

電通総研グループ 調達ガイドライン

第1版

2024年7月

株式会社電通総研

はじめに

環境問題や社会課題が深刻化する中、サステナブルな社会の実現に向けて、すべての企業は責任ある行動の実践に取り組む必要があります。また、この責務は、一企業のみならず、サプライチェーン全体で担い、取り組むことが不可欠です。

このような中、電通総研グループは、全てのサプライヤー、すなわち電通総研グループに製品、人材やサービスを提供いただいている全ての事業者様と協働し、テクノロジーの活用・実装を通じて持続可能な社会の実現に取り組んでいきたいと考えています。

「電通総研グループ 調達ガイドライン」（以下、本ガイドライン）は、持続可能な社会の実現に向けた責任ある企業行動として、サプライヤーの皆さまに電通総研グループと共に取り組んでいただきたい事項をまとめたものとなります。電通総研グループの「サステナビリティ方針」や「調達方針」等に加え、Responsible Business Alliance「RBA 行動規範」、（一社）電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある企業行動ガイドライン」などを踏まえ策定いたしました。

サプライヤーの皆さまには、事業を展開する国・地域における法令・社会規範の遵守並びに国際的な行動規範^{※1}の尊重に加え、本ガイドラインに記載された各事項をご理解のうえ実践くださいますようお願いいたします。

なお、本ガイドラインの遵守状況が思わしくなく、加えて改善への取り組みが見られない場合は、お取引を見直させていただく場合があります。

持続可能な社会の実現に向けて、ご理解とご協力を何卒よろしくお願いいたします。

目次

1. 公正な事業活動・腐敗防止.....	4
2. 人権・労働	5
3. 安全衛生	6
4. 品質・安全	8
5. 環境	8
6. 情報セキュリティおよび情報管理・保全.....	9
7. 事業継続計画の策定	10
8. マネジメントシステム	10
9. その他.....	13

1. 公正な事業活動・腐敗防止

全ての事業活動において、ビジネスインテグリティ（誠実・高潔さ）を最優先とするようお願いいたします。贈収賄、恐喝、横領などのあらゆる種類の腐敗行為、および反社会的勢力等との関係を一切容認せず、従業員への教育、啓発など不正行為の予防を行うとともに、ビジネスインテグリティが最優先される組織風土の醸成をお願いいたします。

（1）不適切な利益の供与および受領の禁止

賄賂またはその他不当もしくは不適切な利益の供与および受領、またはそのための手段の約束、申し出、許可、提供や受領を行わないこと。この禁止事項には、その利益が直接的であるか間接的であるかを問わず、また第三者を通しての授受も含む。

（2）情報の開示

全ての商取引について会計帳簿や記録に正確に反映すること。労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、企業構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される法令・規則と一般的な業界慣行に従って開示すること。記録の改ざんや虚偽表示を行わないこと。

（3）知的財産の尊重

知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で実施するとともに、顧客およびサプライヤーなどの第三者の知的財産を保護すること。

（4）公正なビジネス、広告、競争の遂行

公正なビジネス、広告、および競争のための法令・規則を遵守すること。また、サプライヤーの選定にあたっては、企業の信頼性や環境・社会への配慮などを含め、合理的かつ明確な基準に則り総合的に評価し、選定すること。

（5）優越的地位の濫用禁止

取引上優位な立場にあることを利用して、仕入先等との取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課す等、商習慣に照らして不当な行為でサプライヤーに不利益を与えないこと。

（6）通報者の保護と報復の禁止

サプライヤーや従業員の内部通報者の守秘、匿名性、および保護を確実に実施すること。それらの通報者が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを周知し、保持すること。

（7）責任ある鉱物調達

紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などに加担することがないように、それら地域における紛争鉱物を使用しない製品の製造または調達に取り組むこと。

(8) 適切な輸出入管理

法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行うこと。

2. 人権・労働

全てのサプライヤーの皆さまには、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者^{*2}の人権を尊重し、尊厳と敬意をもって接することをお願いいたします。

(1) 強制労働の禁止

いかなる場合においても、拘束（債務による拘束を含む）、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買など強制によって得られた労働力を用いないこと。また、すべての就業を強制することなく、労働者の離職や雇用を自ら終了する権利を守ること。

(2) 児童労働の禁止・若年労働者への配慮

児童^{*3}に労働をさせないこと。また、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業務に従事させないこと。

