窍门>

- ◇ 有进行确认的手续，确认满足法律条件的工资支付得到执行。
- ◇ 向员工赋予从事事业的国家和地区的法令规定的带薪年假的权利。

■ 3-1-7 劳动时间

为了不超过法定限度，合适地管理劳动时间、休息日

<解说>

- 对社会承担责任的企业必须满足与劳动时间（标准和合同工作时间以及加班双方）有关的基准、法律条件，包括平均每周 1 天以上的休息，向劳动者提供足够的休息期限。

<实践的窍门>

- ◇ 有进行确认的手续，确认劳动时间、加班遵照了法律。
- ◇ 向员工提供每 7 天 1 天以上或者与之同等的休息。

■ 3-1-8 不当歧视及非人道的对待

在招聘、雇用、晋升、报酬、研修等的机会、待遇上，不进行不当的歧视。禁止骚扰、暴力等非人道的对待

<解说>

- 所谓“不当歧视”，是指通过依据个人的特征或身体的特征的区别、排斥或优先，不管雇用领域如何，不给特定的个人均等的机会、待遇。
 - ◆ 禁止依据人种、肤色、国籍、民族、出身地区、年龄、性别、性取向、性别认同、残疾、宗教、所属政党、所属工会、有无配偶、妊娠等，进行机会、待遇的歧视。
 - ◆ 所谓“非人道对待”，是指身心虐待、骚扰（包括性骚扰、职权骚扰）等。伤害个人尊严的此类对待不仅对员工禁止，在与交易方、顾客企业的关系上也禁止。

<实践的窍门>

- ◇ 规定与机会均等有关的方针（政策）、对其进行保证的步骤。
- ◇ 所有员工需要对同样的工作领取同样的工资。

■ 3-1-9 招聘

所有员工都有得到法律认可的雇佣关系

<解说>

- 所谓“招聘”，意味着所有员工都有得到法律认可的雇佣关系，为保证持续雇佣做最大努力。

<实践的窍门>

- ◇ 外国籍员工需要持有证明在国内享有就业权利的有效文件，依法享受工资和福利待遇。

■ 3-1-10 惩戒和投诉处理机制

为了使劳动者享有公平且相同的待遇，合适地进行惩戒和投诉处理机制的运用

<解说>

- 在惩戒的手续、投诉处理机制（体系）上，在保证所有劳动者享有公平且相同的待遇的同时，对影响劳动者度过日常的工作时间的方法的问题，提醒经营管理者注意。

<实践的窍门>

- ◇ 需要明文规定惩戒的手续、投诉处理机制（体系）。
- ◇ 应对投诉，若有必要，为改善劳动者的待遇、度过日常的工作时间的方法明文规定体系，照此进行合适的运用。
- ◇ 向对象劳动者广泛宣传惩戒的手续、投诉处理的体系的存在。

【术语】投诉处理机制

当企业活动对人权造成不好的影响时，改善这些状况的体系。尤其是涉及与劳动有关的人权问题，作为承担投诉处理机制的职责的体系，有热线、内部举报制度、导师制度等。因人权而收到的投诉、咨询有性骚扰、职权骚扰、待遇上的歧视、长时间劳动等，形形色色。

在投诉处理机制的运用上，在向对象人员宣传“什么样的投诉可以如何报告，投诉将被如何处理”的同时，为不遭受骚扰、报复，能够进行投诉、担忧事项的报告和咨询，最大限度地加以考虑。

■ 3-1-11 人权

依据尊重人权的方针，致力于过程的确立，以便确定、防止、减轻、应对侵害人权的风险

<解说>

- ◇ 企业有“尊重”人权的责任。在开展经营活动上，不仅要考虑本公司，而且要考虑交易方的员工、消费者、相关的地区社会的人权。为了履行尊重人权的责任，在调查人权问题的原因、背景之上，需要对风险的原因进行合适的应对，向社会报告。

<实践的窍门>

- ◇ 具有明确约定尊重人权的方针（包括人权方针或者遵照人权方针的内容的企业行动规范等的文件）。
- ◇ 有确定并评价侵害人权的风险，合适地进行纠正的手续。
- ◇ 所谓尊重人权的过程，是指企业确定、防止、减轻、应对通过企业活动或者交易关系对人权的负面影响的过程，过程包括以下内容：
 - 策划人权方针
 - 评价在价值链上侵害人权的风险（也包括潜在风险）
 - 融入企业文化、管理系统（也包括投诉处理机制等的救助手段），实施监控，向外部利害关系人做说明

