

「セイコーグループ調達ガイドライン」 解説書

2023年9月 第1版



SEIKO

目次

前文（はじめに）	3
第1章 持続可能な調達が必要とされる背景	6
1. 社会課題解決におけるビジネスの責任	6
2. 持続可能な調達に関する国際規範とルールの動向	7
(1) 持続可能な調達に関する国際規範の要請	8
(2) 各国・地域における持続可能な調達に関連する規制の導入	11
(3) 日本における持続可能な調達に関連する規制の議論	13
3. ESG投融資（サステナブルファイナンス）の拡大	14
4. 持続可能な調達の実践と社会課題解決の取組みの意義	15
第2章 セイコーグループの持続可能な調達への理解と協力のお願い	16
1. セイコーグループのサステナビリティに関する考え方と各種方針の概要	16
2. 「セイコーグループ調達ガイドライン」の内容	17
3. セイコーグループの持続可能な調達への取組み	17
(1) サプライヤー様への調達方針/ガイドラインの周知と同意書の提出依頼	17
(2) 重要サプライヤーおよび人権ハイリスクサプライヤーの特定	18
(3) サプライヤー様への調査	18
(4) サプライヤー様への調査結果を踏まえた是正措置	18
4. サプライヤー様への期待と持続可能な調達への協力のお願い	19
(1) サプライヤー様への期待	19
(2) セイコーグループの持続可能な調達への協力のお願い	19
第3章 「セイコーグループ調達ガイドライン」の解説	20
(1) 労働	20
① 雇用の自由選択	20
② 児童労働、若年労働	21
③ 労働時間	23
④ 賃金および福利厚生	23
⑤ 人道的待遇 ⑥ 差別／ハラスメントの排除	24
⑦ 結社の自由	25
⑧ 多様な人材の活躍	26

(3) 環境	26
① 環境許可証と報告	26
② 汚染防止と資源削減 ④ 廃棄物	27
③ 有害物質 ⑥ 物質の制限	28
⑤ 大気への排出	28
⑦ 水の管理	29
⑧ エネルギー消費および温室効果ガスの排出	30
⑨ 生物多様性	32
(4) 倫理	33
⑦ 責任ある鉱物調達	33
⑨ 国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献	34
(7) マネジメントシステム	35
⑧ 労働者のフィードバック、参加、苦情	35
第4章 持続可能な調達の実践における課題の具体的内容と対応例 (Q&A)	37
1. 「セイコーグループ調達ガイドライン」の各要求事項に関するQ&A	37
(1) 労働	37
(3) 環境	43
2. 人権ハイリスク製品に関するQ&A	46
(1) 人権ハイリスク製品	46
(2) 責任ある鉱物調達	46
3. 持続可能な調達の実践における実務上のQ&A	47
(1) 持続可能な調達の取組み方法	47
(2) b. 調達方針／ガイドラインの策定	48
(3) c. 方針の周知	49
(4) d. サプライヤー把握・特定	49
(5) e. サプライヤー評価	49
(6) f. サプライヤーエンゲージメント	50
(7) g. 情報開示	51
付属資料	
セイコーグループ人権方針	60
セイコーグループ環境方針	62
セイコーグループ調達方針	63

前文（はじめに）

セイコーグループは、グループパーパスにある「世界中が笑顔であふれる未来」の創造と、「社会に信頼される会社であること」という企業理念のもと、常にお客様本位の姿勢を大切にし、質の高い・商品サービスを提供するとともに、さまざまな社会課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値向上を追求することで、グループの社会的責任を果たしてまいります。

当社グループは、このような考えのもと、大切なパートナーであるサプライヤー様とともに、サプライチェーン全体において、ESGの諸課題に取り組むことにより、社会に対する長期的な信頼関係を構築し、地域社会と調和した持続可能な社会の実現に貢献できると考えています。

