

# Hirata

## CSR 調達ガイドライン

2022年12月

平田機工株式会社  
調達本部

## 目次

1. Hirataの調達基本方針	・・・ 3
2. サプライヤーさまへのお願い	・・・ 4
3. CSR調達ガイドライン	・・・ 5
4. 用語説明	・・・ 17

<はじめに>

Hirata グループは、CSR（企業の社会的責任）および法令を遵守した公正な取引を通じたサプライヤーさまとのパートナーシップの構築により、持続可能な調達活動の実践に努めます。

また、サプライヤーさまとともに健全かつ持続的な成長を目指してまいります。

## 1. 調達基本方針

- (1) 法令、モラルを遵守した調達活動を行います
- (2) サプライヤーさまとは対等なパートナーとして公平かつ公正な調達活動を行います
- (3) サプライヤーさま・調達品選定の際には人権および環境負荷低減に十分配慮した調達活動を実施します

## 2. サプライヤーさまへのお願い

サプライヤーさまにおかれましては、調達基本方針および以下項目をご理解いただき、本項目を推進する旨、お願いいたします。

### (1) グリーン調達・紛争鉱物・TSCA 規制調査、エネルギー消費および温室効果ガスの排出量削減の継続的削減にご協力ください

世界的な環境意識の高まりからお客さまからの要求は増々高まっています。調査には、速やかに情報提供と共にエネルギー消費および温室効果ガスの排出量削減の継続的削減活動を推進ください。また、非人道的な扱いなど、基本的人権を損なう労働によって生産された原材料は購入しないようお願いいたします。

### (2) 不測の災害発生時の安定供給体制の構築へのお願い

不測の災害発生時に当社とサプライヤーさま、貴社の調達取引先さまを含め影響度など情報を共有し、供給継続に向けてご協力頂くとともに、平時のリスクマネジメント活動を推進ください。

### (3) サステナビリティ基本方針（※1）をはじめとする当社の行動指針にしたがって事業活動を行い、世界のお客さまに生産設備システムを提供することを通じて持続可能な社会の実現への貢献を目指しています

サプライチェーンにおいては、CSR 調達を推進し、サプライヤーさまと協働して労働（人権尊重）、倫理、環境、安全衛生などの改善に取り組むことでサプライヤーさま双方の企業価値の最大化と持続的成長の両立を目指します。

※1) Hirata グループのサステナビリティ基本方針 <https://www.hirata.co.jp/corporate/>

### (4) ステークホルダーの個人情報および顧客の機密情報は、正当な方法で入手するとともに、厳重に管理し、適切な範囲で利用し、保護ください

コンピューター・ネットワーク上の脅威に対する防衛策を講じて、自社および他者に被害を与えないように情報セキュリティ管理とリスクマネジメント活動も推進ください。

### 3. CSR調達ガイドライン

「CSR調達ガイドライン（以下、本ガイドライン）」は、サプライヤーさまの事業環境が、安全で従業員を尊重し、尊厳をもって扱っているか、事業活動において環境配慮がなされているか、といった観点で構成したものです。

本ガイドラインを採用する前提として、サプライヤーさまは事業活動のあらゆる面で、国の法令、規則、規程を遵守しなければならないことを理解していることが重要です。本ガイドラインでは、さらに先進的な社会・環境活動に取り組むことを推奨しています。また、貴社の調達取引先につきましても本ガイドラインをご理解いただき、推進する旨を要請いただきますようお願いいたします。

本ガイドラインは 5つのセクションに分かれています。

セクションA、B、C、D はそれぞれ労働、安全衛生、環境、倫理の項目となっています。セクションEは本ガイドラインを管理していく上での適切なマネジメントシステムについて記載しています。

これらはRBA行動規範（RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCT）を参考に作成しています。

より詳しい情報が必要な場合は、下記URLを参照ください。

<RBA行動規範ver7.0>（2021年1月1日発行）

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

（日本語版は参考）

[http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0\\_Japanese.pdf](http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf)

（正式は英語版）

[http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0\\_English.pdf](http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_English.pdf)

