

アサヒグループ 責任ある調達： サプライヤーガイドライン



Asahi Global Procurement



本ガイドラインの解釈・実施に関して、ご懸念やご質問事項がある場合や追加の支援が必要な場合は、関連するアサヒの調達担当者までメールでお問い合わせください。





目次

はじめに	1 - 3
目標／パーパス	
適用と範囲	
ガイドラインの使用方法	
1. 責任ある調達プログラム	4 - 13
2. グリーバンスメカニズム	14 - 15
3. 実施ガイダンス	16 - 34
4. お問い合わせ	35 - 36
5. 用語集	37 - 40
6. 参考資料	41 - 43
6.1 関連するアサヒ責任ある調達の枠組み・方針・ガイダンス資料	
6.2 アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範の実施に関する追加資料	
6.3 方針の見直し	

はじめに

目標／パーパス

アサヒグループ（以下「私たち」、「アサヒ」という。）では、世界各国から商品・サービスを調達しています。私たちには、私たちの事業の性質と規模を踏まえ、調達活動を通じて社会的・環境的に前向きに貢献出来る大きな可能性があります。私たちは、サプライヤーによる高い社会的・環境的基準の遵守を期待し、サプライヤーがより持続可能な慣行を実施できるよう支援することを目指しています。

私たちは、サプライチェーンにおける労働者や地域社会の人々の人権を保護し、自然環境を保護するという私たちの目標を実現するために、「アサヒ責任ある調達プログラム」（以下「調達プログラム」という。）を策定しました。

調達プログラムは、アサヒのサプライヤーが事業慣行を向上できるようサポートするために策定された一連の方針等に基づいています。

- アサヒグループ責任ある調達方針（以下「調達方針」という。）
- アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範（以下「サプライヤー行動規範」という。）
- アサヒグループ責任ある調達 サプライヤーガイドライン（以下「本ガイドライン」という。）
- アサヒグループ人権方針

本方針を含むこれらのガイドラインは、アサヒのサプライヤーが調達プログラムに参加し、調達方針に定められている要求事項を遵守していることを伝えるためのプロセスについて説明しています。

私たちの重点分野

アサヒグループは、国際的に認められた人権を尊重することにコミットしています。アサヒは、責任ある調達（人権）戦略・ロードマップを策定するにあたり、以下を重点分野に決めました。

児童労働

安全で適正な労働環境

責任ある雇用

公正な賃金

労働時間

労働者の平等な待遇

適用と範囲

本ガイドラインは、アサヒの調達入札に参加することに関心を持つ全ての潜在的なサプライヤーと、有効な調達契約を締結している全ての既存のサプライヤーに適用されます。既存の及び潜在的なサプライヤーは、アサヒのサプライヤーマネジメントシステムの登録リンクを通じて**登録済みサプライヤー**となった時点で、本ガイドライン、調達方針及びサプライヤー行動規範を受領します。

本ガイドラインの使用方法

本ガイドラインは、全ての**登録済みサプライヤー**が、調達プログラムへの参加方法や調達方針及びサプライヤー行動規範に定められた要求事項の遵守方法を理解するためのガイダンスとして使用されます。

関心のあるサプライヤーは、登録前に本ガイドラインを参照することで、アサヒの責任ある調達における期待事項を理解することができます。

本ガイドラインは公開されており、サプライヤー登録時にサプライヤーに共有されます。

太字の用語は、用語集に定義が記載されています。



Asahi Global Procurement



1

責任ある調達プログラム

責任ある調達プログラム

調達プログラムは、サプライヤー行動規範、調達方針、及び本ガイドラインに定められた要求事項に従って、サプライヤーのパフォーマンスをモニタリング、検証、マネジメントするためのアサヒのプロセスについて記載しています。このアプローチは、ステークホルダーによる調達プログラムへのより広範なフィードバックを通じて、継続的な改善プロセスを後押しするように設計されています。調達プログラムの対象となるサプライヤーのリスク対応に関するアプローチについては、以下のセクションで詳細を述べます。

以下の図は、潜在的なサプライヤーが調達プログラムに参加するプロセスを示しています。



小見出しをクリックすると、ガイドラインの該当セクションに移動します。



1. サプライヤー登録



2. 調達契約



3. 継続的なマネジメント

提案依頼

契約

継続的なマネジメント
自己評価票
(SAQs)

第三者監査

サプライヤーマネジメント・プランの
モニタリング

リスクチェックポイント



サプライヤーには、プロセス全体を通じてリスク評価が行われ（リスクチェックポイント）、これによりさらなるデューデリジェンス活動の要求事項が決定されます。具体的なデューデリジェンスの要求事項は、リスク結果に基づいて、プロセスの各段階でサプライヤーに伝達されます。



ステージ1 サプライヤー登録

全ての**潜在的なサプライヤー**は、**登録サプライヤー**になる際には、アサヒのサプライヤーマネジメントシステム（SAP Ariba）に登録し、関連するアサヒの方針への同意を宣言する必要があります。



1. サプライヤー登録



2. 調達契約

全ての潜在的なサプライヤーは、サプライヤー行動規範及び調達方針への同意を宣言することを含む、登録アンケートへの回答を完了します。



登録サプライヤーとしての調達契約の段階に入ります。

サプライヤーによるコンプライアンスの確認

- 全ての既存の及び**潜在的なサプライヤー**は、登録段階で以下の方針等への同意を宣言する必要があります。
 - アサヒグループ グローバルサプライヤー行動規範（以下「サプライヤー行動規範」という。）
 - アサヒグループ 責任ある調達方針(以下「調達方針」という。)
- サプライヤー行動規範、調達方針、及び本ガイドラインは、サプライヤー登録時に、SAP Ariba 通じてサプライヤーと共有されます。
- 宣誓によって調達方針及びサプライヤー行動規範が受け入れられると、アサヒは、サプライヤーの調達契約の段階に進むことを承認します。



ステージ2 調達契約



2. 調達契約



3. 継続的なマネジメント

以下の段階で、サプライヤーはリスクに基づき各グループに分類されます。

認定されたサプライヤーは、調達対象の商品・サービスのカテゴリー・国や予想される支出に関する情報を提出します。

サプライヤーは、スクリーニング調査票に回答し、任意で第三者製品認証の証明をアップロードします。

サプライヤーがRfPに参加する資格を取得します。

リスクグループに応じて、サプライヤーは認定監査を受け、又は有効な第三者製品認証を提出することが求められる場合があります。

サプライヤーが決定され、アサヒの調達契約を受諾します。

サプライヤーは、割り当てられたリスクグループに基づいて、デューデリジェンスを含む継続的なマネジメントの対象となります。

アサヒのデューデリジェンスの対象となるのは誰ですか？

- **アクティブマネジメントサプライヤー**とは、調達プログラムのデューデリジェンスの対象となるサプライヤーのことを指します。
- **アクティブマネジメントサプライヤー**は、契約締結前に、リスクの状況とマネジメントの成熟度に基づいて、サプライヤーとしての適合性を評価する、**事前審査デューデリジェンス**の対象となります。

事前審査

登録サプライヤーは、彼ら自身の事業・サプライチェーン上の人権リスクに関するハイレベルのマネジメントの有無について確認することを目的とした**事前審査デューデリジェンス**を受ける必要があります。**事前審査デューデリジェンス**の結果により、サプライヤーがアサヒの調達の**提案依頼**に参加する資格を有すると判断されるか、又は追加の**事前審査デューデリジェンス**活動の必要があるかについて決定されます。

スクリーニング調査票

- サプライヤーは、スクリーニング調査票への回答を求められる場合があります。スクリーニング調査票は、サプライヤーの事業及びサプライチェーン上に存在するリスクを特定し、ハイレベルのマネジメントの有無を評価するように作成されています。スクリーニング調査票への対応が**RfP**に参加するための前提条件である場合もあります。
- サプライヤーに割り当てられたリスクグループに基づき、調達契約の締結又は発注書の発行の前に、どのような追加の事前審査デューデリジェンスが必要であるか（又は必要ないか）につき決定されます。

認定監査

- 認定サプライヤーは、認定監査を受ける、又は責任ある調達サプライヤーマネジメントプラン（SMP）を策定・実施することを求められる場合があります。
- 認定監査を受ける代わりに、認定サプライヤーは、以下のいずれかの有効性を確認し提出できる場合があります。
 - 「**第三者製品認証評価**」セクションで承認済み認証のリストにある**第三者製品認証**
 - サプライヤーに**認定監査**を受ける必要性が通知されるよりも少なくとも12ヶ月前に発行された**第三者監査報告書**
- 監査が必要とされる場合、サプライヤーは通知されてから30日以内に監査の予約を行わなければならない、「第三者監査」セクションで説明されている方法に従わなければならない。

