

広栄化学サプライヤー行動規範

はじめに

広栄化学は、事業を通じてサステナブルな社会の実現に貢献することを目指しています。

昨今、温室効果ガスやプラスチック廃棄物などの環境問題への対応や、人権などの社会問題への対応が喫緊の課題となっています。また、事業の多角化、グローバル化の進展、サプライチェーンの延伸等による「広範化・複雑化」という環境の中、企業が製品・資材・原材料・サービスなどを調達するにあたって、従来の品質・性能・価格・納入条件等のみならず、自然環境や労働環境・人権といったサステナビリティ関連要素をこれまで以上に重視した調達活動を推進することが必須となってきております。

こういった背景を踏まえて、このたび、サステナビリティ推進に向けてお取引先の皆様に実施していただきたい4つの取組事項をまとめた「広栄化学サプライヤー行動規範」を作成しました。当社にとって重要なパートナーであるお取引先の皆様のご理解とご協力をいただきながら、サプライチェーン全体でのサステナビリティ推進に取り組んでまいりたいと考えております。

本行動規範をご確認いただき、それぞれの取組み事項について、ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2026年9月
広栄化学株式会社

広栄化学サプライヤー行動規範

I. 法令遵守・倫理

- I-1 法令等の遵守および国際行動規範の支持・尊重
- I-2 競争法の遵守
- I-3 政治・行政との健全な関係の維持と贈賄の禁止
- I-4 不適切な利益供与および受領の禁止
- I-5 知的財産の尊重
- I-6 不正行為の事前予防・早期発見・是正のための体制構築と通報者保護
- I-7 適切な情報開示
- I-8 組織の機密情報や個人情報の保護、およびITネットワーク上の脅威に対する防御策の構築

II. 社会

- II-1 人権の尊重、人権侵害への加担の防止
- II-2 あらゆる差別やハラスメントの禁止
- II-3 労働時間や休暇等に関する法令や労働協約等の遵守と過度な労働時間の削減
- II-4 従業員の結社の自由、および団体交渉権を含む労働に関する基本的な権利の尊重
- II-5 強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買等の労働力による強制労働の禁止
- II-6 児童労働の禁止、若年労働者への配慮
- II-7 法定最低賃金の遵守、生活賃金への配慮
- II-8 品質に関するマネジメントシステムの構築および運用
- II-9 製品・サービスの安全性確保と法規制、顧客要求事項および品質管理基準の明確化と遵守
- II-10 製造工程、製品・サービスにおいて使用・含有する化学物質の適切な管理と関係法令の遵守
- II-11 製品・サービスに関する情報の適切な開示
- II-12 製品・サービスの事故発生や不良品流出時における適切な対応
- II-13 製品・サービス提供による地域社会への負の影響を減らす取り組みの推進、および地域社会への貢献
- II-14 サプライヤー管理
- II-15 事業継続計画（BCP）の策定など、製品・サービスの安定供給に必要な体制の整備
- II-16 適切な輸出入管理
- II-17 責任ある原材料調達（紛争鉱物など、人権への負の影響のリスクがある原材料の特定・評価、およびリスク緩和の取り組みの推進）

Ⅲ. 労働安全衛生

- Ⅲ-1 労働安全衛生に関するマネジメントシステムの構築および運用
- Ⅲ-2 災害・事故などの緊急事態の想定、設備対策、対応手順類の策定、および教育・訓練の実施
- Ⅲ-3 安全衛生上のリスクの評価と、適切な安全衛生対策、安全衛生情報の教育・訓練の提供
- Ⅲ-4 すべての労働者に対する安全で衛生的な職場環境の提供と、メンタルヘルス対策を含む適切な健康管理
- Ⅲ-5 労働災害および疾病の事例の分類・記録、必要な治療の提供、調査、報告、および是正措置の実施

Ⅳ. 環境

- Ⅳ-1 環境に関するマネジメントシステムの構築および運用
- Ⅳ-2 排水・排気・廃棄物など、外部環境に排出される化学物質の適切な管理と排出削減
- Ⅳ-3 温室効果ガス（GHG）の排出削減、気候変動影響への適応など、気候変動対応
- Ⅳ-4 廃棄物の適切な管理と削減の推進、および責任ある処理・処分
- Ⅳ-5 資源（エネルギー、水、原材料等）の持続可能で効率的な利用
- Ⅳ-6 生物多様性の保全