## A. 労働

サプライヤーさまは、従業員の人権を含む各種の国際規範を尊重し、従業員に対して尊厳と敬意をもって扱うこととします。

### 1) 雇用の自由選択

全ての労働は自由意志に従って自発的であること、また従業員に強制的な労働を行わせないようにお願いします。

- ・ 強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いない。
- ・ **従業員**に不当な制限を与えたり、従業員の自由を制限しないこと。労働者は移動の自由を制限しない。  
(ここでいう「移動の自由」は居住、移転、職業選択の自由のことを指します。)
- ・ 外国人または**移民労働者**を採用している場合、雇用契約および条件は母国語で契約している。
- ・ 外国人または移民労働者を採用している場合、母国を離れる前と受け入れ国での雇用契約条件は同等または、現地（母国）の適用法を満たした条件としている。
- ・ 外国人に限らず労働者の政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証、移民申請書の引き渡し、保管を強要しない。
- ・ 労働者自身が、雇用者または代理人の就職斡旋手数料または雇用に関わる手数料を支払うことがない。

### 2) 若年労働者

児童労働はいかなる場合も用いない。

18 歳未満の従業員に、健康と安全を危険にさらす業務に従事させないようにお願いします。

- ・ 児童労働者を使用しない。（児童とは、15 歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者をいいます）児童労働が判明した場合は、対象児童に支援/救済措置を提供する。
- ・ 18 歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や残業を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させない。
- ・ 学生労働者に対して、適用される法規制に従い、適切な管理を行う。
- ・ 学生労働者、インターン（有給の場合）、および試用期間の**賃金率**は、同様または類似の作業を行っている他の新人労働者と同じ賃金率である。

### 3) 労働時間

各国法令に基づき法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理するようにお願いします。

- ・ 従業員の労働時間は、法令で定めている限度を超えない。さらに週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて60時間を超えない。すべての時間外労働は自発的なものでなければならない。
- ・ 従業員は7日間に1日以上以上の休暇の取得を設ける、または法令で定められた基準に見合う休日を設ける。

### 4) 賃金および福利厚生

最低賃金や福利厚生に関連するすべての法令を遵守し不当な賃金減額を行わないようにお願いします。

- ・ 従業員に支払われる報酬は、最低賃金、残業、福利厚生など適用されるすべての法律が遵守されている。
- ・ 残業に関して通常の時給より高い賃率で支払われている。
- ・ 予め就業規則等の社内規程で定められた手続に基づく場合を除き、不当に懲戒処分として賃金の控除をしない。
- ・ 給与、賞与等の明細は、従業員が実施した業務や評価に応じて正確かつ理解できる内容で適切なタイミングで支給されている。

### 5) 人道的待遇

従業員に対する体罰とハラスメントを含む、性的嫌がらせ・虐待、身体的懲罰、精神的・身体的強要、暴言による虐待などの過酷で非人道的な扱いをしないようにお願いします。

- ・ 従業員に対するセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待はない。
- ・ セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待に対する懲戒方針および手順が明確に定義され、従業員に伝達されている。

### 6) 差別/ハラスメントの排除

求人・雇用において応募者・従業員を差別しないような職場づくりをお願いします。

- ・ 賃金、昇進、報酬、研修などの雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合への加入、軍役経験の有無、保護された遺伝子情報、結婚歴等に基づく差別はない。

- ・ 従業員が宗教上の慣習（食事制限・拝礼など）が行えるよう適度な範囲で便宜が図られている。
- ・ 従業員または雇用見込みの従業員に、差別的に使用される可能性のある医療検査または身体検査を受けさせない。

（これらは、ILO 差別待遇（雇用および職業）条約 NO. 111 をふまえたものである。）

#### 7) 結社の自由

従業員が各国の法律に従って自由に結社する権利を尊重すること。労働組合の従業員と誠実に対話・協議するようにお願いします。

労働条件に関して経営層と従業員間にて自由にコミュニケーションをとることは、職場の問題を解決するうえで効果的です。

- ・ 従業員が労働組合を結成するなど結社の自由に関する権利は尊重されている。
- ・ 従業員および、従業員を代表する者は、差別、報復、脅迫また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意見や懸念を経営陣と共有できている。



## B. 安全衛生

サプライヤーさまは労働関連の負傷や疾病を最小限にする事に加えて、安全で健康な職場環境により、製品・サービスの質の向上や従業員の定着とモラルの向上を認識するものとします。職場での安全衛生の問題解決のために、労働者からの意見と労働者の教育が不可欠であることを認識しています。