- 該当するサプライヤーは、**第三者監査**の費用を負担する必要がありますが、監査機関はサプライヤー自身で選定することができます。選定する監査機関は、最低限、表1「**第三者監査人の選定基準**」に定める基準を満たさなければなりません。この要件に関する例外については、個別の事情を考慮し評価されます。

表1 第三者監査人の選定基準

- ✓ 監査活動の場所、規模、範囲を考慮して、計画された監査活動を実施できる能力がある
- ✓ 監査の実施において、1つ以上の承認された監査プログラムを適用する能力がある
- ✓ 監査品質プログラム等、透明性があり、正確かつ完全な監査結果を提供するためのシステム・プロセスを有する
- ✓ 監査機関／監査人が登録されており、そして、Association of Professional Social Auditors（APSCA）の認証を受けている
- ✓ 詐欺、汚職、不正に関する告発の対象となっていない

- アサヒは、認証機関／監査機関を認めない権利を有します。
- アサヒは、**事前審査デューデリジェンス**の結果としてサプライヤーマネジメントプラン（SMP）を策定・実施することを選択する場合があります。このプロセスでは、必要に応じて、アサヒがサプライヤーに通知し、協議を行います。

第三者製品認証評価

アサヒは、**第三者製品認証**をリスクマネジメントの一環として、私たちのデューデリジェンスプロセスを補完するものと捉えています。アサヒは、認証制度が定期的な確認・評価を行っているものと認識しています。

従って、**継続的なマネジメント**のフェーズにおいて必要とされるマネジメントの範囲・頻度を決定する際に、アサヒはサプライヤーの第三者製品認証を重要な要素として考慮します。アサヒは独立した認証を受けた製品の購入を優先し、**表2:第三者製品認証**に示す制度に基づいて認証された製品を優先的に調達します。



第三者製品認証について：サプライヤーとして何をする必要がありますか？

- アサヒに製品を供給するサプライヤーに適用される第三者製品認証を確認すること
- 該当する有効な認証の写しをアサヒに提出すること
- 認証が停止又は失効した場合は、アサヒに連絡すること（有効期限が切れた場合、サプライヤーは最新の証明書をアサヒに提供する必要があります）

表2:第三者製品認証

製品	優先される認証制度	認定の種類
紙製品	<ul style="list-style-type: none"> 森林管理協議会（Forest Stewardship Council : FSC）又はPEFC森林認証プログラム（Programme for the Endorsement of Forest Certification : PEFC）によって認証された紙製品。 	全ての種類
コーヒー	<ul style="list-style-type: none"> コーヒー農園からアサヒに至る流れの全体で、ポジティブな社会的・環境的影響生み出し、負の影響については軽減する形でコーヒーを生産している証拠を提供できるコーヒー製品のサプライヤー。アサヒは、フェアトレード又はレインフォレスト・アライアンスの認証を受けた製品を認める場合があります。 	レインフォレスト・アライアンス関連: <ul style="list-style-type: none"> レインフォレスト・アライアンス持続可能な農業サプライチェーン認証 レインフォレスト・アライアンス持続可能な農業農場認証
茶	<ul style="list-style-type: none"> フェアトレードとレインフォレスト・アライアンスは、独自に茶製品を認証しています。 	フェアトレード関連: <ul style="list-style-type: none"> フェアトレード製品認証 フェアトレード・トレーダー認定
カカオ	<ul style="list-style-type: none"> フェアトレードとレインフォレスト・アライアンスは、独自にカカオ製品を認証しています。 	
パーム油	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能なパーム油のための円卓会議（Roundtable on Sustainable Palm Oil : RSPO）は、パーム油製品、パーム油派生物、パーム油留分を独自に認証しています。 	<ul style="list-style-type: none"> RSPO原則・基準（P&C）認証 RSPOサプライチェーン認証 RSPO独立小規模自作農（ISH）認証
サトウキビ	<ul style="list-style-type: none"> ボンスクロ（Bonsucro）やフェアトレードは、独自にサトウキビ製品を認定しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ボンスクロ製品認証 ボンスクロCoC（Chain of Custody）認証
大麦／麦芽	<ul style="list-style-type: none"> 認められた農園における評価には、持続可能な農業をめざすSAIプラットフォームの農場持続可能性評価プログラム（FSA）におけるゴールドとシルバーの自己評価結果が含まれます。 	<ul style="list-style-type: none"> FSA SAI 宣誓書 — ゴールド及びシルバーのパフォーマンスレベル

契約締結後、**アクティブマネジメントサプライヤー**は、**継続的なマネジメントにおけるデューデリジェンス**の対象となります。

継続的なマネジメントにおけるデューデリジェンスの内容は、サプライヤーのスクリーニング調査票の結果やサプライヤーが有効かつ承認された**第三者製品認証**を有しているかにより異なります。



ステージ3 継続的なマネジメント

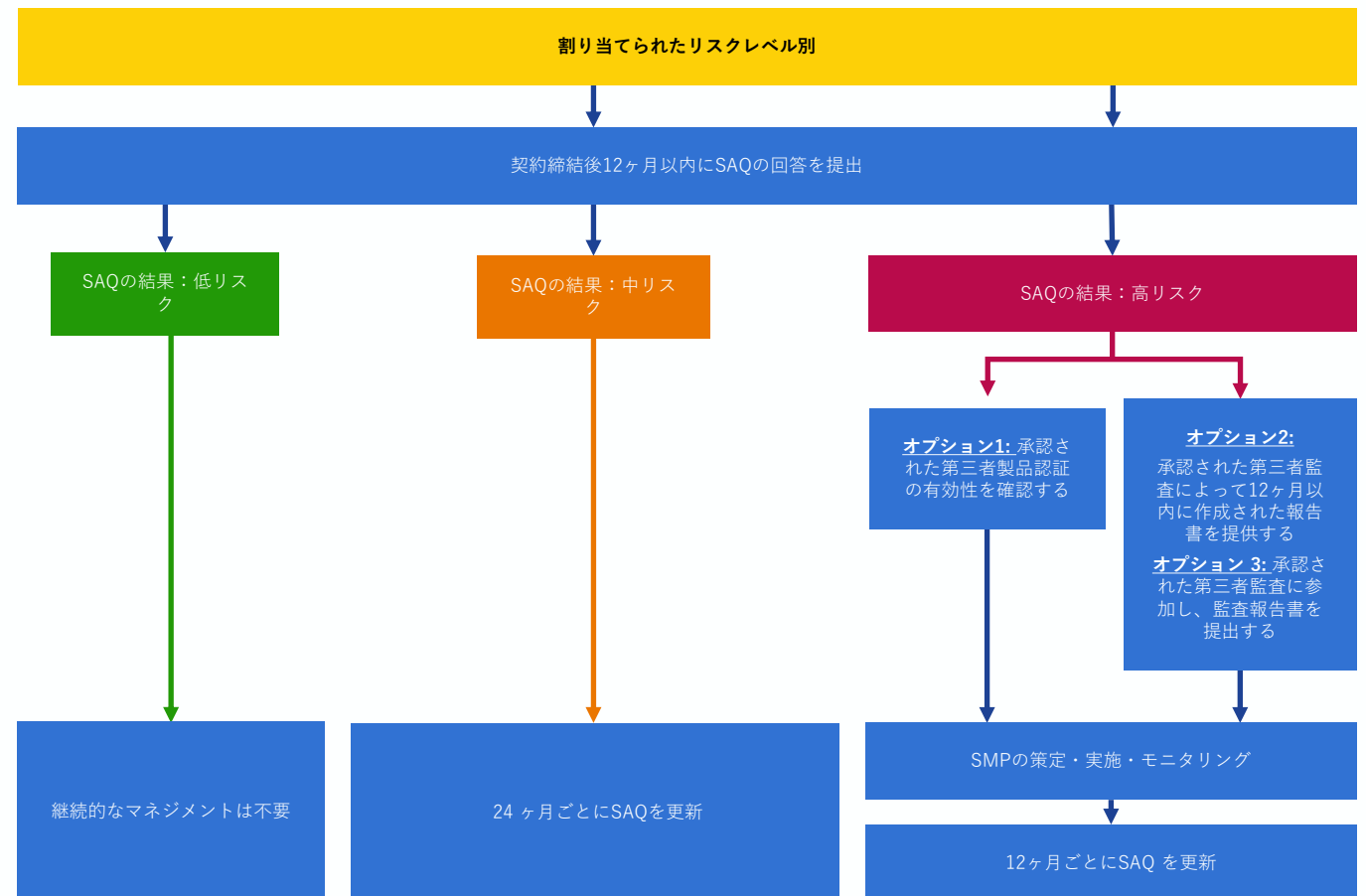
継続的なマネジメントにおける自己評価票 (SAQ)