これまで、持続可能な調達に関する行動指針として「セイコーグループ調達方針」を、また、調達方針を補足する文書として、「セイコーグループ調達ガイドライン」を策定し、サプライヤー様とともに持続可能な調達に取り組んできました。

一方、調達活動を取り巻く課題は多岐にわたり、また、世の中の関心の高まりや欧州を中心とした各国でのデュー・ディリジェンス（自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係における実際および潜在的な負の影響を企業が、特定し、防止し、軽減するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセス）の義務化や法制化の流れを受けて、調達活動における企業の責任はさらに広がっています。セイコーグループは、サプライヤー様とともに持続可能な調達に関する取組みを一層進めるため、「セイコーグループ調達ガイドライン解説書」を作成しました。

なお、本解説書で引用している法令、国際規範、その他の情報については、2023年9月時点のものであるため、法令等を参照される際には、最新の情報をご確認ください。

本解説書の対象

本解説書は、そのブランド如何にかかわらず、セイコーグループで取り扱う個々の製品およびサービスに関わるサプライチェーンに属するすべての企業および組織（材料、部品、完成品などのサプライヤー、業務委託先、さまざまなサービス提供企業、人的役務提供企業（請負・派遣契約を含む）など、以下、サプライヤーといたします）を対象の読者としています。また、本解説書は、サプライヤー様のみならず、他のステークホルダーの皆様に対しても、内容を広く公開しています。

本解説書の目的

セイコーグループは、次の4つの目的のために本解説書を作成しました。

- ① サプライヤー様に対して、セイコーグループの社会課題（人権・環境課題など）に対する取組み方針や持続可能な調達の取組みを紹介するとともに、「セイコーグループ調達ガイドライン」の内容を解説し、当社グループ方針や取組みへの理解を深めていただく
- ② サプライヤー様への期待を共有し、当社グループの取組みへの協力をお願いする
- ③ サプライヤー様に対して、持続可能な調達に係る国際潮流や実践における課題などの情報を提供することにより、サプライヤー様による持続可能な調達の具体的な実践に繋げていただく
- ④ サプライヤー様に対して、持続可能な調達が求められる背景や企業が社会課題解決に取り組む意義を共有することで、社会課題解決に取り組むきっかけとしていただく

本解説書を、持続可能な調達の実践を含む社会課題解決の取組みにご活用いただければ幸いです。

2023年9月

発行：セイコーグループ株式会社

監修・協力：株式会社オウルズコンサルティンググループ

凡例

法令名

- 化審法：化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（昭和48年法律第117号）
- 最低賃金法：最低賃金法（昭和34年法律第137号）
- 省エネ法：エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（昭和54年法律第49号）
- 障害者差別解消法：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）
- 消防法：消防法（昭和23年法律第186号）
- 大気汚染防止法：大気汚染防止法（昭和43年法律第97号）
- 毒劇法：毒物及び劇物取締法（昭和25年法律第303号）
- 廃棄物処理法：廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和45年法律第137号）
- 労働安全衛生法：労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