### 1) 職務上の安全

職場の安全に対するリスクを、適切な設計や技術・管理手段を通じて、安全上のトレーニングによる特定、評価、管理するようお願いします。

- ・ 労働者がさらされる可能性がある潜在的な危険源（化学物質、電気、エネルギー源、火、車両、落下の危険等）を適切に特定・評価し、危険を除去または低減する設計、工学的管理、予防保全、安全作業手順、安全上のトレーニング等の管理をしている。
- ・ 妊娠中の女性を高い危険性のある労働環境に割り当てない等、安全衛生上のリスクを軽減またはなくす取り組みを行っている。

### 2) 緊急時の備え

火災や地震など非常時の場合の状況や起こり得る出来事を特定、調査し、緊急対応策の準備と訓練をするようお願いします。

- ・ 緊急事態および緊急時の影響や損害を最小限に抑えるための緊急対応計画および対応手順は準備されている。（緊急事態発生報告、従業員通知、避難手順、教育訓練、適切な火災報知器および消火器の設置、避難路の確保、復旧計画など）防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法の要求、いずれかのより厳しい方法で実施されている。

### 3) 労働災害および疾病

労働災害・職業的疾患に関し、予防、管理、追跡、状況を把握し、報告を行う仕組みや手順を整備し実施するようお願いします。

- ・ 労働災害や疾病を防止、管理、追跡および報告をするための手順や体系が確立されている。  
（災害および疾病事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査および原因を無くすための是正措置の実施、従業員の職場復帰促進など）

### 4) 産業衛生

職場において、人体に有害な毒物・劇物・危険物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を特定・評価し、その状況の適切な管理をするようお願いします。

- ・ 労働者がさらされる毒物・劇物・危険物および化学的、生物学的、物理的に危険な物質は管理体系に

に基づき、特定、評価、管理されている。

- ・ 労働者を危険から保護し健康と安全を確保するための適切な保護具は整備され、個人に提供されている。

#### 5) 身体に負荷のかかる作業

従業員が身体的に負荷のかかる状況におかれていることを特定し、その状況を調査・管理するようにお願いします。

- ・ 従業員の身体に負荷のかかる作業において、その危険要因は特定、評価、管理されている。（重量物または反復的な持ち上げ作業、長時間の立ち作業、力のいる組み立て作業など）

#### 6) 機械の安全対策

製造機器、その他の機械の危険度を評価し、安全対策と適正なメンテナンスを行うようにお願いします。

- ・ 生産機械およびその他の機械により労働者が怪我をする危険がある場合には、効果的な安全対策と適切な保守管理が実施されている。

#### 7) 衛生設備、食事、および住居

従業員に衛生的なトイレ設備、飲料水、食堂施設を提供するようにお願いします。

- ・ トイレ施設、飲料水の利用、食品の調理と保管および食事をするための施設などがあり、労働者に、安全かつ清潔に提供・維持されている。
- ・ 労働者の寮施設がある場合、安全かつ清潔に維持され、適切な設備が施されている。
- ・ 労働者の寮施設は、適切な広さの個人スペースが提供されている。

#### 8) 安全衛生のコミュニケーション

従業員が理解できる言語で、安全衛生に関する教育や情報を掲示や提供するようにお願いします。

- ・ 外国籍の労働者がいる場合、労働者の母国語または理解できる言語で、職場での安全衛生情報とトレーニングは提供されている。（日本語が理解出来る場合は日本語での提供も含みます）
- ・ 職場の安全衛生関連の情報は、施設内の見やすい所に掲示、または労働者が容易にアクセスできる場所に保管されている。
- ・ 労働者へのトレーニングは、全ての労働者に対して作業開始前に実施され、それ以降は定期的にも実施されている。
- ・ 労働者側から安全上の懸念を提起する仕組み・機会がある。

## C. 環境

サプライヤーさまは、国際的レベルの製品の製造には環境への十分な配慮が不可欠であることを理解し、製造の過程において生じる社会、気候変動や生物多様性といった環境、天然資源への悪影響を最小限に抑え、同時に人々の健康と安全を確保していただくようお願いいたします。