I. 法令遵守・倫理

I-1 法令等の遵守および国際行動規範の支持・尊重

事業活動を行うにあたっては、各種業法その他の関係する法令、規制等の内容を十分に理解し、遵守するとともに、国際行動規範を支持し、尊重する。各国・地域の法令と国際行動規範との間に矛盾が生じる場合には、国際行動規範を尊重するよう努める。

業法とはある特定の事業に関し適用され、当該事業を営む業者に対し、官公庁への届出、許認可取得、報告義務をはじめとするさまざまな義務を課している法律を総称して「業法」と呼ぶ。事業活動を規制する各種業法を理解し、各種業法において必要な許可、認可、免許の取得または届出を行い、また品質基準、表示方法、書面交付、定期報告、取引記録作成等、必要事項を遵守しなければならない。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）」、経済協力開発機構（OECD）における「多国籍企業行動指針」、国際労働機関（ILO）の「多国籍企業宣言」）

I-2 競争法の遵守

自由かつ公正な競争を推進し、日本の独占禁止法を含む各国の競争法はもとより不正競争防止法、景表法や下請法等の競争関連法規を遵守する。このために、以下の行為を含む自由で公正な競争を阻害するおそれのある行為を行わない。

- ①自己の競争事業者との間で、製品・サービスの価格、生産・販売数量、顧客や販売地域の割当などについて合意すること
- ②取引先との間で、自己の競争事業者の市場からの排除につながる取引（独占購入、抱き合わせ販売、差別的取り扱い、不当廉売、差別的なリベート・ディスカウントの提供など）を行うこと
- ③取引先との間で、自社が取引先に販売した製品の取引先での販売価格（再販売価格）を指定するなど、取引先の販売価格決定の自由を制限すること
- ④自己が取引先に対して相対的に優位な地位にある場合、自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させるなど、取引先に対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えること
- ⑤他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用することや、他社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を行うこと

I-3 政治・行政との健全な関係の維持と贈賄の禁止

政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行わない。

贈賄とは、政府関係者（政府機関、国営企業、地方政府、国際機関、政党を含む公的組織の役員およびその家族をいい、以下単に「政府関係者」という）に対して金品その他の利益を供与すること（申し出や約束を含む）により、政府関係者に、入札・公共調達による取引の獲得、許認可・ライセンスの付与、補助金の交付、通関・徴税時の便宜、裁判での便宜等、何らかの

行為もしくは決定を行わせようとすることをいう。また、業務上の見返りを求めない場合であっても、政府関係者に対し、入札等の手続・交渉の直前直後や、事業・製品の許認可・登録の申請の直前直後など、相手方政府関係者や第三者により不正な意図をもってなされたものと受け取られうる状況における接待・贈答および社会常識を超えた過剰な接待・贈答を行うことも含む。

I-4 不適切な利益供与および受領の禁止

ステークホルダー（利害関係者）との関係において不適切な利益の供与や受領を行わない。反社会的勢力および団体に対しては、一切の関係を遮断する。また、マネーロンダリングやテロ資金供与に協力しない。不適切な利益供与や利益受領とは、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・間接的に価値のあるものを与えたり受け取ること（申し出や約束を含む）をいう。例えば、法令に定める範囲を超えて景品や賞品・賞金などを顧客に提供あるいは顧客より受領したり、社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供あるいは受領するような賄賂性のある行為や、恐喝・横領などの不正行為、反社会的勢力（犯罪組織やテロ組織など）に利益を供与する行為、業務上入手した非公開の重要情報をもとに、関係する会社の株式などの売買を行うインサイダー取引がこれに含まれる。

I-5 知的財産の尊重

知的財産を尊重し、第三者の知的財産権を侵害しない。

知的財産とは、人間の創造的活動により生み出されるもの（例えば、発明、考案、植物の新品種、意匠、著作物）、事業活動に用いられる商品または役務を表示するもの（例えば、商標、商号）および事業活動に有用な技術上または営業上の情報（例えば、営業秘密、技術上のノウハウ）をいう。