頭字語および略語

- CDP : Carbon Disclosure Project
- ESG : Environment（環境）、Social（社会）、Governance（企業統治）
- 米国法GINA : Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008
- GHG : Greenhouse Gas（温室効果ガス）
- GRI : Global Reporting Initiative
- IIRC : International Integrated Reporting Council（国際統合報告評議会）
- IFRS : International Financial Reporting Standards（国際財務報告基準）
- ILO : International Labour Organization（国際労働機関）
- ISSB : International Sustainability Standards Board（国際サステナビリティ基準審議会）
- JEITA : Japan Electronics and Information Technology Industries Association（一般社団法人電子情報技術産業協会）
- ISO : International Organization for Standardization（国際標準化機構）
- OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development（経済協力開発機構）
- PRTR制度 : Pollutant Release and Transfer Register（化学物質排出移動量届出制度）
- RBA : Responsible Business Alliance
- REACH : Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals（REACH規則：EU化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則）
- RoHS : Restriction of Hazardous Substances（RoHS指令：EU特定有害物質使用制限指令）
- RMI : Responsible Minerals Initiative
- SAQ : Self Assessment Questionnaire（自己評価質問票）
- SASB : Sustainability Accounting Standards Board（サステナビリティ会計基準審議会）
- SDGs : Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）
- TCFD : Taskforce on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）
- TIFD : Taskforce on Inequality-related Financial Disclosures（不平等関連財務情報開示タスクフォース）
- TISFD : Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures（不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース）
- TNFD : Taskforce on Nature-related Financial Disclosures（自然関連財務情報開示タスクフォース）
- TSFD : Taskforce on Social-related Financial Disclosures（社会関連財務情報開示タスクフォース）
- UNICEF : United Nations Children's Fund（国際連合児童基金）
- WHO : World Health Organization（世界保健機構）
- WMO : World Meteorological Organization（世界気象機関）
- WRI : World Resources Institute（世界資源研究所）
- WWF : World Wide Fund for Nature（世界自然保護基金）

第1章 持続可能な調達が必要とされる背景

1. 社会課題解決におけるビジネスの責任

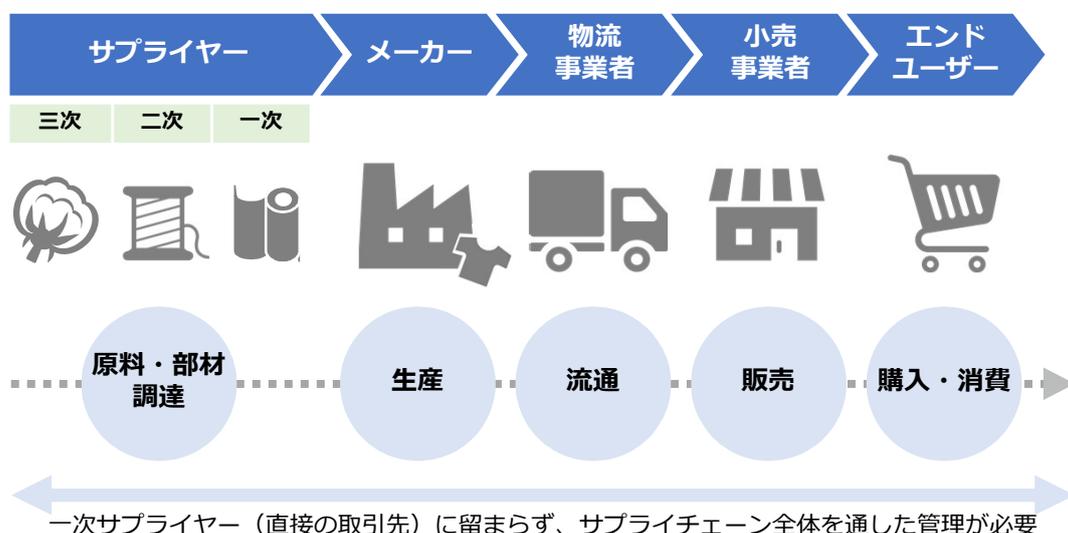
グローバル化による経済発展の一方で、世界は、格差や貧困の拡大、気候変動などの環境問題の深刻化、紛争の勃発などの多くの課題に直面しています。これらの課題を解決し、持続可能な社会の実現を目指すため、国連は2015年にSDGsを採択しました^[1]。SDGsは、「地球上の誰一人として取り残さない (leave no one behind)」ことを宣誓し、その目標達成に向けて、途上国のみならず、先進国も取り組むこと、そして、企業に対しても主要な行動主体として役割を果たすことを求めています^[2]。

SDGsをはじめとする国際的な潮流や世の中での関心の高まりに加え、近年、欧州を中心とした各国では、企業に対し、社会課題に対する責任ある企業行動を求め、義務化・法制化する動きが拡大しています。