- SAQは、**アクティブマネジメントサプライヤー**のアサヒの基準への遵守状況を評価するためのモニタリングツールとして使用されます。

SAQの対象者

- アクティブマネジメントサプライヤー**は、契約締結後12ヶ月以内に、**図1:継続的なマネジメントにおけるSAQと監査要件**に基づきSAQに回答することが要求されます。アサヒは、**SAQ**への回答が必要な場合、該当するサプライヤーに通知します。
- アサヒは、以下の第三者による**SAQスキーム**を、アサヒの**SAQ要件**と同等のものとして受け入れる場合があります。
 - SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) のSAQ
 - EcoVadisの質問票及びスコアカード
- 上記のいずれのスキームも利用していないサプライヤーには、例外的に、オンライン又は手渡しで、アサヒの**SAQ**へのリンクが提供されません。
- 全ての**SAQ**はアサヒによってレビューされ、サプライヤーはアサヒの**SAQリスク結果**を受け取ります。

図1:継続的なマネジメントにおけるSAQと監査要件



監査

監査は、サプライヤー行動規範への遵守を確認するために使用され、監査人には、労働者の記録の確認・評価、労働者との直接対話などを実施することが求められます。

第三者監査

- サプライヤーが**継続的なマネジメントにおける第三者監査**に参加するための要件は、[図1: 継続的なマネジメントにおけるSAQと監査要件](#)に説明されているとおり、**SAQのリスク結果**に基づきます。



第三者監査は、サプライヤーが**SAQのリスク結果**を通知されてから**30日以内**に**計画**（実施日の決定）され、同通知から90日以内に実施されるものとします。期限については、季節性、監査人のスケジュール、その他アサヒとサプライヤーの間で協議・合意される関連する要因に応じて、調整される場合があります。

承認された第三者監査プログラム

- アサヒは、以下の**第三者監査スキーム**を認めます。

承認された第三者監査スキーム

- [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange\) SMETA \(Sedex members Ethical Trade Audit\) 監査](#)
 - [BSCI \(Amfori Business Social Compliance Initiative\)](#)
 - [社会的説明責任 \(SA\) 8000](#)
- サプライヤーは、該当する**SAQ**への回答を含む、**第三者監査スキーム**が要求する全ての事前監査の活動に参加することが求められます。
 - 承認された**第三者監査**スキームは必要に応じて見直され、新しいスキームの追加を含む主要な変更については、サプライヤーに通知されます。また、アサヒの裁量により、追加の**第三者監査スキーム**が認められる場合があります。
 - **継続的なマネジメントにおける第三者監査**を受ける代わりに、**アクティブマネジメントサプライヤー**は、以下のいずれかの有効性を確認し提出できる場合があります。
 1. 「[第三者製品認証評価](#)」セクションで承認済み認証のリストにある**第三者製品認証**
 2. サプライヤーに**継続的なマネジメントにおける第三者監査**を受ける必要性が通知される前の少なくとも過去12ヶ月以内に発行された**第三者監査報告書**



監査プログラムの選択と第三者監査報告書の共有については、次の手順に従う必要があります。
監査のスケジュール・費用に関する懸念事項は、アサヒの担当者に、直接問い合わせする必要があります。

ステップ1:

承認された第三者監査スキームの選択

- 既存の監査スキームに参加していないサプライヤーは、カテゴリー・所在国に基づき、アサヒの承認された監査プログラムのリストから、監査スキームを選択できます。アサヒは監査スキームとしてSEDEXによるSMETAの4本柱の監査を推奨していますが、他のサプライヤーへの要求事項についても十分に考慮します。
- アサヒは、監査スキームの選択につき指示しませんが、一度スキームが選択された後は、特定された全ての主要な**不適合 (NCs)**が解消されるまで、サプライヤーはスキームを変更してはなりません。
- サプライヤーは、経時的に継続的な改善を示すため、同じスキームを維持することが奨励されます。
- サプライヤーは以下に責任を負います。
 - 承認された**第三者監査スキーム**の選択と契約
 - 監査費用・その他必要な費用の負担
 - 必要とされる事前監査及びフォローアップ監査の手配・参加（必要に応じて）
 - 承認された**第三者監査スキーム**が示す是正措置の実施
 - 選択した**第三者監査スキーム**によるトレーニングプログラムへの参加（必要に応じて）
 - 認証の維持
- サプライヤーが上記の要件を満たさない場合、アサヒとの契約や発注書の一時停止や終了に繋がることがあります。

ステップ2:

有効な承認済み第三者監査の提供

- **第三者監査**が有効であると見なされるためには、以下の条件を満たさなければなりません。
 - 実施日が過去12ヶ月以内であること
 - 包括的な所見及び関連する詳細なデータ項目を含む、監査報告書の全体が提出され、（生産や取引関係に関する機密情報を除き）編集されていないこと
 - 監査機関と監査人の名前が記載され、検証が可能であること
 - 承認された**第三者監査スキーム**によって認められた認証機関によって実施されること

ステップ3:

第三者監査報告書をアサヒに共有

- サプライヤーがアサヒの要請により新たな第三者監査に参加する場合：
 - サプライヤーは、監査報告書の受領後、7営業日以内に、監査報告書及びその結果を提出しなければなりません
 - SAP Aribaに登録されていないサプライヤーは、上記と同じ期限内にメールで報告書を共有する必要があります
- サプライヤーが過去12ヶ月以内に作成された有効な監査報告書を提出する場合：
 - サプライヤーは、**SAQのリスク結果**の通知を受けてから7営業日以内に、SAP Aribaの所定の場所に監査報告書をアップロードし、共有しなければなりません
 - SAP Aribaに登録されていないサプライヤーは、**SAQのリスク結果**の通知を受けてから7営業日以内に、アサヒ担当者にメールで報告書を共有する必要があります



監査チェックリスト：注意すべきスケジュール・期限

- 第三者監査は12ヶ月以内に実施されたものでなければなりません
- **新規の第三者監査の場合**: サプライヤーは、監査報告書の受領後、7営業日以内に、完成された監査報告書とその結果を提出しなければなりません
- **過去12ヶ月以内に実施されていない監査の場合**: SAQのリスク結果の通知を受けてから30日以内に監査を予約します
- **過去12か月以内に実施された監査の場合**: **SAQリスク結果**の通知を受けてから7営業日以内に監査報告書を共有しなければなりません。

責任ある調達におけるサプライヤーマネジメントプラン（SMP）のモニタリング

第三者監査報告書は、アサヒによってレビューされ、アサヒ社内の不適合（NCs）評価ガイドラインに基づいて評価されます。

表3: 監査の評価と結果

アサヒ 監査評価	結果
緑	<ul style="list-style-type: none"> 取引の承認 NCsは、承認された第三者監査プログラムの要件に従って解決されなければなりません
アンバー (オレンジ)	<ul style="list-style-type: none"> SMPの合意を条件とする取引の承認 NCsは、承認された第三者監査プログラムの要件に従って解決されなければなりません
赤	<ul style="list-style-type: none"> 調査・SMPの合意が保留される間、一時的な取引停止につながる可能性があります NCsは、承認された第三者監査プログラムの要件に従って解決されなければなりません サプライヤーは、アサヒが主導する現地視察の対象となる場合があります サプライヤーは、自費でトレーニング・能力開発プログラムに参加することを求められる場合があります サプライヤーがNCsの是正又はSMPを期限内に完了できない、又は完了する意思がない場合、アサヒはサプライヤーとの関係を一時的に停止又は解消する可能性があります。サプライヤーとの関係の終了は、アサヒの責任ある関係解消に関する内部プロセスに従って決定されます

サプライヤーマネジメントプラン（SMP）の策定・モニタリング

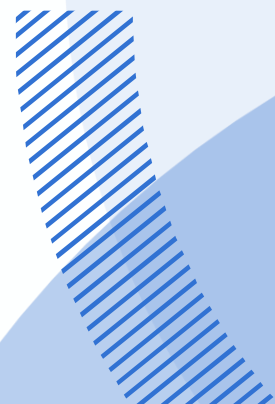
- アサヒは、サプライヤーに対して、期限付きの一連のアクションを設ける場合があります。これらのアクションはサプライヤーとの協議に基づいて策定され、SMPに記録されます。
- サプライヤーは、各アクションの期限に従ってSMPを実施することが求められ、アサヒは定期的にSMPの実施状況についてサプライヤーと連携します。
- SMPは、**第三者監査**の結果として策定される場合が多くあります。また、以下のいずれかに基づいて策定される場合もありますが、これらに限定されるものではありません。
 - SAQ
 - アサヒ主導の**現地視察**
 - アサヒの**グリーバンスメカニズム**（アサヒSpeak Up 規程）及びサプライヤーの**グリーバンスメカニズム**から特定され、裏付けのある苦情
 - メディア、NGO、その他の報告によって特定され、裏付けのある**NCs**
 - 人権擁護者からの連絡

関係解消

サプライヤーが合意された期限内にSMPに従わない場合、アサヒは**NCs**を解消するためサプライヤーとの協力を優先します。上記の場合、段階的措置が取られなければならない、最も厳格な措置として契約の終了に至ることがあります。これは、アサヒの関係解消に関する内部プロセスに従い、サプライヤーとの協議の上で実施されます。