知的財産権とは、知的財産に関して法令により定められた権利または法律上保護される利益に係る権利をいう（例えば、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密等に係る権利等）。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る。また、金型図面やコンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な利用・複製等も知的財産権の侵害にあたる。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る。

I-6 不正行為の事前予防・早期発見・是正のための体制構築と通報者保護

不正行為を予防するため、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を作る。

不正行為の早期発見のため、社内や社外に自社およびサプライヤーの従業員を含む関係者が利用可能な不正行為に関する通報窓口を設置し、不正行為を早期に発見できるように努める。

また、通報者の秘密・匿名性を守り、通報者に対する不利益取扱いを禁止するなど、適切な通報者保護に努める。

不正行為には迅速に対処し、対応結果を適宜、通報者へフィードバックする。

I-7 適切な情報開示

自社の経営内容や、サステナビリティに関する取り組みを含む事業活動状況等の企業情報の開示は、関係法令および証券取引所が定める開示規則等に従い、正確かつタイムリーに行う。また、関係法令等に要請される重要事項以外であっても、自社または子会社の運営、業務および財産に関して取締役会などで決定した事項や、各部署で発生・把握した事項のうち投資判断に影響を与えると思われる情報なども積極的に開示する。

I-8 組織の機密情報や個人情報の保護、およびITネットワーク上の脅威に対する防御策の構築

顧客、取引先、株主、第三者、自社従業員等の個人情報を適切に管理・保護する。また、コンピュータ・ネットワーク上のサイバー攻撃などの脅威に対する防御策を講じる。

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等により特定の個人を識別することができるものをいう。（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することができることとなるものを含む。）適切な管理とは、個人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、従業員等の遵守すべき規範や方針の作成、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む。また適切な保護とは、個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

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等（電磁的・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、従業員等の遵守すべき規範や方針の作成、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む。また適切な保護とは、機密情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

Ⅱ．社会

Ⅱ-1 人権の尊重、人権侵害への加担の防止

国際的に認められた人権に関する規範を支持、尊重する。

また、事業に関係するすべてのステークホルダーに対しても人権の尊重を求め、自社が人権侵害を引き起こすことがないようにするのみならず、間接的にも人権侵害に加担しないように努める。参照すべき国際的な人権に関する規範には、国連における「世界人権宣言」や「国際人権規約」、国際労働機関（ILO）の「中核的労働基準」などがある。

Ⅱ-2 あらゆる差別やハラスメントの禁止

従業員の採用、育成等においては公正な機会を提供し、差別およびハラスメントを行ってならない。

差別とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることをいう。差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、障害の有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。従業員らの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮する必要がある。また、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みなされる。

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る。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する。

Ⅱ-3 労働時間や休暇等に関する法令や労働協約等の遵守と過度な労働時間の削減

従業員の働く地域の法令上定められている限度を超えて労働させてはならず、従業員の労働時間・休日を適切に管理する。

国際基準であるILO基準では、例えば次のように定められている。

- ・労働時間は1日8時間、かつ1週48時間を超えないようにする
- ・1日の労働時間が10時間を超えないよう安排する
- ・7日ごとに1回少なくとも継続24時間の休暇を与える

Ⅱ-4 従業員の結社の自由、および団体交渉権を含む労働に関する基本的な権利の尊重

現地の法令を遵守した上で、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従業員の団結権を尊重する。

従業員の団結権の尊重とは、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、法令に従い労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由、労働者評議会などに加わる自由などに配慮することを指す。

Ⅱ-5 強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買の労働力による強制労働の禁止

強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買等によって得られた労働力を用いてはならない。また、すべての就業を強制することなく、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を尊重する。強制的な労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことである。強制的（あるいは強制的な労働）とは、例えば、次のようなものを指す。本人の意思に反して就労させる強制労働、借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働、人身売買の結果として行われる奴隷労働。また囚人であれども過酷な環境における非人道的な囚人労働。自由な離職の権利がないことや、身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務付ける行為も強制的な労働の一種である。

Ⅱ-6 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはならない。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てはならない。

児童労働とは、一般論として国際労働機関（ILO）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない者を雇用することや、若年労働者の保護を怠ることを指す。