■ 3-1-12 外国人技能实习生

针对外国人技能实习生，担保考虑了人权的雇用

<解说>

- ◆ 雇用通过日本的外国人技能实习制度从国外前来的劳动者时，雇主除了确保合适的就业内容、劳动和生活环境之外，合适地把握中介的实态等，最大限度地考虑尊重处于弱势地位的实习生的人权。
- ◆ 认识到通过外国人技能实习制度的雇用有导致强制劳动的案例，为防止此类问题进行合适的应对。

<实践的窍门>

- ◇ 为外国人技能实习生确保合适的就业内容、生活环境。
- ◇ 把握要雇用的外国人技能实习生的中介的实态等。

【术语】外国人技能实习制度

接待发展中国家等的外国人一定期限，通过 OJT（在现场通过实际工作学习的职业培训）进行人才培养的日本制度。将产业上的技能、技术、知识转移到技能实习生身上，力争助推他们祖国的经济发展。实习生在参加日语教育、法律保护所需的讲座等后，依据与实习实施机构（接待企业）的雇佣关系，进行一定期限的实践性技能学习。农业、渔业、建筑、食品制造、纤维和衣料、机械和金属等，在各种各样的工种进行实习。

既有遵照该制度的目的进行实习的企业，也报告了成为强制劳动的温床的案例。在美国国务院每年发表的《人口贩运问题报告》中，汇总了世界各国的人身买卖、强制劳动的实际状况，也提及了日本的该制度的问题点。提出了虽然标榜实习，却不是为了提高技能，而被迫日复一日进行苛刻的单纯劳动的案例、雇主管理实习生的护照、个人 ID，剥夺他们的移动、与外部的联系手段的案例等。本制度的此类问题点被当作日本的人权问题之一提出，国际社会也要求应对的声音高涨。

3-2 安全卫生

■ 3-2-1 管理系统

为管理安全卫生完善体系，持续运用

<解说>

- 所谓管理系统，是指企业为达成事业目标而制定的单独的方针（政策）、过程及手续，在事业目标中也包括职场的安全卫生。

<实践的窍门>

- ◇ 实施安全卫生风险评估。风险评估的领域包括以下内容：
 - ✓ 使用保护装备
 - ✓ 火灾预防
 - ✓ 包含化学药品及农药的有害物质（加工、保管、处理、使用、废弃）
 - ✓ 车辆的风险
 - ✓ 机械装备及用具
 - ✓ 手工作业（反复的作业等，包括身体承受负荷的作业）
 - ✓ 高空作业
- ◇ 具有与安全卫生有关的方针，其中除了提及遵守开展事业的国家和地区的法律规制、持续改善之外，还提及所有员工及其他利害关系人满足安全卫生基准。方针反映上述列举的安全卫生风险评估领域所包含的内容。
- ◇ 设置对安全卫生负责的高级经理（或者参加过研修的安全管理者）。

- ◇ 如果工作需要，向包括全体员工在内的事业所内工作的所有人发放防护装备（防护服、鞋、手套、保护耳朵和眼睛的装备、防尘口罩）。

■ 3-2-2 安全卫生研修

实施与安全卫生有关的研修

<解说>

- 确保员工的安全卫生在事业运营上是重要的。通过安全和卫生研修，员工（包括监督者、管理干部）学习如何在职场防止伤病。因为监督者及管理干部对员工的安全卫生负责，所以需要了解确定职场的危险要因进行纠正的方法。另外，其他员工需要理解工作上的安全卫生风险、安全地进行工作的预防措施。

<实践的窍门>

- ◇ 所有员工参加了与工作相关的安全卫生的研修。

■ 3-2-3 紧急事态及火灾时的安全

设想火灾及其他紧急事态，建立紧急时应对措施，在职场宣贯

<解说>

- 所有企业必须防范火灾及其他紧急事态，做好准备。为了保护劳动者的生命和安全、企业的资产，必须设想紧急事态，在发生之前做好准备。

<实践的窍门>

- ◇ 作为要准备的事项，可以举出构建紧急时的报告体制、通知员工、明示避难方法、实施避难训练、设置紧急出口和避难设备、完善火灾探测和灭火设备、恢复计划等。

■ 3-2-4 机械装置及车辆

定期对机械装置及车辆进行检查，合适地采取安全对策

<解说>

- 几乎所有职场都会使用某种机械装置、用具或者车辆。为了保障员工的安全卫生，离不开此类装置的安全的设计、完善、使用。无论使用的是相对简单的机械还是复杂的机械，或者是像叉车那样的工厂用车辆，为了使装置操作者及其他员工不受伤害，需要采取所有预防措施。