2

グリーンバンス・救済メカニズム



グリーンバンス・救済メカニズム



グリーンバンスメカニズムとは？

グリーンバンスメカニズムは、ビジネス関連の負の影響に関する苦情を提起し、救済を求めることができる正式な手段です。

- サプライヤーの**グリーンバンスメカニズム**は、アクセスしやすく、理解しやすく、正当かつ安全で、公平かつ権利に適合しており、予測しやすく、透明性と秘匿性があり、さらには継続的に改善されなければなりません。
- 裏付けのある負の影響が特定された場合、私たちは、サプライヤーに対して、事業及びサプライチェーンにおいて影響を受ける全ての労働者に**救済**を提供することを期待します。負の影響は、アサヒやサプライヤーの**グリーンバンスメカニズム**などの調査によって特定・検証された証拠によって裏付けられる場合があります。
- サプライヤーの事業又はアサヒのサプライチェーンにおけるサプライヤー行動規範への違反を発見した場合、誰でもアサヒの「Speak Up」システムに通報することができます。このシステムは、外部の第三者によって独自に運営されており、私たちが事業を展開している国・地域の様々な言語で、24時間365日体制で利用することができます。このシステムでは、匿名で通報することができ、また秘密保持が目的とされています。利用者は、以下のいずれかの方法により、「Speak Up」システムにアクセスすることができます。
 - ウェブサイト：asahigroup.ethicspoint.com
 - モバイルサイト：asahigroupmobile.ethicspoint.com
 - 指定国・地域における無料電話ホットライン（ホットライン番号はアサヒ Speak Up規程の別紙1を参照）





3

実施ガイドンス

実施ガイダンス

私たちは、サプライヤーが、サプライヤー行動規範と調達方針を遵守するために、追加のサポートとガイダンスを必要とする場合があることを理解しています。

このセクションでは、以下について説明します。

1. サプライヤーがサプライヤー行動規範等の要求事項を実施する際に直面する可能性のある潜在的な問題
2. サプライヤーがサプライヤー行動規範に定められた要求事項を満たすことをサポートする効果的なマネジメントシステム、方針、及び手順の例

潜在的な問題の事例は網羅的ではなく、あくまで例示になります。



ヒント: こちらから実施ガイダンスをダウンロードし、チェックリストとして使用してください

児童労働



潜在的な問題の事例

- ✕ 応募者の年齢確認のプロセスが不十分である
- ✕ 若年労働者が、夜間勤務やリスクを伴う業務に割り当てられている、又は残業をしている
- ✕ 家族経営の農場や牧場で働く子どもが、危険物を取り扱っており、長時間労働のために年間を通じて学校への出席が制限されている
- ✕ 働いている子どもが発見された場合は是正措置が子どもをその活動から離れさせることのみであるために、子どもがさらなる危険にさらされる可能性がある
- ✕ 構内の委託事業者が子どもを雇用している

対応策の例



マネジメントシステム

- サプライヤーは、地域社会の子どもたちが成人になるまで学校に通い続けられるように、十分な財政的（又はその他の）資源を確保している。必要に応じて、学校に通えていない子どもたちが公立学校に入学できるよう準備をする移行学校への入学をサポートしている。
- サプライヤーは、仕事を辞めた子どもが他の場所で再び働くことなく、学校に通っていることを確かめている。
- 管理職・従業員は、応募者の年齢確認を含む児童労働に関する方針や手順について、十分な研修を受けている。
- サプライヤーは、若年労働者の安全を確保するための全ての手続きに関する記録を保持している。



方針

- サプライヤーは、児童労働に対する包括的かつ明確な方針を定めている。この方針は、適用される児童労働関係法令への遵守を確実にするため、サプライヤーの責任が明示されている。
- 最低就業年齢を満たしている、又は超えている応募者のみが採用されている。
- 賃金、労働条件、労働時間に関する児童労働関係法令が確実に遵守されている。
- 若年労働者は、夜間勤務や残業など、精神的、身体的、社会的、道徳的に害を及ぼす仕事には割り当てられていない。
- この方針では、全ての従業員の最低就業年齢を規定し、児童労働が特定された場合の是正措置について説明している。
- 委託事業者に雇用された従業員に関する正確な記録（年齢を証明する書類を含む）を保持している。



手法

- 全ての応募者の年齢を確認するための合法的かつ客観的なプロセス。可能な場合は公式に認められた政府発行の文書を使用する。
- 若年労働者に相応しくない健康及び安全リスクを伴う職場の仕事を分類する。
- 学生である従業員が学業に見合った職種にのみ配属されるシステム。
- 見習いやインターンシップを含む若年労働者に関する要件を確実に遵守し、全ての関連する従業員が教育を受けているかを評価する。
- 救済・是正措置には、即時にケアを提供することや、仕事に関連する全ての活動から子どもをすぐに離れさせること、子どもが脅かされたり怯えたりしない安全な環境を確保することが含まれる。

強制労働



潜在的な問題の事例

- ✕ 従業員が人材斡旋会社やその下請けの会社に手数料を支払うことで、従業員が多額の借金を抱える
- ✕ ブローカーや雇用主が従業員のパスポートを含む身分証明書を所有し、従業員の退職や移動の自由を制限する
- ✕ 労働者が目的地である国に到着後、賃金や手当の低い別の仕事に適用され得る改訂された契約に署名することを要求される
- ✕ 労働者が貯金を強制され、雇用期間が終了するまで賃金へのアクセスが制限される
- ✕ 同様の仕事をしているにも関わらず、外国人である移民や契約社員は、現地の正社員と比較して、福利厚生が少なく、賃金も低い

対応策の例

マネジメントシステム

- 倫理的な採用及び強制労働の方針に関する研修が、管理職・従業員の両方に提供される。
- コンプライアンスを確保するための十分な手順を備えた広範な方針・法的要件を通じて、強制労働・債務労働が禁止される。
- 求職者及び従業員に課される採用・斡旋手数料を追跡する方法を適切に文書化する。
- 労働者が適切な通知を行うことでいかなる報復も受けずに退職する権利維持しながら自発的に業務に従事していることを確認する。

方針

- サプライヤーは、倫理的な採用実績があり、サプライヤーの方針の要求事項を満たす人材斡旋会社とのみ提携する必要がある。
- 全ての労働者は、雇用契約書に署名を求められる前に、包括的かつ正確な雇用条件が提示される。
- 労働者の契約条件は、書面による合意なく変更されるべきではない。
- 従業員は常に自身のパスポートを保持し、各人に安全なロッカーが提供される。
- 全ての労働者は、適切な通知期間内であれば、いかなる場合でも雇用契約を終了でき、報復や不利益を受けない。
- 人身売買の被害者として特定された、又は偽造された移民用書類を提供された移民労働者には、法律の範囲内で救済が与えられる。

手法

- 従業員は常に個人の身分証明書、渡航文書、銀行のカード等を保持する。人材斡旋会社、ブローカー、又は雇用主は、必要な書類（査証や労働許可証等）を更新するために必要とされる期間のみ、これらを保持することができる。書類が一元的に管理されている場合、従業員はすべての書類に自由にアクセスできる。
- 労働者は、強制労働に該当する状況に貶められるような手数料を課されるべきではなく、手数料が課されないことは人材斡旋会社やブローカーとの正式な契約によって確認される。

差別・ハラスメント



潜在的な問題の事例

- ✕ 個人の信条や属性により、求人への応募が拒否される
- ✕ 労働者のスキルや能力を評価するために健康診断が不適切に使用される
- ✕ 性別、年齢、民族等を理由に、従業員の残業、賞与、昇進、又は職業訓練の機会が制限される
- ✕ 他の従業員と比較した際、労働組合員やその代表者に対する扱いが異なる
- ✕ 女性労働者が妊娠した場合、仕事や役職を失うリスクや賃金削減等の罰則を受けるリスクがある
- ✕ 無意識の偏見と体系的な差別が懸念される

対応策の例



マネジメントシステム

- 採用及び昇進の決定は、スキル、能力、職務遂行能力のみに基づく。
- 雇用主は、懲戒措置によって締め付けるのではなく、従業員の好ましい行動を促すような施策を採るべきである。
- 差別に対処するための適切な予防措置を講じ、平等でハラスメントのない機会を提供する。



方針

- 昇進、報酬、福利厚生、その他のリスクのある分野に関する差別的な職場慣行を禁止する。
- 言葉や身体的な暴力、ハラスメント、脅迫等、いかなる非人道的な扱いも禁止する。
- 全ての労働者に対して公平に適用される段階的な懲戒制度を適用する。