(3) 労働時間の遵守

労働者が働く国・地域等の法令を遵守し、法令上定められている労働時間の限度を超えて労働させないこと。また、労働者の労働時間・休日・休暇を適切に管理すること。

(4) 適切な賃金と手当の支払い

労働者に支払われる報酬（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）に関し、労働者が働く国・地域等で適用されるすべての法令を遵守し、同一労働に対して同一賃金を支払うものとする。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。

(5) 非人道的な行為・ハラスメントの禁止

労働者に対する暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待などの、非人道的な行為やハラスメント、ならびにそのような可能性のある行為を行わないこと。加えて、企業が労働者に提供する寮においては、個人的な所有物や貴重品を保管できる設備、および適切に出入りできる十分な広さの個人スペースを確保すること。

(6) 差別の禁止

賃金、昇進、報酬、採用および教育訓練の機会など雇用実務において、人種、民族または国籍、出身地、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、障がいの有無、心身の健康状態、思想・信条、政治的見解、労働組合への参加、宗教、妊娠、または配偶者の有無などを理由にいかなる差別も行わないこと。また、労働者か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こと。

(7) 結社の自由と団体交渉権の尊重

労働者が働く国・地域等の法令を遵守し、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労働者の団結権、団体交渉および団体行動をする労働基本権を尊重すること。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者がこれらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認めること。

(8) 人権尊重に基づくテクノロジーの推進

人工知能 (AI) をはじめとする新しいテクノロジーが人権に与える影響を理解し、事故の発生・差別・プライバシー侵害などの問題を発生させることがないように、適用される国・地域等の法令を遵守し、適切な活用・推進に取り組むこと。

3. 安全衛生

関連法規制を守るのみならず、ILO の安全衛生ガイドラインなどに留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気の発生を最小限に抑えられるよう安全で衛生的な作業環境を整える取り組みをお願いいたします。

(1) 労働安全の確保

職務上の安全に対するリスクを特定・評価のうえ、当該リスクに対する適切な軽減対策の実施および管理を行い、労働者の安全を確保すること。

特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮を行うこと。

(2) 緊急時への備え

人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態を、その発生の可能性も含めて特定・評価のうえ、生命、環境および財産への損害が最小限となるよう、緊急時の行動手順の作成や必要な設備の設置、労働者に対する教育・訓練の実施などの対策を整備すること。

(3) 労働災害および疾病の予防

労働災害および労働疾病の状況を把握し、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰促進のための仕組みを整備し、労働災害および疾病を予防すること。

(4) 産業衛生の確保

職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、リスクの除去あるいは軽減のための適切な対策を講ずること。

(5) 身体に負荷のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理すること。

(6) 機械装置の安全対策

労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクを特定・評価し、適切な安全対策を実施すること。

(7) 施設の安全衛生の確保

労働者に提供される寮・食堂・トイレなどの施設の安全衛生を適切に確保すること。また寮では、緊急時の適切な非常口を確保すること。

(8) 安全衛生のコミュニケーション

労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、労働者が理解できる言葉・方法で、安全衛生情報の提供を行うとともに、安全衛生に関する教育・訓練を行うこと。また、労働者から安全衛生に関わる意見をフィードバックする仕組みを整備すること。

(9) 健康管理

全ての労働者に対し、法令に定める水準を満たす健康診断を実施するなど、疾病の予防や早期発見に努め、適切な健康管理を行うこと。

4. 品質・安全

全てのサプライヤーの皆さまには、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供することをお願いいたします。

(1) 製品・サービスの安全性の確保

製品・サービスが各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な安全性を確保できる設計・製造・販売を行うこと。

また、データの機密性、真正性、完全性、可用性を確保し、セキュリティとプライバシーに配慮した製品・サービスを提供すること。

(2) 品質管理

製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するだけでなく、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守すること。

(3) 正確な製品・サービス情報の提供

製品・サービスに関する、正確かつ誤解を与えない情報を適切な方法で提供すること。

5. 環境

全てのサプライヤーの皆さまには、公衆の安全衛生、環境、および天然資源への弊害を最小限に抑えるべく、事業活動が環境に与える影響を特定し、環境に配慮した取り組みをお願いいたします。