Ⅱ-7 法定最低賃金の遵守、生活賃金への配慮

従業員に支払われる報酬（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令を遵守する。

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いう。本項目では、超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当の支払いも含む。

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）の支払いに配慮することが望まれる。

Ⅱ-8 品質に関するマネジメントシステムの構築および運用

品質マネジメントシステムを構築し、運用する。

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す。ここでいう品質保証活動とは、品質方針を作成し、品質目標を設定し、その方針に従った施策を実施し、品質目標の達成状況を監視し、必要であれば品質マネジメントシステムを見直し、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る。代表的な品質マネジメントシステムとしては、ISO(*)9000ファミリーなどがある。

*ISO:International Organization for Standardization（国際標準化機構）

Ⅱ-9 製品・サービスの安全性確保と法規制、顧客要求事項および自主品質管理基準の明確化と遵守

サービスの安全性を確保するとともに、製品・サービスに関わる法規制、顧客要求事項および自主品質管理基準を明確にし、これらを遵守する。

製品・サービスの安全性の確保とは、製品・サービスを安全に利用できるように、リスク（危険）が許容できるレベルに抑えられていることをいう。

Ⅱ-10 製造工程、製品・サービスにおいて使用・含有する化学物質の適切な管理と関係法令の遵守

製造工程、製品・サービスにおいて、使用・含有する化学物質を適切に管理するとともに、化学物質の取り扱いに関わる法令を遵守する。

化学物質を適切に管理することとは、例えば、各国の法令等で含有禁止に指定された化学物質に関して必要とされる試験評価を行うことや、必要とされる表示義務等を遵守することをいう。

Ⅱ-11 製品・サービスに関する情報の適切な開示

製品・サービスに関する情報を適切に、かつ正確に開示する。正確な情報とは、例えば次のようなことをいう。

- 製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法が正確であること。
- 製品に使用されている部材・部品の含有物質等の情報が正確であること。
- 製品やサービスに関するカタログ等の表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害等の内容を含まないこと。
- 各種数値・データを改ざんしたり、数値・データを取得していないにもかかわらず取得したかのように装ったり、データから飛躍した記載や表示はしないこと。

Ⅱ-12 製品・サービスの事故発生や不良品流出時における適切な対応

製品・サービスの事故発生や不良品流出時に適切な対応をする。

適切な対応とは、事故、不良品流出等の速やかな認知、情報伝達、製品・サービスの回収、それらの対応手順を整備しておくことなどが挙げられる。

Ⅱ-13 製品・サービス提供による地域社会への負の影響を減らす取り組みの推進、および地域社会への貢献

製品・サービス提供による地域社会への負の影響を減らし、持続可能性に貢献する取り組みを推進する。負の影響とは、環境・社会に対する重大なリスク・影響、例えば、環境保全、生物多様性保全、人権問題などに与える影響が挙げられる。

II-14 サプライヤー管理

事業活動において社会的責任を果たすため、自社のみならずサプライチェーンを通じてサステナブル調達を実践すべく、本行動規範の各項目に記載する事項について自社のサステナブル調達方針を制定するとともに、自社のサプライヤーに対してそれを周知し、遵守状況をモニタリングし、改善を促す。

II-15 事業継続計画（BCP）の策定など、製品・サービスの安定供給に必要な体制の整備

事業継続を阻害するリスクに遭遇した場合に備え、事業継続計画（BCP）の策定などにより、製品・サービスの安定供給に必要な体制を整備する。

事業継続計画（BCP）とは、事業継続を阻害するリスクに遭遇した場合において、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするための計画のことをいう。事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害（例：地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻）およびそれに伴う停電・断水・交通障害など、事故（例：火災、爆発）、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延、テロ・暴動などが挙げられる。

II-16 適切な輸出入管理

輸出・輸入を含む取引を行う過程において、日本の「外国為替および外国貿易法」等の定める輸出管理規制を遵守するほか、米国財務省の外国資産管理局（OFAC）による規制や米国商務省の産業安全保障局（BIS）による米国輸出管理法規制等を含む各国の輸出管理・経済制裁・通商関連法令を遵守する。