企業による社会課題の解決においては、自社が直接引き起こす可能性がある課題のみならず、サプライチェーンなどの取引関係を通じて自社の事業活動が間接的に関係する課題についても対応が求められています。

セイコーグループとしては、企業の責任を果たしながら、持続可能な事業活動を推進するためにも、サプライヤー様とともに社会課題解決に取り組むこととし、その一貫として持続可能な調達を実践していきます。

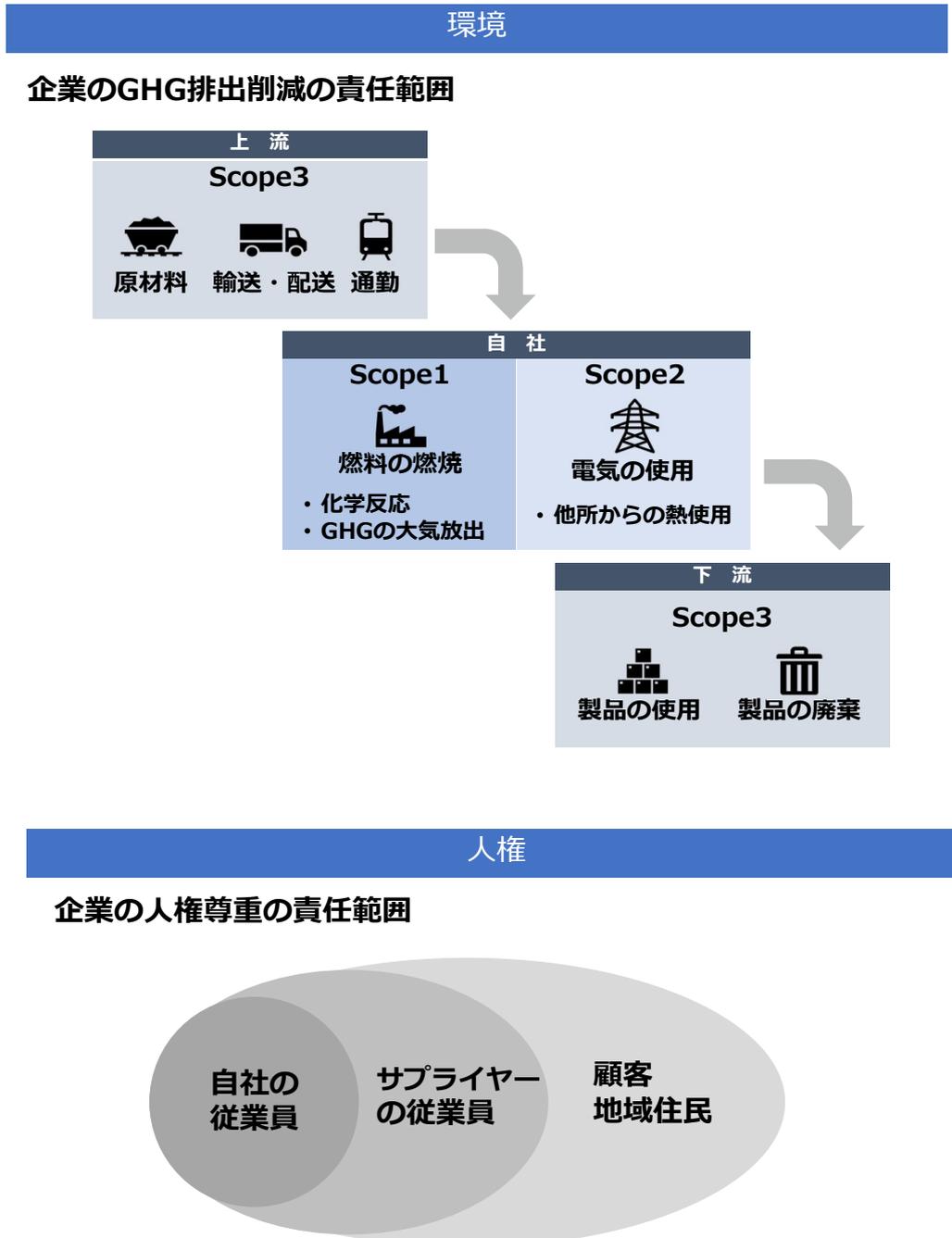
図表1 サプライチェーンのイメージと物の流れ



2. 持続可能な調達に関する国際規範とルールの動向

持続可能な調達においては、国際規範や世界各国で関連するルールの策定・強化が進んでいます。企業への対応の要請が高まっており、日本国内においても、特に人権対応の観点を中心に法制化の議論がなされています。

図表2 企業が配慮しなければならない環境問題・人権問題の範囲



(1) 持続可能な調達に関する国際規範の要請

① 国連グローバル・コンパクト10原則^[3]

国連グローバル・コンパクトは、国連と民間企業・団体（業種は問わない）が協働し、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブであり、国際的に採択・合意されている宣言や条約を踏まえ、持続可能な企業活動として対応すべき4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）および10原則を規定しています。

図表3 国連グローバル・コンパクト10原則

人権 	原則1	企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
	原則2	企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
労働 	原則3	企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
	原則4	企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
	原則5	企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
	原則6	企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
環境 	原則7	企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
	原則8	企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
	原則9	企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
腐敗防止 	原則10	企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