手法

- 採用、研修、昇進、及び雇用終了時における差別的行動を防止するためのプロセスを再評価する。
- 性別に中立的な言語を使用し、多様な個人を代表する画像を含めることを通じて、コミュニケーションの方法を調整する。
- 女性、移民コミュニティ、障がい者等の脆弱なグループに対する差別のリスクを認識し対処するプログラムは、柔軟な勤務形態、育児、その他の関連分野に対する意識を高めるものである必要がある。
- 新規サプライヤーの選定において多様性に関する基準を含める。
- 差別禁止に関する法令を遵守する責任を負う。

安全で適正な労働環境



潜在的な問題の事例

- ✕ 出口の通路が塞がれているか、扉が施錠されているため、労働者が外に出られない
- ✕ 職場に関連する安全衛生上の懸念やけがについて従業員が報告することを思いとどまらせる
- ✕ 機械の安全対策としてのメンテナンスが怠られているか、意図的に行われていない
- ✕ 労働者が水を飲んだりトイレを使用したりする際に上司の許可を必要とする
- ✕ 定期的な避難訓練が実施されていない
- ✕ 倉庫が地域の安全衛生に関する要件に適合していない
- ✕ 過酷な労働条件や過度な労力を必要とする業務に伴う影響が発生している

対応策の例

マネジメントシステム

- 安全で健康的な職場環境を確立する。
- 管理職・従業員には、各業務の主要なリスク・課題に対処するため、十分な労働安全衛生に関する方針が提供される。
- 労働安全衛生に関する方針と手順が職場全体で効果的に周知され、全ての訪問者に必要な情報が提供されることを保証する。

方針

- 雇用主が提供する住居、交通手段、食事等を含め、安全で衛生的な職場を維持する。
- 業務に関連するけがや病気を治療する労働者に治療やその他のサービスを提供し、当該労働者が安全に回復し、仕事に復帰できるようサポートする。
- 従業員は、清潔なトイレや飲料水等の生活必需品にアクセスする権利を持つ。
- 方針は、職場の労働安全衛生に関するリスクを明確に示し、全ての労働者が容易に参照できる。

手法

- 機械の防護や排気装置等、危険管理のための積極的な対策を実施する。
- 安全で衛生的な作業空間を実現するため、十分な照明、温度管理、衛生状態等に関する最低限の要件を満たす。こうした条件は、会社が提供する居住空間にも適用される。

安全で適切な居住施設



潜在的な問題の事例

- ✕ 労働者が、居住施設内で清潔な飲用水や衛生設備、食事、換気、清潔なトイレを十分に利用できない。
- ✕ 労働者が、居住施設内で容易に利用できる出口がない。

対応策の例



マネジメントシステム

- 従業員の基本的なニーズを満たす安全で衛生的な居住施設を提供し、労働者が自分の居住を選択できることを保証する。
- 家賃に関しては、従業員にローン返済プログラムを課すことなく、従業員の収入の合理的な割合を超えるべきでない。



方針

- 全ての労働者の居住施設は、関連する安全衛生に関する規制を遵守する必要がある。
- 従業員は、勤務時間外に居住施設や職場からの移動について不当な制約を受けることはない。



手法

- 人材紹介会社又は雇用主が提供する居住施設は、衛生的で安全であり、構造的に問題がないことを確認するために、定期的な点検を要する。
- 労働者は、職場から提供される寮等の居住施設を利用するかどうかを自由に選択することができる。



危険物



潜在的な問題の事例

- ✕ 化学物質の流出や危険物質の規制されていない排出によって起こり得る環境への影響
- ✕ 危険物の保管・取り扱いのモニタリング・記録の手順が不十分である
- ✕ 規制されていない業者による、危険で有害な廃棄物の処分

対応策の例



マネジメントシステム

- 危険物へのばく露から労働者を保護するための戦略に関する詳細な方針・ガイドラインを策定する。
- 労働者と管理職への研修・リソースの提供を通じて、危険物にばく露する労働者の保護を可能にする。
- 労働者の危険物・廃棄物へのばく露に関する被害を防止するための戦略を評価する効果的なモニタリングプロセスを構築する。



方針

- 有害物質の漏洩や流出等の潜在的な環境事故に対処するための予防措置を含む緊急事態に関する手続きを設ける。
- 労働者による有害な廃棄物や化学処理装置の取り扱い・保管に関する手順を評価するための関連文書を策定する。



手法

- 職場に安全衛生委員会を設置し、委員会では、選定された従業員が廃棄物の管理や有害物質の適切な処理に関する環境問題についてトレーニングを受ける。
- 排出管理が効果的かつ適切に機能していることを確認するため、施設を定期的に点検する。
- 危険物の取り扱い・保管において、従業員の個人用防護具（PPE）の使用が義務付けられる。





責任ある雇用

潜在的な問題の事例

- ✕ 労働者がブローカー、雇用主、またはその他の第三者に対して借金（通常、人材斡旋手数料やローン）を返済するために働き続けなければならない拘束労働等の強制労働の危険性がある
- ✕ 給料が支払われている場合でも、従業員がその職を得るための対価を支払っている可能性がある（例：人材紹介会社がサプライヤーと労働者の両方から手数料を徴収している場合や、従業員が人材紹介会社とは別に、採用プロセスに関わった第三者に手数料を支払っている場合）
- ✕ 労働者が目的地である国に到着後、賃金や手当がより低く、異なる条件の別の仕事に関する新たな契約に署名するよう依頼される
- ✕ 斡旋手数料が少額であるか、複数の人に支払われているかに関係なく、労働者は多額の借金を抱える可能性があり、それが債務拘束労働につながる場合がある

対応策の例



マネジメントシステム

- 利用する人材斡旋会社の事前審査を実施する。
- 労働者の就職や業務の遂行に関連する全ての費用・経費を負担する責任を負う。労働者が手数料を支払った場合、それは払い戻しされなければならない。
- 倫理的な採用慣行を推進し、そのような慣行の利点を強調することで責任ある雇用に対する需要を促進する業界全体のプログラムに参加する。



方針

- 斡旋手数料や賃金の前払い、労働者によるローン、賃金の差し止め等の具体的な懸念について扱う。
- 人材斡旋会社やブローカーを利用する場合、斡旋手数料などの問題に効果的に対処するために必要なデューデリジェンスと継続的なマネジメントの手順を説明する。



手法

- 人材斡旋会社やブローカーのモニタリング等、従業員により斡旋手数料が支払われる潜在的な事例を回避、特定、予防するための手順を実施する。



公正な賃金

潜在的な問題の事例

- ✕ 労働者への給与の支払いが速やかではない、又は最低賃金に関する法令に従っていない
- ✕ 残業代が関連法令で定められた賃率に準拠していない
- ✕ 出来高払制で働く労働者が、その労働時間に関わらず、最低賃金を受け取っていない
- ✕ 懲戒処分として違法な賃金控除が行われる
- ✕ 給与明細のデータ・情報が、関連する給与記録と一致しない
- ✕ 法律で義務付けられた手当や賞与、給付金が支払われない

対応策の例



マネジメントシステム

- 全ての賃金・社会保険料の支払いを記録する。
- 法的に義務付けられている社会保険料の考慮を含め、最低賃金の法的要件に従った給与を労働者が受け取ることをモニタリングする。
- サプライヤーの方針によって法令で定められた賃金・社会保険を提供することへの明確なコミットメントを明示する。



方針

- 現地の法律で特段定められていない限り、懲戒処分として賃金控除は行ってはならない（これは、契約上・法律上の損害賠償の権利を否定するものではない）。
- 残業代を除く基本賃金は、いかなる時も労働協約又は法的な合意に準拠し、全額かつ期日内に迅速に支払われる。
- フルタイムの賃金収入は、労働者の基本的な生活費をカバーしニーズを満たすのに十分である。
- 従業員の給与明細には、報酬の主な構成要素や正確な賃金、社会保険料、インセンティブ、控除項目が明示されている。



手法

- 従業員は、同一労働同一賃金の原則に従った公平で競争力のある報酬・手当を受け取る。

労働時間



潜在的な問題の事例

- × 毎週又は毎月、労働者が法定労働時間を超えて働いている
- × 従業員が、将来的に残業を考慮されない等の不利益を被ることなく、残業を断ることができない
- × 従業員が数週間連続で休みなく働いた結果、労働災害の増加や生産性の低下が生じる
- × 労働者が、法律で定められている一日当たりの休息時間を確保できていない

対応策の例



マネジメントシステム

- サプライヤーの方針において、労働時間を制限すること、法的要件を遵守すること、また従業員の安全を優先することに明確にコミットする。
- 労働時間に関する法令の遵守を徹底するための手順について説明責任を果たす。
- 経営陣及び従業員に対して、労働時間に関する研修と、法令に従って労働時間を管理するための戦略を提供する。
- 勤怠システムで従業員の全ての労働時間・給与明細を記録・追跡し、労働時間が法定限度を超えないよう、また、従業員が毎週1日の休日を確実に取れるようにする。
- 経営陣は、残業を防ぐために人員が適切に配置され、必要なスキルを持ち、十分なリソースが確保されていることを確認し、繁忙期でも過度な残業が発生しないよう努める。
- サプライヤーは、時間外労働の必要性と関連する給与について透明性を持たなければならない。