対象：車両・設備・事務所・工場エリアなど

### 1) 環境許可の報告

環境法規制において求められる必要な申請・届出・報告を実施し、許可を得るようお願いいたします。

- ・ 法令・規制上必要な（振動規制法・騒音規制法・水質汚濁防止法・土壌汚染対策法・廃棄物関連・消防法など）許可、認可、登録を取得・維持し、それらは最新の状態で業務が運用されている。

### 2) 汚染防止と資源削減

水、エネルギーを含む全ての資源について、工程の改善、リサイクル、再利用などにより低減・削減を行うようお願いいたします。

- ・ 汚染物質（有害な化学物質など）の排出および廃棄物の発生を低減、抑制するための手段は取られている。
- ・ 水、化石燃料、鉱物、原生林製品などの天然資源の使用を低減するためのプログラムと手段は取られている。

### 3) 有害物質

環境汚染の可能性がある化学物質などを特定し、管理するようお願いいたします。

- ・ 人体や環境に危険をもたらす化学物質およびその他の物質を特定し、該当する法令・規制に従い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、廃棄などの処理を実施するよう管理されている。

### 4) 固形廃棄物

廃棄物を、適切に特定・監視・管理し、処理するようお願いいたします。

- ・ 廃棄物の削減および法令・規制に従った廃棄またはリサイクルを行うための手順は実施されている。

### 5) 大気への排出

業務上発生する大気汚染物質を特定し、適切な監視・管理をするようお願いいたします。

- ・ 揮発性の有機化合物、腐食性物質、オゾン層破壊物質、および燃焼等で発生する副産物は排出される前に特性を確認し、法令・規制に従い、監視、制御および処理をして排出されている。

(オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される制限に従い、効果的に管理されなければならない。)

## 6) 物質の制限

製品や製造における特定物質または制限に関する全ての法律、規制を遵守するようにお願いします。

- ・ 販売または製造している製品の含有物質について、特定物質の使用禁止または制限に関して適用される法律、規制、顧客要求を満たしている。

## 7) 水の管理

排水の汚染を防ぐための体系的な取り組みを実施するようにお願いします。

- ・ すべての排水は、法令・規制に従い、モニタリング、管理し処理し、排出・廃棄している。

## 8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

エネルギー消費および温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減をはかるようにお願いします。

- ・ エネルギー消費、およびすべての Scope 1 と Scope 2 の温室効果ガスの排出を会社レベルで把握し文書管理されている。

Scope 1 : 【直接排出量】 自社の工場・オフィス・車両などの燃料・ガス使用から発生する温室効果ガスの直接排出量

Scope 2 : 【間接排出量】 自社で消費したエネルギー（電気・蒸気・熱）の使用に伴う温室効果ガスの間接排出量

Scope 3 : 【その他間接排出量】 自社が購入した物品の製造時の温室効果ガス排出量や、消費者による自社製品使用時の温室効果ガス排出量。

※Scope3 は、15 のカテゴリに分類されています。将来に向けて、当社でも意識しております。

- ・ エネルギー消費および温室効果ガス排出を最小化し、コスト効率の良い施策が実施されていること。

## D. 倫理

サプライヤーさまは、社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、以下の事項を含む最高水準の倫理を支持するようお願いいたします。

### 1) ビジネスインテグリティ

全ての事業活動において誠実な最高水準の基準が維持されなければならない。あらゆる種類の汚職、恐喝、横領、賄賂を厳しく禁止するようお願いいたします。

- あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切許容しないゼロトレランスの方針を保持しなければならない。

### 2) 不適切な利益の排除

不当な利益・優遇措置の取得・維持を目的に、ビジネスパートナーに対して、接待・贈答・金銭の授受・供与を行わないようお願いいたします。

- ステークホルダーとの関係において、賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を禁ずる方針がある。

### 3) 情報の開示

財務状況・業績、事業活動の内容などの情報をステークホルダーに対し、適宜・適切に開示すること。そしてオープンで公正なコミュニケーションを通じてステークホルダーとの相互理解、信頼の維持・発展に努めるようお願いいたします。

- 事業活動や業績に関わる情報は、適用される法規制に基づき適切に開示されている。記録の改ざん、または状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