(1) 環境に関する許認可と報告

事業を行っている国・地域の環境に関する法令に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行うこと。

(2) 資源利用の抑制、環境汚染防止および廃棄物の管理

リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）の推進や代替品の利用を含め、生産・メンテナンス・設備に関するプロセスの変更などの手段を講じ、資源利用の抑制に努めるとともに、汚染物質の排出や廃棄物の発生を最小限に抑制又は除去すること。また、有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、責任ある廃棄またはリサイクルを行うこと。

(3) 物質の管理と制限

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、表示、および管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理すること。

また、製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要求を遵守すること。

(4) 水の管理

使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水すること。また、廃水は、事業を行う国・地域で適用される法令に従い、適切に処理・管理を行うこと。水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行うこと。

(5) 大気汚染物質の管理

関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施すること。

(6) 生物多様性への配慮

生物多様性の保全および持続可能な利用に関する施策を推進すること。

(7) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組むこと。

6. 情報セキュリティおよび情報管理・保全

全てのサプライヤーの皆さまには、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化をお願いいたします。

(1) サイバー攻撃に対する防御

サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じ、自社および他社に被害が生じないよう管理すること。

(2) 個人情報の保護

サプライヤー、顧客、消費者、従業員などの全ての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護すること。特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報

の収集、保存、変更、移転、共有その他の処理を行うこと。

(3) 機密情報の漏洩防止

自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護すること。

(4) セキュリティインシデントへの対応

セキュリティインシデントが発生した場合には、速やかにステークホルダーに連絡^{*4}のうえ、その原因を特定し被害の拡大を防ぐとともに、再発防止策を講じること。

7 . 事業継続計画の策定

全てのサプライヤーの皆さまには、大規模自然災害などによって自社もしくは自社のサプライヤーが被災した場合に、自社が供給責任を果たすため、早期に事業活動を再開できるよう備えをお願いいたします。大規模自然災害や感染症、テロ・暴動など事業継続を阻害する様々なリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と事前対策、被害が長期化した場合の代替策など、対応策をまとめた事業継続計画（BCP）を策定し、実際の災害時に対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練をするようお願いいたします。

8. マネジメントシステム

全てのサプライヤーの皆さまには、本ガイドラインに記載の内容に取り組むための、マネジメントシステムを採用もしくは構築し、継続的な取組および改善を行うことをお願いいたします。

マネジメントシステムとは、方針の遵守、実施体制、是正処置、ステークホルダー・エンゲージメントについて、PDCA（Plan-Do-Check-Action）を通じ、継続的な改善をはかる仕組みを構築することです。

(1) マネジメントシステムの目的

マネジメントシステムは、以下の確保を目的とします。

- ・業務および製品に関連して現地で適用される法令および顧客要求事項の遵守
- ・本ガイドラインへの適合
- ・本ガイドラインに関連した運用リスクの特定と軽減

(2) マネジメントシステムに含めるべき要素

マネジメントシステムに含めるべき要素は、以下の通りです。

① 企業のコミットメント

経営陣が承認し、現地の言語で施設内等に掲示された、コンプライアンスと継続的改善に対するコミットメントを確認する、企業の社会的・環境的責任に関する方針の記述。

② 経営者の説明責任（アカウンタビリティ）と責任

マネジメントシステムおよび関連プログラムの確実な実施に責任を持つ経営メンバー及び担当者を特定すること。経営陣は定期的にマネジメントシステムの状況をレビューすること。

③ 法令および顧客要求事項への対応

本ガイドラインの要件を含め、適用される法律、規制、顧客の要求事項を特定、監視、理解するためのプロセス。

④ リスク評価とリスク管理

人権や環境に深刻な影響を与えるリスクを含む、法令遵守、環境、安全衛生、労働慣行、倫理、品質・安全、情報セキュリティに関するリスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し、確実に法規則を遵守するために、各リスクの相対的な重要性を決定し、適切な手順による管理および物理的制御を実施する。

⑤ 改善目標

社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化された目標および実施計画。また、これらの目標の達成状況についての定期的な評価。

⑥ 研修

管理者や従業員が自社の方針、手続き、改善目標を実施し、適用される法令や規制の要求事項を満たすための研修プログラム。

⑦ コミュニケーション

自社の方針、目標や達成状況など、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を、従業員、サプライヤー、顧客に開示するプロセス。