(出所) 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「国連グローバル・コンパクト10原則の解説」^[4]に基づき作成

② ISO20400 持続可能な調達に関するガイダンス^[5]

ISO20400の「持続可能な調達に関するガイダンス」には、持続可能な調達を実施する際に留意すべき社会課題の一覧と実運用のプロセスが明記されています。

持続可能な調達において考慮すべき要素については、企業の社会的責任に係るガイダンスであるISO26000における中核主題をベースに、調達活動の観点で、「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画および発展」の7主題に対し、企業の対応指針を提示しています。

運用プロセスについては、トップマネジメントのコミットメントから、優先順位の設定、パフォーマンスの測定と改善、苦情処理メカニズムの有効化、持続可能な調達の既存プロセスへの統合など、実務レベルでの要点が整理されています。

③ OECD多国籍企業行動指針^[6]

OECDが発行する「多国籍企業行動指針」は、社会課題に関するサプライチェーン上のデュー・ディリジェンスを要請しています。

2018年には、「多国籍企業行動指針」が勧告するデュー・ディリジェンスの内容を具体的に解説する「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」^[7]を発表し、デュー・ディリジェンスを実施するための実務解説を提示しています。

なお、「多国籍企業行動指針」については、2023年に約12年ぶりの改訂が行われ、サプライチェーン下流へのデュー・ディリジェンスの実施や、気候変動や生物多様性についての国際目標に整合した企業行動への期待、デジタル分野でのデュー・ディリジェンスの実施などが新たに求められています。

④ RBA行動規範^[8]

「RBA行動規範」は、エレクトロニクス産業またはそれらが主な部品である産業およびそのサプライチェーンを対象として策定されましたが、実態としては広範な業界（自動車や小売りなど）で参照されています。

「RBA行動規範」は、労働環境の安全性、労働者に対する敬意と尊厳ある処遇、事業活動の環境に対する責任、倫理的事業活動についての基準を規定する網羅的な内容となっており、「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」の5つのセクションから成ります。「国連グローバル・コンパクト10原則」よりも、「組織統治」「労働」「安全衛生」に係る要件がより詳細に言及されています。

上記①から④までは、持続可能な調達全般に関する国際規範ですが、このほかにも、企業における人権課題への取組みに特化した国際規範の例として、「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」があります。

⑤ 国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）^[9]