### 4) 知的財産

自社が保有あるいは自社に帰属する知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産の不正入手・使用、権利侵害を行わないようお願いいたします。

- 知的財産権、技術やノウハウ、また顧客およびサプライヤー情報を保護する手順がある。

### 5) 公正なビジネス、広告、および競争

各国・地域の競争法を遵守して、私的独占、不当な取引制限、不公正な取引方法、優越的地位の濫用などの行為を行わないようお願いいたします。

- 公正なビジネス（独占禁止法の遵守など）、広告、および競争を行うための文書化された方針がある。

6) 身元の保護と報復の禁止

不正行為などを予防し早期に発見、対応する制度を整え、取引先や従業員の通報案件に関して秘密を守り、保護するようにお願いします。

- ・ 倫理上または法律上の違反について、匿名で内部通報する仕組みがあり、通報者を報復などから保護する仕組みがある。

7) 責任ある鉱物調達

紛争地域で行われる違法な採掘や、それによる人権侵害に加担するような資源調達を回避するように努めるようお願いします。鉱物の原産地と流通過程について顧客の要望に応じて開示するようにお願いします。

- ・ 紛争鉱物を購入、採用しないまたは含有する製品を購入しない方針があり、デューディリジェンスを実施しなければならない。

8) プライバシー

顧客・第三者・従業員の個人情報および顧客・第三者の機密情報は、正当な方法で入手するとともに、厳重に管理し、適切な範囲で利用し、保護するようにお願いします。

- ・ ステークホルダーの個人情報および機密情報を保護する方針があり、共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を遵守しなければならない。

## E. 管理システム

サプライヤーさまは、本ガイドラインに関連する管理システムを採用、もしくは構築するものとします。また、そうした管理の仕組みは継続的な改善が図られるようにお願いします。

### 1) 企業のコミットメント

本ガイドラインへの遵守と継続的な改善に取り組む方針があり、経営上層部により是認されているようにお願いします。

- ・ 労働・人権、安全衛生、環境、倫理について、経営層によって認められた方針または規範がある。

### 2) 経営者の説明責任と責任

管理の仕組みと関連プログラムの運用を保証する(確実にする)会社の責任者を明確にするようにお願いします。

- ・ 労働・人権、安全衛生、環境、倫理について、マネジメントシステムの実施や法規制・規範の遵守のため、その責任と権限は明確に定義されている。

### 3) 法的小よび顧客要求事項

関連法令、規制、顧客要求事項の特定、モニターおよび理解をするようにお願いします。

- ・ 労働・人権、安全衛生、環境、倫理について、適用される法律や顧客要求を定期的に監視・理解するプロセスがある。

### 4) リスク評価とリスク管理

環境、安全衛生、労働慣行、倫理、製品の安全確保を含む事業活動に関わるリスクを特定、管理するようにお願いします。

- ・ 労働、人権、安全衛生、環境、倫理について、リスクを特定し、特定されたリスクを評価・管理し、規制の遵守を確保するための手順がある。

### 5) 改善目標

社会と環境面の実績を向上するための活動目標を設定し、定期的な評価を実施するようにお願いします。

- ・ 社会・環境への取り組みを向上させるための文書化されたパフォーマンス目標、ターゲットおよび実施計画があり、それらの達成度は定期的に評価されている。

### 6) トレーニング

方針、手順、および改善目標を実施するために、管理職や従業員への研修を行うようにお願いします。

- ・ 全ての従業員に対して、労働・人権、安全衛生、環境、倫理に関わる方針、手順および目標を明確にし、適用される法規制の要求事項を満たすための研修プログラムがある。

#### 7) コミュニケーション

従業員、お取引先、顧客に対して自社の方針、施策、期待と実績を明確に、正確に伝達するようにお願いします。

- ・ 労働・人権、安全衛生、環境、倫理に関わる実践事項や条件について、ステークホルダーに伝達・報告するための、適切かつ効果的な手順が確立されている。

#### 8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

従業員の理解度を評価し、フィードバックを得て、継続的な改善につなげるプロセスを持つようにお願いします。

- ・ 労働・人権、安全衛生、環境、倫理について、方針、実践、実績を、労働者、お取引先および顧客に定期的に伝達するプロセスがある。
- ・ 従業員が職場における労働・人権、安全衛生、環境管理、倫理に関する苦情で報復や仕返しを恐れることなく、苦情およびフィードバックをできる安全な環境が与えられ、匿名で報告することができる。