これらの法令などで規制される対象が関連するおそれのある取引に関して、適切な管理体制・取引審査を整備して、適切な輸出入手続き、取引の履行を行う。

法令などで規制される対象とは、日本の「外国為替および外国貿易法」等の他各国の輸出管理・経済制裁・通商関連法令に基づく法規制の対象とされている原料・素材・部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指す。

II-17 責任ある原材料調達（紛争鉱物など、人権への負の影響のリスクがある原材料の特定・評価、およびリスク緩和の取り組みの推進）

サプライチェーン上で人権への負の影響を生じさせることとなるリスクが高い原材料（タンタル、錫、タングステン、および金など）を特定し、それらが紛争地域および高リスク地域などで深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担していないかのデュー・ディリジェンスを実施する。

責任ある原材料調達におけるデュー・ディリジェンスとは、責任ある原材料調達に関する方針を策定し、取引先に自社の期待を伝え、サプライチェーン内のリスクを特定・評価し、特定されたリスクに対応するための戦略を立案・実施することを指す。

Ⅲ. 労働安全衛生

Ⅲ-1 労働安全衛生に関するマネジメントシステムの構築および運用

労働安全衛生に関するマネジメントシステムを構築し、運用する。

労働安全衛生に関するマネジメントシステムとは、安全衛生管理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。ここでいう安全衛生管理活動とは、安全衛生方針を作成し、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、安全衛生に対して、リスクアセスメントに基づく改善に至るまでの一連の取り組みを、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る。代表的な労働安全衛生マネジメントシステムとしては、ISO45001、JISHA（中災防）方式適格OSHMSなどがある。

* PDCA:Plan（計画）、Do（実施）、Check（点検）、Act（処置）の略。綿密に業務計画を立て、その通りに（軌道修正しながら）実践し、結果を評価し、改善し、次につなげるというサイクルを指し、品質や業務改善のマネジメント手法として用いられる。

Ⅲ-2 災害・事故などの緊急事態の想定、設備対策、対応手順の策定、および教育・訓練の実施

災害・事故などの緊急事態を想定し、設備対策、対応手順類を策定し、それらの手順に基づいた教育・訓練を実施する。設備対策とは例えば、避難施設の設置、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、防消火設備の設置、外部通信手段の確保などを指す。

対応手順とは、例えば、緊急時の連絡・報告、従業員への通知、避難方法の明確化、復旧計画の整備、災害時における地域との連携などを指す。

教育訓練については、職場内への周知徹底方法として、従業員への緊急対応教育（避難訓練を含む）を実施することや、緊急時の対応手順書などを職場内で容易に手が届く場所に保管あるいは掲示することが挙げられる。

Ⅲ-3 安全衛生上のリスクの評価と、適切な安全衛生対策、安全衛生情報の教育・訓練の提供

業務における安全衛生上のリスクを評価し、適切な安全衛生対策を行うとともに、安全衛生情報に関する教育・訓練を提供する。

業務における安全衛生上のリスクとは、電気その他のエネルギー、火気、車両等、滑り・つまずきやすい床面、落下物、有害な化学物質への曝露などの、業務中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指す。

適切な安全衛生対策とは、例えば、重量物運搬作業など作業者に対する身体的負荷のかかる作業への配慮、センサーによる危険個所の監視、LOTO（ロックアウト・タグアウト、機械や装置に供給される動力源を遮断し、エネルギー遮断装置の施錠および操作禁止を明示する札を設置することにより安全を確保する方法）、保護メガネ・安全帽（ヘルメット等）・手袋などの保護具の提供などが挙げられる。

Ⅲ-4 すべての労働者に対する安全で衛生的な職場環境の提供と、メンタルヘルス対策を含む適切な健康管理

協力会社を含むすべての労働者に対して安全で衛生的な職場環境を提供するとともに、メンタルヘルス対策を含む適切な健康管理を実施する。

安全で衛生的な職場環境は、人体に有害な化学物質（煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などや、毒劇物、放射線、慢性的な有害性を有する物質（鉛、アスベストなど））、騒音、悪臭など、これらへのばく露機会の特定やリスクアセスメント、管理基準の制定及び運用、労働者への適切な教育、保護具や保健用品の提供などの対策がなされている環境を指す。

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し、従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指す。あわ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十分に配慮していく必要がある。