ビジネスが影響を及ぼす人権の問題は、企業活動のグローバル化に伴って次第に顕在化してきました。そうした中、2011年に、国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」（「指導原則」）が承認されました。「指導原則」は、(a)人権を保護する国家の義務、(b)人権を尊重する企業の責任、(c)救済へのアクセスの3つを柱として、あらゆる国家および企業に、その規模、業種、所在地、所有者、組織構造にかかわらず、人権の保護・尊重への取組みを促すものです。中でも、企業活動がステークホルダーの人権に及ぼす負の影響を評価・対処する「人権デュー・ディリジェンス」の実施を求めています。人権デュー・ディリジェンスにおいては、そのサプライチェーンにおける位置づけや企業の国籍・業種・規模を問わず、すべての企業に対し、自社やグループ会社のみならず、サプライチェーンなどの取引関係を通じた間接的な人権への負の影響も評価・対処することを求めています。

図表4 国連ビジネスと人権に関する指導原則の3つの柱



(2) 各国・地域における持続可能な調達に関連する規制の導入

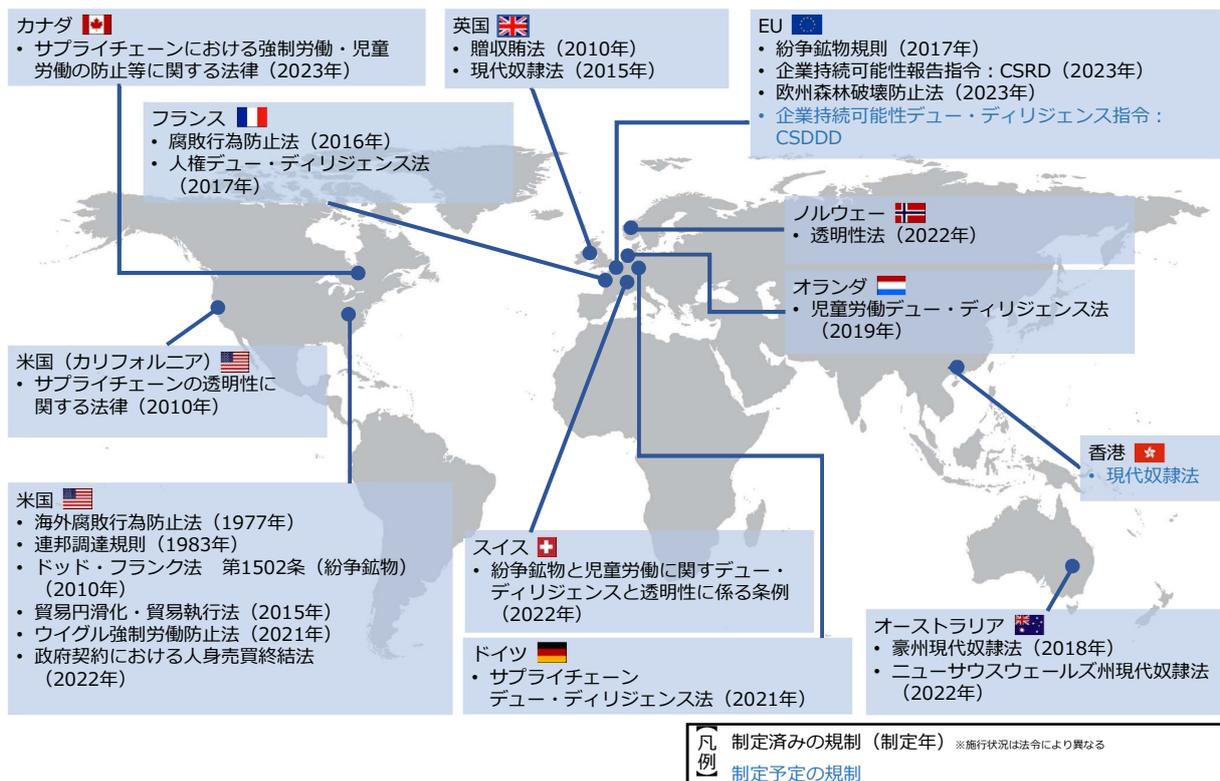
欧米諸国を中心に、サプライチェーンを通じた人権・環境デュー・ディリジェンスの実施や開示を義務づける法令が導入されており、持続可能な調達への要請が高まっています。具体的には、英国現代奴隷法（2015年制定）^[10]、フランス人権デュー・ディリジェンス法（2017年制定）^[11]、オランダ児童労働デュー・ディリジェンス法（2019年制定）^[12]、ドイツサプライチェーンデュー・ディリジェンス法（2021年制定）^[13]、EU企業持続可能性報告指令（2023年制定）などが挙げられます。