#### 9) 監査および評価

法令・規制、本ガイドライン、顧客要求、およびその他の社会・環境責任に適合するための定期的な自己評価を行うようにお願いします。

- ・ 法規制の要求事項、顧客要求への遵守を確認するため、定期的な自己評価を行っている。

#### 10) 是正措置プロセス

内部や外部評価により特定された不遵守事項への適時改善プロセスを持つようにお願いします。

- ・ 社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不備、不適合に対して是正する手順がある。

#### 11) 文書化と記録

法令遵守と要求事項への適合状況の記録と文書化を行うようにお願いします。

- ・ 労働・人権、安全衛生、環境、倫理の管理システムに関して、適切に文書や記録が維持され、個人情報保護の保護を確実にするための適切なアクセス管理がなされている。

#### 12) サプライヤーさまの責任

貴社のお取引先に本ガイドラインの要件を伝達し、遵守を確認するようにお願いします。

- ・ 本ガイドラインの要求事項を、当社に供給する製品に関わる貴社のお取引先に伝達し、遵守状況を確認するためのプロセスがある。



## 4. 用語説明

あ	RBA 行動規範	HP, IBM, DELL などを中心となって EICC (Electronics Industry Code of Conduct) という名称で、自らのサプライチェーンに関して作成された、労働環境が安全であること、そして労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、さらに製造プロセスが環境負荷に対して責任を持っていることを確実にするための基準を規定したもの。 Responsible Business Alliance : 責任ある企業同盟 当社の「CSR 調達ガイドライン」は RBA 行動規範を参考に作成しています。より詳しい情報が必要な場合は、下記のアドレスを参照していただくと有用と思います。 参考 URL : <a href="http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf">http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf</a>
	ILO	国際労働機関 (International Labour Organization) の略称
	ILO 差別待遇条約 NO. 111	1958 年の差別待遇 (雇用及び職業) 条約 (第 111 号)
い	移民労働者	外国からの出稼ぎ労働者
	インテグリティ	「誠実」「真摯」「高潔」などの概念を意味する言葉
お	温室効果ガス	代表的なものは、二酸化炭素。二酸化炭素は、おもに化石燃料 (石炭、石油、天然ガスなど) を燃焼させると発生する。(温室効果ガスには様々なものがあるが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6、NF3 の 7 種類の物質群を指す)
か	化石燃料	石炭・石油・天然ガスなど過去の植物や動物の遺骸が変化して生成した燃料のこと
	監査	ある事象・対象に関し、遵守すべき法令や社内規程などの規準に照らして、業務や成果物がそれらに則っているかどうかの証拠を収集し、その証拠に基づいて、監査対象の有効性を利害関係者に合理的に保証すること
き	揮発性の有機化合物	トルエン、キシレン、酢酸エチルなどが代表的な物質で、常温常圧で大気中に揮発する有機化学物質の総称。略称は VOC (Volatile Organic Compounds)
	規範	「～である」と記述される事実命題に対し、「～べきである」と記述される命題ないしその体系をいう。
け	結社の自由	自由権の一種であり、誰でも団体 (結社) を結成できるとする権利である。また、団体に加入や脱退する権利、団体を解散する権利も含まれる。
こ	雇用慣行	雇用に関して習慣として行われていること。
さ	サプライチェーン	原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全プロセスの繋がり
	最低賃金	最低賃金法 (以下「法」) に基づき、雇用主が労働者に支払う賃金の最低額として、国が定めたものです。最低賃金は、時間によって定められており (法 3 条)、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定 (産業別) 最低賃金」の二種類があります。
し	従業員 (労働者)	正社員に加えて、契約社員や嘱託社員、アルバイト、パートタイマー、請負社員など、直接の雇用関係にあるなしに関わらず、構内で働く全ての人
	事業継続計画 (BCP)	地震・火災・洪水・感染症などの緊急事態が発生したときに、企業が損害を最小限に抑え、主力事業の継続や復旧を図るための計画。
	CSR	「Corporate Social Responsibility」の略語で、日本語に訳すと「企業の社会的責任」という意味になります。一般的には、収益を求めるだけでなく、環境活動、ボランティア、寄付活動など、企業としての社会貢献の活動、および組織活動が社会へ与える影響に責任をもち、あらゆるステークホルダーからの要請や期待に対して責任を果たす意思決定や活動を行うことを指す
	CSR 調達	企業などがサプライヤーの選定や調達条件を設定する際に、社会的責任の観点から基準を設定すること。また、お取引先に社会的責任を果たすよう要求すること。
	CSR 調達ガイドライン	CSR 調達の実現は弊社とサプライヤーさまが価値観を共有し、サプライチェーン全体で協働して CSR に取り組むことが必要であり、それがサプライヤーさまとの共存共栄につながるものと考え、ここにサプライヤーさまへの期待事項を CSR 調達ガイドラインとして掲載したものの