方針

- 法定労働時間及び休憩時間に関する国や地域の法律を遵守する。
- 勤務中に休憩時間・食事休憩が与えられる必要があることを規定する。
- 7日ごとに連続24時間の休息、又は14日ごとに連続48時間の休息が与えられる。
- 全ての残業は任意であり、残業時間含め週60時間を超えて働くことはない。



手法

- 理想的には電子勤怠管理システムを通じて、従業員が勤務時間を記録する方法を確立する。
- 労働時間が法定時間を超えないように十分な管理手順を設ける。
- 雇用主が従業員の時間外労働を要求できるようにする一方、その要求を従業員が拒否できるようにするための手順を設ける。
- 全従業員が7日ごとに少なくとも1日の休日（連続24時間）を確保できる勤務スケジュールに関する手順を確立する。
- 従業員は、同一労働同一賃金の原則に従い公平で競争力のある報酬・手当を受け取らなければならない。



女性の権利

潜在的な問題の事例

- ✕ 性別によるデータの分類収集における課題と、それに伴うリスクへの対応
- ✕ 採用プロセスにおける違法な差別
- ✕ 女性労働者が妊娠した場合、仕事や役職を失うリスクや賃金削減等の脅威に直面する

対応策の例



マネジメントシステム

- 会社の方針、業務、取り組みにおけるジェンダー関連のリスクの特定をサポートする複数の従業員で構成されるジェンダー問題に特化した委員会を設置する。
- ジェンダー関連委員会が、女性労働者の安全、安心、エンパワーメントを強化するための重要なリソースとして機能することを確保する。



方針

- 女性労働者と男性労働者が業務活動によって異なる影響を受け得ることを明示するように職場方針を見直す（例えば、職場環境や安全衛生に関する懸念に関連して）。



手法

- コミュニケーション方法を受け手に合わせて適応させることは重要であり、例えば、女性が限られた識字能力を持つ場合、イラストや画像、インフォグラフィックを活用するのが有効である。
- ジェンダー・多様性に関する方針と、男女平等を達成するために設定された測定可能な目標を定期的に評価する。
- 職場の手続きにジェンダーに基づく視点を導入し、ジェンダーに対応した方針があることを確実にするため、ハラスメント防止に関する方針の評価等、職場の手続きを慎重に精査する。
- ジェンダー格差を解消するために取られた措置について明確に伝え、男女平等の目標達成に向けた確固たるコミットメントを強調する。

結社の自由と団体交渉



潜在的な問題の事例

- ✕ 応募者が、労働組合やその他の労働者団体に所属しているために、雇用の機会を得られない
- ✕ 労働者代表が、代表としての業務に割り当てられた時間に対して報酬が支給されない
- ✕ 労働組合の代表者・組合員が、他の労働者とは異なる扱いを受ける
- ✕ 労働者が労働組合やその他代表的な使用者団体に加入することを阻止される
- ✕ 労働者代表が、民主的に選出されるのではなく、経営陣によって選出される
- ✕ 結社の自由が現地の法律によって制限される
- ✕ 業界不安やストライキの期間等の不安定な時期における臨時職員や契約社員の雇用は事業活動にリスクをもたらす可能性がある
- ✕ 労働者が、労働組合に加入したり労働組合を組織したりした結果、賃金、労働時間、雇用形態、昇進の機会、苦情の取扱いなどに関するリスクに直面する

対応策の例

マネジメントシステム

- サプライヤーの方針に、団体交渉の権利と結社の自由を尊重する責任を明確に記載する。
- 結社の自由を尊重する法令を遵守するための手順を確立する。
- 経営陣と労働者は、組合やその他の労働者団体が妨害されることなく活動するためのガイダンスを含め、結社の自由に関する方針について研修を受ける。

方針

- 労働者は、平和的に集まり、職場関連の問題について協議をする権利を有する。
- 労働者は、労働組合やその他の代表的な労働者団体に、希望に応じて加入する権利・加入を控える権利を有する。
- 採用、昇進、賃上げ、研修への参加を含む雇用に関する決定において、労働者の労働組合への加入に基づいて判断されてはならない。
- 労働組合が存在しない場合、労働者が経営陣に対して懸念や要望を集団で表明する方法を設ける。

手法

- 事業のサプライチェーン全体において結社の自由の権利を妨げる可能性のあるリスクを徹底的に理解する。
- 必要に応じてリスクアセスメントを実施し、労働者の結社の自由が制限される可能性を評価する。
- 安全衛生に関する研修、セクシャル・ハラスメント防止等、良好な労使関係を構築するため、労働組合や労働者代表との共同研修の取り組みを促進する。

土地・天然資源に対する権利



潜在的な問題の事例

- ✕ 法令の遵守を確認するための定期的な評価プロセスがない
- ✕ 土地の取得にあたり、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意の原則が守られていない
- ✕ 有害物質や廃棄物の処分にあたって認可を得ていない業者が利用される

対応策の例



マネジメントシステム

- 土地の利用・取得に関する方針が包括的かつ明確である。
- 土地の権利・取得や天然資源に関する法令・国際基準を遵守する手順を確立する。
- 自由意思による事前の十分な情報に基づく同意（FPIC）を得るための手順について、地域住民とエンゲージメントする経営陣及び従業員に十分な研修を実施する。
- サプライヤーが所有・取得・管理する全ての土地に関する財産権・土地利用権の詳細な記録を保管する。



方針

- 土地の利用・取得や天然資源に関する法令・国際基準の遵守を確保する。
- 先住民族や地域社会とのエンゲージメントにおいて、土地のリース・売買に関する透明性が維持されなければならない。



手法

- 土地の権利に関する手順において、人権・環境に関する影響評価、地域社会のエンゲージメント、自由意思に基づく事前の十分な情報に基づく同意のプロセス、グリーンバンスプロセスが含まれる必要がある。
- 土地の利用・取得や天然資源に関して適用される法令・国際基準を定期的に特定・モニタリング・適用するための手順を確立する。
- 全ての土地の取得に関して、先住民族や影響を受けるコミュニティから、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を得るための適切な手順を確立する。
- 地域住民は、サプライヤーによる土地の取得・譲渡に関して、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意における権利について研修を受けることができる。
- 関連する全ての土地利用の法令・国際基準、顧客の要求事項の記録を保管する。
- 個人、地域社会、先住民族との対話を促進し、その議事録を保管する。
- 調査・解決のプロセスや（該当する場合）改善した結果を含む、地域社会からの苦情に関する報告書を文書化する。
- 関連するサプライヤーの土地利用の方針・手順に関して、地域住民への継続的な調査を通じたフィードバックの仕組みを構築する。
- サプライヤーの土地利用プロセス・手順に関して実施される定期的な監査は、資格を持ち訓練を受けた社内のスタッフと外部の監査人によって実施される。
- 土地利用に関する地域住民からの苦情について、定期的に評価を実施する。

人権擁護者



潜在的な問題の事例

- ✕ 組織又は関連する第三者による、人権擁護者に対する脅迫、攻撃に關与する

対応策の例



マネジメントシステム

- 人権擁護者や人権に関する方針は、包括的で明確でなければならない。
- 人権擁護者の保護に関する法令・国際基準を確実に遵守する。
- 人権擁護者と関わる管理職・労働者に十分な研修を実施し、人権保護を徹底する。



方針

- 人権擁護者に対する全ての脅迫、あらゆる形態の虐待、報復の禁止について詳細に説明する手順を文書化する。



手法

- 人権擁護者の保護に対応する規制・法令・国際基準を適用し、モニタリングする。
- 人権擁護者に対して、安全かつ利用可能な匿名のグリーバンスメカニズムを提供する。



グリーバンス・救済メカニズム

潜在的な問題の事例

- ✕ 秘匿性に対する信頼の欠如、懸念は効果的に解決されないとの考えから、従業員が提供されたグリーバンスメカニズムを使用できない。
- ✕ 報告された問題が迅速に対処されない
- ✕ 匿名で苦情を申し立てる手順に関する労働者の認識が不足している
- ✕ 苦情を申し立てた労働者が、ハラスメントや報復を受ける
- ✕ グリーバンスプロセスが、手順化・標準化されていない
- ✕ 公平で、十分な情報に基づき、敬意が払われる形でグリーバンスメカニズムに参加するために必要な助言やリソース、専門知識に当事者が十分にアクセスできない
- ✕ 不服申立プロセスが設けられていないため、苦情の調査結果に不服があっても異議を申し立てることができない
- ✕ 労働者は、申し立てた苦情に関する進捗状況を確認することができず、グリーバンスのパフォーマンス・制度について相談することもできない
- ✕ グリーバンスプロセスにおける結果・解決策が、国際人権基準に準拠していない
- ✕ グリーバンスプロセスの有効性に関するモニタリング・評価が行われない