EUでは、サプライチェーンを通じた人権・環境デュー・ディリジェンスを義務づける、企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）^[14]の検討が進んでいます（2023年9月時点）。

また、米国ウイグル強制労働防止法（2021年制定）^[15]では、すべての新疆ウイグル自治区関連製品について、強制労働の不存在（対象製品が強制労働により製造されていないことが明白で説得的な証拠により示されていること）の立証等の一定の条件を満たさない限り、輸入を禁止しています。

企業が、これらの法令の直接的な適用対象ではない場合も、取引先がこれらの法令の適用の対象である場合などには、取引先におけるサプライチェーン管理のため、これらの規制を踏まえた対応を求められる可能性があります。

図表5 各国・地域の持続可能な調達に関連する規制



図表6 主要な持続可能な調達に関連する規制の概要

英国 ^[10] 		フランス ^[11] 	
法令名	現代奴隷法	法令名	人権デュー・ディリジェンス法
制定年	2015年	制定年	2017年
対象企業	英国で事業を行っている世界売上高3,600万ポンド（約50億円）以上の企業	対象企業	フランスに本社を持つ企業のうち、一定の従業員数の要件を満たす企業
義務内容	グローバルなサプライチェーン上の人権リスクを確認し、「奴隷と人身取引に関する声明」を毎年公表することを義務付け	義務内容	人権侵害リスクの特定・回避を目的とした人権デュー・ディリジェンスの実施を義務化
制裁・罰則	報告義務を履行しない場合、英国高等法院より「強制履行命令」が発せられ、従わない場合は無制限の罰則となる可能性がある	制裁・罰則	裁判所による強制執行命令、民事上の損害賠償責任
オランダ ^[12] 		ドイツ ^[13] 	
法令名	児童労働デュー・ディリジェンス法	法令名	サプライチェーンデュー・ディリジェンス法
制定年	2019年	制定年	2021年
対象企業	1年に2回以上同国市場に製品やサービスを提供する企業	対象企業	主たる管理部門や本店、所在地がドイツ国内にある企業(外国企業も対象)のうち、一定の従業員数の要件を満たす企業
義務内容	サプライチェーン上の児童労働問題の特定、防止、評価を義務化	義務内容	人権・環境リスクの特定・回避を目的とした人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を義務化
制裁・罰則	売上高に応じた罰金、義務違反が重なった場合は企業の役員に対する懲役や罰金	制裁・罰則	故意または過失による違反時の過料、公共調達への参加禁止
EU ^[14] 		米国 ^[15] 	
法令名	企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令：CSDDD	法令名	ウイグル強制労働防止法
制定年	策定中（2023年9月時点）	制定年	2021年
対象企業	一定条件（年間純売上、年間平均従業員数）を満たす企業（欧州域外企業も対象）	対象企業	新疆ウイグル自治区関連産品を米国へ輸入する企業
義務内容	人権・環境リスクの特定・回避を目的とした人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を義務化	義務内容	強制労働の不存在の立証等の一定の条件を満たさない限り、輸入を禁止
制裁・罰則	売上高に応じた罰金、義務違反によって生じた損害に対する民事上の損害賠償責任	制裁・罰則	同法に違反した輸入品の押収・没収