<实践的窍门>

- ◇ 明文规定安全使用机械装置、用具、车辆的步骤。而且定期检查这些东西，在必要时进行修理。

■ 3-2-5 有害物质

去除或者减轻危险后，安全使用有害物质

<解说>

- 所谓有害物质，意味着对健康、资产或者环境带来危险的物质。对此类物质进行操作、储存、运输或者处理时，必须去除或者减轻危险后，安全使用。另外，尽可能利用替代物质或者削减使用量。

<实践的窍门>

- ◇ 把握在工厂/设施使用的所有化学物质（包括农药、肥料、干洗溶剂等），安全保管。另外，明确规定暴露时的应对过程。

■ 3-2-6 员工的健康

考虑维持员工的健康，进行合适的健康管理

<解说>

- 保护员工的健康不仅是保护员工的健康和福祉（Well-being），而且有助于健全的企业活动。除了让员工在职场、地区社会能够享受优质的医疗之外，还通过健康计划鼓励健康的生活习惯等，为此采取措施。

<实践的窍门>

- ◇ 确定员工的健康风险，为防止/降低此类风险实施计划。除了通过实施体检预防、早期发现疾病之外，也包括防止过重劳动引起的健康障碍、心理健康护理等。

■ 3-2-7 生活的场所和卫生状态

为使员工安全而卫生地工作，建立职场环境

<解说>

- 保持清洁而卫生的职场有助于安全。员工每天在公司度过长的时间。保护员工的健康，保持劳动环境足够清洁，在健全的企业活动上非常重要。

<实践的窍门>

- ◇ 为了避免事故，除了确保清洁、得到整理整顿的职场环境之外，完善数量足够的厕所、洗手设施等。

4 环境

考虑与自然共存，努力降低环境负荷。

日冷食品集团及其交易方考虑与自然共存，努力降低环境负荷。除了在制造过程预防地区环境的污染之外，在资源和能源利用、生态系统保全等方面推进环保措施。

4-1 环境

4-1-1 环境管理系统

为管理环境完善体系，持续运用

<解说>

- 所谓环境管理系统，是指企业为履行环境责任而制定的单独的方针（政策）、过程及手续。

<实践的窍门>

- ◇ 具有与环境管理有关的方针，其中，除了遵守开展事业的国家和地区的法律规制，持续实施改善之外，还提及所有员工、交易方满足环境管理基准。
- ◇ 方针包括以下内容：
 - ✓ 污染
 - ✓ 水
 - ✓ 生物多样性
 - ✓ 原材料
 - ✓ 包含温室效应气体的排放
 - ✓ 能源及气候
- ◇ 确定并评价自己的经营活动对环境的影响。
- ◇ 在环境管理上设置负责的高级管理干部（执行役員/董事/工厂长）。

■ 4-1-2 废弃物

促进废弃物的削减及再利用、再生

<解说>

- 所谓“废弃物”，意味着从公司的事业产生的副产品、未使用材料或者垃圾。通过包括废弃物的再利用、削减及再生在内的合适的废弃物管理计划，可减轻对环境的影响，降低企业的负担成本。

<实践的窍门>

- ◇ 具有与废弃物的保管、排放、处分有关的方针。

■ 4-1-3 原材料

针对原材料采购的环境考量，推进与交易方的合作

<解说>

- 农作物、鱼介、肉类、禽蛋、木材等的原材料的生产及采购常常对产地的环境造成重大影响。这样的产地位于供应链的最前端。与供应链的相关人员一道，追溯到自己的供应链的前端，把握产地的实态（确保可追溯性），推进考虑环境和社会的措施。

<实践的窍门>

- ◇ 在原材料的采购基准中反映对环境和社会的考量，在要求自己的交易方应对的同时，要求提交自我评价结果或者实施监察。
- ◇ 在采购基准中反映对环境和社会的考量时，就像本 CSR 供应链指针那样，基于遵守法令、企业伦理、人权（劳动和安全卫生）、质量和安全、信息管理、奉献地区社会等视点具有基准项目。

【术语】可追溯性

反向摸索商品的流通过程，可确认在哪里使用了如何生产的原料。或者也有时观察从生产阶段到最终消费阶段、废弃阶段，明确商品是如何被消费、废弃的。也被译作“履历管理”或“追踪可能性”。