⑧ 労働者のフィードバック、参画、苦情対応

本ガイドラインの対象となる労働慣行や条件に対する労働者の理解度を確認し、意見や違反事例を把握したうえで継続的改善を促進するための、苦情処理メカニズムを含むプロセス。労働者が報復や仕返しを恐れることなく苦情や意見を述べ、提案による改善参画が可能となる安全な環境を整備すること。

⑨ 監査と評価

法令や規制の要求事項、本ガイドラインの内容、社会的・環境的責任に関する顧客の要求事項への適合を確保するための定期的な自己評価。

⑩ 是正措置プロセス

社内外の評価、調査、審査等により特定された不備を適時に是正するためのプロセス。

⑪ 文書化と記録

法令・規制の遵守、自社の内部要件への適合およびプライバシーを保護する適切な機密性を確保するための文書と記録の作成及び維持。

⑫ サプライヤーの責任

本ガイドラインに定める事項を自社のサプライヤーにも伝え、理解・遵守を働きかけ、遵守状況を確認するプロセス。

(3) 代表的マネジメントシステム（参考）

代表的なマネジメントシステムは以下の通りです。

- ・ 安全衛生マネジメントシステム：ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン、OHSAS18001、ISO45001 など
- ・ 環境マネジメントシステム：ISO14001、エコアクション 21 など
- ・ 品質マネジメントシステム：ISO9000 ファミリー、IATF16949、ISO13485 など
- ・ 情報セキュリティ：ISO/IEC27001 など
- ・ 事業継続計画：ISO22301 など

(4) デュー・ディリジェンスの実施

本ガイドラインで取り上げた各分野に対する責任ある企業行動として、自社のみならず、サプライチェーンにおける事業活動に起因する顕在的または潜在的な負の影響を特定し、その防止、緩和に取り組むため、デュー・ディリジェンスの実施は有効な手段です。特に近年の世界的課題意識や潮流を受け、人権および環境にかかわるデュー・ディリジェンスの実施を推奨いたします。

なお、デュー・ディリジェンスのプロセスについては、以下のガイドラインなどが参考になります。

- ・ 企業行動すべてのデュー・ディリジェンス関わるガイドライン：OECD「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」
- ・ 労働分野のデュー・ディリジェンス：ILO 多国籍企業宣言
- ・ 環境省「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門」

(5) 苦情処理メカニズム

苦情処理メカニズムとは、本ガイドラインの違反が疑われる行為に対し、通報を受け、対応・是正・被害者の救済をするための仕組みを指し、継続的なプロセスとして問題への対処を可能とすることが必要です。自社の労働者のみならず、サプライヤーなど第三者を含むステークホルダーからの通報を受け付けるメカニズムとすることを推奨いたします。また、苦情処理の申し立てに関して、通報に関する機密性、通報者の匿名性の保護ならびに通報者が

不利益な扱いを受けることのないよう保護することが必要です。

9. その他

(1) 今後の改訂について

今後の社会・事業環境等の変化に応じて、本ガイドラインを改訂することがあります。その場合は、適宜ご案内いたします。

(2) ご協力をお願い

新規取引開始時に加え、定期的あるいは必要に応じて、本ガイドラインの遵守状況につき、調査やご報告(開示) または監査へのご協力をお願いする場合がございます。予めご理解な
らびにご協力を賜りたくお願いいたします。なお万一、遵守状況が著しく不良かつ改善への
取り組みが見られない場合や悪質な記録の改ざんまたは虚偽の開示が行われた場合など
には、お取引を見直させていただく場合があります。

<注>

- ※1 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、同「SDGs (持続可能な開発目標)」、OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、ILO「多国籍企業宣言」など
- ※2 本ガイドラインにおいて「労働者」とは、正社員、契約社員、派遣社員、臨時社員、移民労働者、外国人労働者、技能実習生、学生、直接雇用者およびその他の就労形態の労働者を含め、雇用・就労形態によらずすべての働く者を指します。
- ※3 「児童」とは15歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。
- ※4 提供する製品やサービス及び電通総研グループが委託する業務に関連したセキュリティインシデントが発生した場合もしくは発生の疑いがある場合、速やかに電通総研までご連絡ください。また電通総研からの要望に応じ、原因と対応結果、および再発防止策のご報告をお願いいたします。

■ 改訂履歴

版数	日付	内容
第1版	2024年7月1日	調達ガイドラインの制定

■ お問い合わせ先

株式会社電通総研

調達管理部 調達ガイドライン受付窓口

メールアドレス： g-psg@group.dentsusoken.com