さらに、従業員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するように努める必要がある。

Ⅲ-5 労働災害および疾病の事例の分類・記録、必要な治療の提供、調査、報告、および是正措置の実施

労働災害および疾病の事例について、分類・記録を行うとともに、必要な治療の提供、調査、報告、および是正措置を実施する。

労働災害および疾病の事例の分類・記録とは、例えば、法令等に基づいた災害分類、重篤性、危険性、リスク評価などが挙げられ、それらに基づいて、必要な治療の提供、再発防止対策の検討、是正措置を行う。

IV. 環境

IV-1 環境に関するマネジメントシステムの構築および運用

環境に関するマネジメントシステムを構築し、運用する。

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。ここでいう環境活動とは、環境方針を作成し、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る。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る。

IV-2 排水・排気・廃棄物など、外部環境に排出される化学物質の適切な管理と排出削減

排水・排気・廃棄物など、外部環境に排出される化学物質を適切に管理するとともに、排出削減に努める。事業所の所在地の法規制に基づく法的要求事項を遵守し、事業に必要な許認可・承認の取得・維持、必要な登録・報告を抜け漏れなく実施する。

外部環境に排出される化学物質の適切な管理とは、公害の発生を予防することはもとより、さらなる改善のための活動として、例えば、法令等に定められた水準以上の環境負荷削減のための目標（自主基準）の策定、排水中の化学的酸素要求量（COD）等・排気中のNOx、SOx等の監視方法、制御方法、処置方法の改善や、それらの流出量の削減などが挙げられる。

IV-3 温室効果ガス（GHG）の排出削減、気候変動影響への適応など、気候変動対応

温室効果ガス（GHG）の排出削減、気候変動影響への適応など、気候変動への対応をする。

温室効果ガスとは二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、代替フロンガス等を指す。気候変動の緩和、影響軽減に向けた温室効果ガスの排出量削減に取り組む。継続的削減活動として、これら温室効果ガスに対して、中長期的な自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。さらに、SBT (SCIENCE BASED TARGETS) 認定を受けた目標を設定することで、パリ協定に合致していることをステークホルダーに示すことができる。気候変動影響の適応については、TCFD(*)提言に基づいたシナリオ分析、気候変動影響（リスク・機会）の認識、事業の見直しなどの取り組みが挙げられる。

*TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）

IV-4 廃棄物の適切な管理と削減の推進、および責任ある処理・処分

廃棄物を適切に管理するとともに、削減を推進する。廃棄物処理に関しては、排出者責任として、適切な処理・処分を行う。事業所の所在地の法規制に基づく法的要求事項を遵守し、事業に必要な許認可・承認の取得・維持、必要な登録・報告を抜け漏れなく実施する。

廃棄物とは、事業所等から外部へ排出される価値のない不要物を指す。

継続的削減活動として、廃棄物の排出量に対して、自主的な削減目標を設定し、確実に実行することが挙げられる。例として水中燃焼炉を設置し、水溶液を処理すること等が挙げられる。

IV-5 資源（エネルギー、水、原材料等）の持続可能で効率的な利用

資源（エネルギー、水、原材料等）は、持続可能で効率的に利用する。

本項目での資源とは、生産活動で消費されるものであり、主にはエネルギー、水、原材料等を示す。持続可能で効率的な利用とは、3R(=Reduce（削減）、Reuse（再利用）、Recycle（再資源化））およびRenewable（*）を一層進めることである。具体的には、製造時の各種資源の使用量の削減、繰り返し利用、再生資源および再生部品の利用促進などがある。

*Renewable：持続可能な資源へ切り替えることであり、持続可能な資源とは、再生材とバイオ素材、再生可能エネルギーを含む

IV-6 生物多様性の保全

生物多様性の保全に努める。

生物多様性保全活動へのアプローチとしては、①事業活動と生物多様性の関係を把握し、生物多様性の保全活動を推進すること、②生物生活環境の保全の促進、③ステークホルダーとの連携および④気候変動防止、資源の有効利用などが挙げられる。また、従業員への生物多様性の重要性の教育を行うことで、生物多様性保全活動の推進も期待できる。

さらに、ISO14001などの環境マネジメントシステムに生物多様性の取り組みを組み込むことで、継続的な改善（PDCAサイクル）が図れる。

以 上