す	ステークホルダー (利害関係者)	企業などの組織が活動を行うことで影響を受ける利害関係者（株主・経営者・従業員・顧客・お取引先など）
せ	セクシュアルハラスメント	相手の意に反する性的言動によって、働く上で不利益を被ったり、就業環境が妨げられることを言います。
	ゼロトレランス	不寛容を是とし細部まで罰則を定めそれに違反した場合は厳密に処分を行う方式。
そ	贈収賄	賄賂（わいろ）を贈ることと受け取ること。
た	大気排出管理システム	大気のような環境負荷情報をリアルタイムに収集、監視するシステムのこと。
ち	賃金率	一定時間または一定量の労働に対して支払われる賃金。
	懲戒処分	業務命令に従わない人や犯罪行為を行った人に対して執行するもので、会社組織の秩序を保つことを目的としています。
て	デューディリジェンス	企業などに要求される当然に実施すべき注意義務および努力のこと。企業が人権侵害を行わないようにするための義務として、また人権侵害に加担しないように定めたような注意義務のこと。
と	独占禁止法	公正かつ自由な競争を促進し、事業者が自主的な判断で自由に活動できるようにすることを目的とした法律。正式名称は私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律。
	特定物質	物の合成、分解、その他の化学的処理に伴い発生する物質のうち、人の健康または生活環境にかかわる被害を生じるおそれのあるアンモニア、フッ化水素、シアン化水素など大気汚染防止法施行令 10 条に定める 28 項目の物質。
は	パワーハラスメント	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または、職場環境を悪化させる行為をいいます。
ふ	紛争鉱物	重大な人権侵害を引き起こす内戦や紛争や戦争によって武装勢力や反政府組織の資金源となっている鉱物のこと コンゴ民主共和国及びその近隣国において、非人道的な行為や環境破壊をともなって採掘された原料鉱物（金、スズ、タンタル、タングステン）
	腐食性物質	金属と反応して腐食を誘発する物質のこと
	腐敗防止法令	日本企業が、外国の公務員（や場合によっては民間企業）に対し、事業上の便宜を図ってもらうこと等を目的として贈収賄を行うことを禁止する法令
も	モントリオール議定書	オゾン層を破壊するおそれのある物質を指定し、これらの物質の製造、消費および貿易を規制することを目的とし、カナダで採択されたもの
り	倫理	1 人として守り行うべき道。善悪・正邪の判断において普遍的な規準となるもの。道徳。モラル。
	リスク評価	企業の組織やプロセス、業務、テクノロジー、戦略、人々について全容から詳細に至るまで見ていき、リスクが生じる可能性のある点を識別し、そうしたリスクのインパクトについて検討するプロセス。
ろ	労働における基本的原則および権利に関するILO宣言	グローバル化の挑戦に応えるために、1998年6月18日、ILO総会で採択。ILO宣言で特定された原則と権利は下記のとおり。 ・あらゆる形態の強制労働の禁止（ILO条約第29号、第105号） ・児童労働の実効的な廃止（ILO条約第138号、第182号） ・雇用及び職業における差別の排除（ILO条約第100号、第111号） ・結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認（ILO条約第87号、第98号）

<改訂履歴>

版	作成・改訂日	改訂内容
0	2021/9/1	初版
1	2022/12/15	調達基本方針と整合性をとるため、文言を軽微修正 平田機工→Hirata グループ、お取引先様→サプライヤーさま等