対応策の例

マネジメントシステム

- グリーバンスメカニズムの方針は、包括的かつ明確なものとする
- 申し立てられた苦情を効果的に調査し解決し、秘匿性があり信頼できるグリーバンスプロセスを確立する効率的な手順がある
- グリーバンスメカニズムの方針・手順について、管理職と労働者に十分な研修を提供する。これには、苦情の申し立てに関する詳細な手順や苦情解決のプロセスが含まれる。
- 苦情の申し立てとその解決に関する記録は、すぐ利用できる状態にある。
- 影響を受けた当事者がより容易にグリーバンスメカニズムを利用できるよう、同メカニズムにおいて適切なステップがとられることを確保するための手順を設ける。
- グリーバンスのプロセスでは、関連する方針・手順の適用に関する問題を、明確に解決できる必要がある。
- 全体的なグリーバンスシステムのパフォーマンスに関する上級管理職による定期的なレビューがある。
- 労働者や管理職、その他の影響を受ける当事者等の関係者を巻き込んだグリーバンスメカニズム委員会を設立する。

方針

- グリーバンスプロセスにおける秘匿性を保持し、影響を受ける当事者が匿名で問題を申し立てできるようにする。
- 苦情を申し立てるための公式又は非公式の複数の窓口がある。
- グリーバンスプロセスに関与した当事者に対する報復やハラスメントを許さない。

グリーバンス・救済メカニズム(続き)



対応策の例

手法

- サプライヤーの労働者が監督マネージャーに対する苦情を同じレポートラインにいない第三者に申し立てできる方法を設ける。
- 懸念を報告した労働者に進捗状況を伝えつつ、申し立てられた苦情の迅速な調査・解決を行う。
- 影響を受ける当事者が申し立てた苦情の進捗状況をモニタリングし、同意しない決定には異議を申し立てられる方法を設ける。
- 苦情を申し立てるための様々なアプローチに関する明確なガイダンスを、関係者が理解できる言語で提供する。
- 苦情に対応する管理職その他の責任を負うべき人にトレーニングを提供する。
- 苦情が対処されるべき期限につき管理職に対して書面で伝え、解決が遅れた場合、管理監督者は遅延の原因を書面で提供する必要がある。
- グリーバンスメカニズムの不服申し立てプロセスについて労働者に十分なトレーニングを提供する。
- グリーバンスメカニズムが適切な方法で管理されていることを保証するための強固なガバナンスがある。

記録の手順

- 苦情の報告・調査・解決・不服申し立てのプロセスの記録を保管する。
- 報告された全ての問題を分類し記録する。
- その記録には、苦情に関する明確な詳細や報告日、調査・解決の担当者、対応方法、苦情申し立人にフィードバックが提供された時期が記載されている必要がある。
- その記録の秘匿性は維持され、アクセスは一部の担当者に制限される必要がある。
- グリーバンスプロセスで報告された主要な問題の概要（監督者の対応を含む）には影響を受ける全ての当事者がアクセスできる。

モニタリングの手順

- 意図した目標が達成されているかどうかを確認するために、グリーバンスメカニズムの使用に関する定期的な評価が実施される。
- マネージャーやその他の責任者が従う苦情の調査・解決に関する確立された手順の有効性について定期的な評価が実施される。これは、苦情の記録を調べ、関連するスタッフにインタビューを実施し、手順の理解度を測定することで行われる。
- KPIを評価し、プログラムの有効性を測定するためのモニタリングを継続する。
- 従業員やその他の影響を受ける当事者に対して定期的にアンケートをとり、グリーバンスメカニズムに対する信頼性につき全体像を理解する。

下請け



潜在的な問題の事例

- ✕ アサヒが明示的に業務委託を禁止している場合に、契約に基づく業務の一部または全部を下請業者に委託すること。
- ✕ 事業活動、特に労働集約的な業務に関して、下請け業者に極度に依存する
- ✕ 下請け業者の人権に影響する慣行を特定、管理、モニタリング、是正するための管理やプロセスが欠如している

対応策の例



マネジメントシステム

- 必要に応じて下請け業者の使用を禁止する、又はその使用を最小限に抑えるための、下請け業者の使用の必要性に関して評価する合理的な意思決定プロセスを確立する。
- 下請け業者の使用が必要な場合にアサヒに通知し、アサヒから承認を取得するための効率的なプロセスを確立する。
- サプライヤーの人権関連方針の遵守を確保するための下請け業者とのエンゲージメントプロセスを確立する。



方針

- 人権関連方針は、下請け業者への方針の適用につき明示し、コンプライアンスを確保するためのサプライヤーのプロセスを記述しなければならない。
- アサヒの承認が下請け業者の使用の前提条件であることを明示する。



手法

- 全ての下請け業者の使用やその正当性につき記録するための標準化された手順（使用しなければならない理由の説明を含む）を設ける。
- 下請け業者の利用について、アサヒから事前の承諾を得るための手続きに関して記録する。
- 下請け業者の人権に影響する慣行を特定、管理、モニタリング、是正するためのデューデリジェンスの手順を設ける。



気候変動



潜在的な問題の事例

- ✕ 温室効果ガス（GHG）排出量を追跡するための炭素会計の手順が不十分または不完全である
- ✕ 炭素削減の記録・監査に関するモニタリングと文書化のプロセスが不十分である
- ✕ パリ協定で定められた地球温暖化を1.5度に抑える目標とその達成に向けた意欲が不十分である
- ✕ 業務の脱炭素化に向けた行動計画が不十分であり、リスクと機会の評価が実施されていない
- ✕ 業務に影響を及ぼす可能性のある炭素関連の規制やプロトコルについて定期的なフォローアップが行われていない

対応策の例



マネジメントシステム

- 温室効果ガス（GHG）会計は最新であり、会社の必要なすべてのセグメントをカバーし、GHGプロトコルに則ったガイドラインに準拠する。
- 排出削減目標は野心的であり、その進捗は定期的に見直される。
- GHGの計算、報告、目標設定、及びフォローアップに関与する管理者と労働者に十分なトレーニングを提供する。
- 少なくとも年に1回、監査や在庫製品の第三者による検証を実施する。
- 第三者監査のために、データの記録・証拠を維持する。
- SBTiによって認定されたネットゼロ目標を掲げ、脱炭素化ロードマップを定期的に更新する。
- 気候変動へのレジリエンス強化に取り組むためのリスクと機会の評価を実施する。



方針

- 炭素報告、気候リスク分析、炭素削減等に関する関連する現地の規制、法律、及び国際基準を確実に遵守する。
- 欧州のCSRD等、世界中の様々な国・地域における気候関連政策の新たな展開・交渉状況をフォローする。
- 上場企業に関しては、複数の証券取引所の気候やサステナビリティに関する報告規制に留意する。
- 市民社会、非政府組織、政府組織によるグリーンウォッシング対策の増加に留意する。
- 炭素市場や炭素税が、様々地域・国で設置・設定され、更新されていることを常に把握し、ビジネスのリスクと機会を認識する。



手法

- 炭素会計、気候変動、サステナビリティ関連のリスクと機会を担当するチームの適切かつ頻繁な能力構築を行う。
- 炭素データとロードマップの効果的な説明責任を果たし、外部報告を行う。
- 定期的な監査を、社内・社外の組織によって実施する。
- GHG排出、気候戦略、報告に関連して今後適用される法律、規制、国際基準を定期的に特定、監視、適用するプロセスを設ける。
- 組織内の経営層が、気候変動と炭素の目標に対して責任を負う。
- 政府渉外部門と緊密に連携し、脱炭素化とグリーンイノベーションに向けた公共政策とインセンティブを推進する。