■ 4-1-4 水

为削减水的使用和排水，将对环境的负面影响限制在最小限度而合适地进行管理

<解说>

- 工厂、农地、事务所、食品加工设施等，无论种类如何，在几乎所有的商业上水都是不可缺少的。所谓负责的用水，意味着尽可能限定水的使用量，将用水对环境的影响限制在最小限度，并合适地管理排水。

<实践的窍门>

- ◇ 具有与水管理有关的方针，管理对水质、排水带来的影响。

■ 4-1-5 污染

防止事业对地区环境的污染，将其影响控制在最小限度

<解说>

- 所谓“污染”，是指人类、产业的影响对环境造成的损失。具体意味着有害物质的释放或排放污染土壤、水及大气。企业为了保护员工和地区的环境，必须尽可能防止污染，控制在最小限度。

<实践的窍门>

- ◇ 确定并评价事业引起的大气、水、资源、土壤的潜在污染风险。
- ◇ 为了避免工厂、设施漏出、流出、释放有害物质、化学物质、废弃物，彻底管理污染源，完善防止污染的设备等，始终进行改善。

■ 4-1-6 包含温室效应气体的物质排放到大气

合适地管理导致大气污染、温室效应的物质向大气的排放

<解说>

- 所谓排放物质，是指从排气筒、车辆尾气、发电机及设施的通气口等排放源释放到大气中的气体、蒸汽、微粒（粉尘）。这些排放物质可能引起大气污染，影响环境及员工、地区居民的健康。

<实践的窍门>

- ◇ 把握温室效应气体（CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs 等）的排放源，合适地进行管理。另外，测量排放量，寻求持续改善。

■ 4-1-7 能源

尽可能高效地利用能源

<解说>

- 煤炭、天然气、石油等化石燃料的燃烧可能对地球的气候造成不利影响。尽可能高效地利用能源是重要的。

<实践的窍门>

- ◇ 采取削减能源使用的措施，设定目标。

■ 4-1-8 可再生能源

推进源自风力、太阳能、水力等的可再生能源的利用

<解说>

- 全世界利用的多数能源源自石油、天然气、煤炭等有限的化石燃料。开采并持续燃烧这样的化石燃料不仅导致资源枯竭，而且导致环境污染、气候变化。在这样的情况下，要求企业为实现脱碳社会推进可再生能源的活用。

<实践的窍门>

- ◇ 在运输及其他业务上，推进源自风力、太阳能、水力等的可再生能源的利用。

■ 4-1-9 生物多样性

致力于维持生物多样性、自然环境的完好性

<解说>

- 所谓生物多样性，是指地球上的生态系统、物种、基因的多样化。这也是衡量自然生态系统的完好性的尺度。多数企业直接或间接依靠天然资源维持事业。如果疏于维持生物多样性和自然环境的完好性，在事业的持续上可能发生深刻的影响。

<实践的窍门>

- ◇ 在工厂、设施具有与生物多样性有关的措施的计划，付诸实施。

■ 4-1-10 交易方的环境影响

与交易方一起推进环境措施

<解说>

- 与自己的交易方一起，为推进环境措施完善体系。

<实践的窍门>

- ◇ 具有采购方针，在其中明记推荐交易方具有与环境有关的方针、基准（例如 ISO14001、FSC、MSC）。

5 质量与安全

努力确保商品与服务的质量及安全性。

日冷食品集团及其交易方努力确保商品与服务的质量及安全性。持续实施确保质量的PDCA（计划、执行、评价、改善）。另外，从商品和服务的企划到制造、销售、消费/利用、废弃，考虑安全性。

6 信息管理

在妥善管理信息的同时，适时、适当地公开与事业活动相关的信息。

日冷食品集团及其交易方在妥善管理信息的同时，适时、适当地公开与事业活动相关的信息。认识到信息安全的重要性，彻底进行顾客、员工等的个人信息、交易方等的机密信息的合适管理和保护。另外，对于与自己的事业活动有关的信息，适时而合适地努力向顾客、投资人、员工、交易方、地区社会等公开。

7 地区社会

作为企业市民，谋求与地区社会的共生共存。

日冷食品集团及其交易方作为企业市民，谋求与地区社会的共生共存。为解决地区的社会和环境课题，与员工志愿者、NPO、行政协作、捐赠、灾害时的支持等，以各种各样的形式为地区社会的发展采取了措施。

完