4

お問い合わせ



お問い合わせ



本ガイドラインの解釈・実施について懸念・質問がある場合や追加のサポートが必要な場合は、アサヒの調達関係者に電子メールでお問い合わせください。





5

用語集

用語集

主な用語	定義
アクティブマネジメントサプライヤー	アサヒが取引契約を締結しており、かつ年間100,000米ドル超の支払いをしているサプライヤーに加えて、支払額に関係なく、アサヒと契約関係にある事業が、その性質上高リスクと判断されたサプライヤー。
ボンスクロ	ボンスクロ (Bonsucro) は、サトウキビの環境的・社会的持続可能性への取り組みを実証するために、信頼性の高い指標に基づく認証プロセスを提供している非営利団体です。 ¹
CDP質問書²	CDPは、グローバルな非営利団体であり、資本市場、企業、都市、政府等の組織が環境への影響を評価するための世界的な環境情報開示システムを運営しています。CDPは、気候変動、森林、水セキュリティに焦点を当て、大規模組織向けに複数の環境問題に関する質問書を提供しています。
デューデリジェンス	企業のサプライチェーン又は特定の商取引・決定に関連する全ての潜在的な負の影響のリスクについて合理的な注意を払い調査・検証・評価するための活動。 デューデリジェンスには、財務記録、法的文書、運用メカニズム、その他の関連する事項の調査が含まれる場合があります。人権に関しては、リスクを特定するためのサプライヤーによる自己評価票 (SAQ) 対応が含まれる場合があります。デューデリジェンスの基準・範囲は、事業の規模や取引契約の性質によって異なる場合があります。
フェアトレード	フェアトレードは、企業・政府に対し支援・提議し、農家・労働者と彼らの製品を購入する消費者とを繋ぎます。 ³
森林管理協議会(FSC)	FSC認証 (森林管理協議会認証) は、経済的な持続可能性を維持しながら、生物多様性が保全され、地域住民と労働者の生活に利益をもたらす形で森林が管理されていることを保証します。 ⁴
温室効果ガス (GHG)	大気中の赤外線を吸収するガス。温室効果ガスには、水蒸気、二酸化炭素 (CO ₂)、メタン (CH ₄)、亜酸化窒素 (N ₂ O)、ハイドロクロロフルオロカーボン (HCFC)、オゾン (O ₃)、ハイドロフルオロカーボン (HFC)、パーフルオロカーボン (PFC)、六フッ化硫黄 (SF ₆) 等が含まれますが、これらに限定されません。
温室効果ガスプロトコル	温室効果ガスプロトコルは、企業や政府が地球温暖化の原因となるガス排出量を測定・管理するための基準、ガイダンス、ツール、トレーニングを提供します。 ⁵
グリーバンスメカニズム	ビジネスに関連する負の影響について苦情を提起し、救済を求めることができるあらゆる定型化されたプロセス。 ⁶
不適合 (NCs)	サプライヤーの慣行が調達プログラムの要求事項を満たしていない事例。
継続的なマネジメント	調達プログラムの要求事項に関連するパフォーマンスを検証・管理するために、アクティブマネジメントサプライヤーに適用される一連のデューデリジェンス活動。
継続的なマネジメント：第三者監査	調達プログラムの継続的なマネジメントの要求事項に基づき実施される、承認された第三者監査スキームに従って実施される第三者監査。

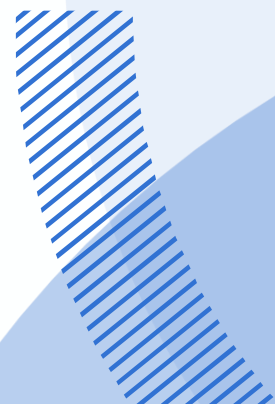
主な用語	定義
事前審査デューデリジェンス	アサヒとの調達契約の締結又は発注書の発行の前に実施されるサプライヤーを対象とする一連のデューデリジェンス活動。
森林認証プログラム (PEFC)	PEFC (森林認証プログラム) は、各国の森林認証制度による代表的なグローバルのアライアンスです。PEFCは、国際的な非営利・非政府組織として、独立した第三者認証を通じて持続可能な森林管理の促進に取り組んでいます。 ⁷
潜在的なサプライヤー	アサヒのサプライヤーになる意向を示しているが、まだ調達プログラムに参加していないサプライヤー。
認定監査	アサヒとの調達契約の締結又は発注書の発行の前に予定される／実施される、承認された第三者監査スキームに従って実施される第三者監査。
認定サプライヤー	アサヒの調達入札又はRfPに参加する資格のあるサプライヤー。
レインフォレスト・アライアンス	レインフォレスト・アライアンスは、森林を保護し、農家や森林コミュニティの生活を向上させ、彼らの人権を促進するとともに、気候変動の緩和と適応を支援するためのアライアンスを構築する国際的な非営利組織です。 ⁸
登録サプライヤー	アサヒのサプライヤーマネジメントシステム (SAP Ariba) に登録され、調達方針及びサプライヤー行動規範への同意を宣言したサプライヤー。
救済	負の影響に対する救済策を提供し、負の影響を打ち消す、又は改善する実質的な結果をもたらすためのプロセスを指します。これらは、謝罪、賠償、社会復帰、金銭的又は非金銭的補償、懲罰的制裁 (罰金等の刑事上又は行政上の制裁)、及び差止命令や再発防止の保証等を含む被害の防止等、多岐にわたる形態をとり得ます。 ⁹
提案依頼	資格のあるサプライヤーがアサヒの調達契約の入札プロセスに参加するプロセス。
持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)	RSPO認証は、RSPOに認証された持続可能なパーム油 (CSPO) を生産又は物理的に取り扱うRSPOのメンバーが認証を取得していることを消費者に保証するものです。これには、メンバーが持続可能性に関する要求事項にコミットし、遵守していること、そして、メンバーが認証ステータスについてサプライチェーン全体に発信できることに対する保証が含まれます。 ¹⁰
SAIプラットフォームの農場持続可能性評価プログラム (FSA)	農場持続可能性評価プログラム (FSA) は、食品・飲料関連企業がサプライチェーンにおける農場の持続可能性を評価・改善・検証することを可能にします。FSAは、農家への簡潔な質問を中心に構築されており、農場評価を標準化するものです。 ¹¹
自己評価票(SAQ)	リスクマネジメント体制の有無を評価するために、アクティブマネジメントサプライヤーが回答する一連の質問。
自己評価評価票(SAQ)のリスク結果	リスク結果は、自己評価アンケート (SAQ) から特定された、自己評価によるリスクの有無やリスク管理体制に基づいて決定されます。

主な用語	定義
SBTi	SBTiは、企業が最新の気候科学に基づいて野心的な排出量削減目標を設定できるよう支援する国際機関です。SBTiは、科学に基づく目標設定のベストプラクティスを定義し推進し、導入の障壁を減らすためのリソースとガイダンスを提供し、企業の目標を独自に評価・承認します。 ¹²
スコープ1及び2	スコープ1の排出は、組織が管理又は所有する発生源から直接発生する温室効果ガス（GHG）排出を指します。これには、農産物や森林リスク産品を生産するために土地を所有又は管理する企業からのすべての土地利用による排出が含まれます。 スコープ2の排出は、電気、蒸気、熱、又は冷却の購入に関連する間接的なGHG排出を指します。
スコープ3	スコープ3の排出は、報告主体である組織が所有又は管理していない資産から生じる活動による排出であり、当該組織はバリューチェーンで間接的に影響しています。これには、例えば、容器梱包、物流、原材料、冷却等を通じて、調達された商品が生産される下流の企業による排出量が含まれます。
現地視察	客観的な証拠の審査と評価により、サプライヤーのマネジメントシステムの該当する要素が承認され、有効であり、調達プログラムの要求事項に適合していることを確認するためにアサヒが実施する対面の活動。
サプライヤーマネジメントプラン(SMP)	調達プログラムの要求事項に関するパフォーマンスを向上させるために、サプライヤーが実施すべき具体的かつ期限付きの一連のアクション。このSMPは、スクリーニング調査票、自己評価票、第三者監査、及び現地視察訪問等の情報を基に、アサヒがサプライヤーと協議して策定します。
第三者監査	第三者が提供するプログラムの一連の基準に対するパフォーマンスを評価するために十分な証拠を検証する手段。 ¹³
第三者製品認証	第三者のスキームが以下を実施するプロセス <ul style="list-style-type: none"> 一つ又は複数のサステナビリティ課題に焦点を当てた基準又は類似のツールの確立 これらのツールに対するパフォーマンスや進捗状況の測定、監視、検証 これらツールに基づくその組織の申立ての認定¹⁴

6



參考資料



参考資料

関連するアサヒ責任ある調達の枠組み・方針・ガイダンス資料

- アサヒグループ責任ある調達方針
- アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範
- アサヒ Speak Up規程
- アサヒグループ人権方針

アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範の実施に関する追加資料

- 世界人権宣言（UDHR）、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR）、市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）からなる国際人権章典
- ビジネスと人権に関する国連指導原則
- ILO労働における基本的原則及び権利に関する宣言
- OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針
- 女性のエンパワーメント国連原則
- 子どもの権利に関する条約（子どもの権利条約）
- ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
- 国連グローバル・コンパクト
- 子どもの権利とビジネス原則
- 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）
- 全ての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約（移住労働者権利条約）
- 先住民の権利に関する国際連合宣言

方針の見直し

方針の見直し			
所有者:	承認者/発行者:	文書管理者:	発効日:
Tomas Veit - Asahi Global Procurement Pte. Ltd CEO	崎田 薫 - アサヒグループホールディングス株式会社 取締役 EVP 兼 Group CFO	Morgan Cleland - Asahi Global Procurement Pte Ltd Global Sustainability Lead(責任ある調達)	2024年8月8日
改訂			
No.	日付:	内容	改訂者
1.	2026年8月8日		