※英国現代奴隷法については、2023年9月時点で改正が検討されている^[16]。

（出所）各国ウェブサイト^{[10][11][12][13][14][15]}、「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例（改訂第8版）^[17]等に基づき作成

(3) 日本における持続可能な調達に関連する規制の議論

日本における持続可能な調達に関する法制化については、近年、人権対応を中心に議論が進められています。2020年には、日本政府が「『ビジネスと人権』に関する行動計画（NAP）」を策定し、その中では、政府から企業に対する人権デュー・ディリジェンスへの期待が表明されています^[18]。

また、2022年、企業による人権尊重の取組みをさらに促進することを目的に、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」^[19]が策定され、2023年4月には主に企業の実務担当者に対して人権尊重の取組みの内容をより具体的かつ実務的な形で示した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」^[20]も公表されました。

加えて、2023年4月、政府は、公共調達において、入札する企業における人権尊重の確保に努めることとする方針を決定しました^[21]。公共調達の入札希望者／契約者は、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に沿って人権尊重に取り組むことが求められます。

一方、「『ビジネスと人権』に関する行動計画」や「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」には法的拘束力がないことから、欧米を中心とする諸外国や人権NGOなど多様なステークホルダーから、法的拘束力のある人権デュー・ディリジェンス規範の制定が求められています^[22]。

3. ESG投融資（サステナブルファイナンス）の拡大

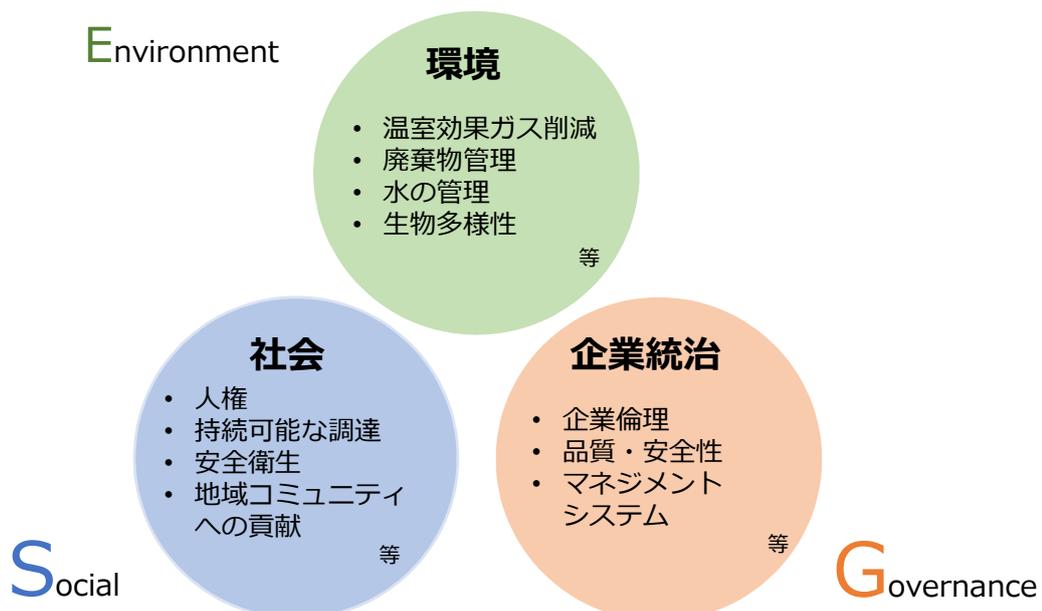
金融の観点では、財務情報に加え、ESGに関する非財務情報の重要性が高まっています。これは、投資家が企業に対しリスクを管理しながら社会的責任を果たすことを重視するようになってきているためです。従来の売上高・利益といった財務情報で把握できる価値に加え、ESGの観点でその企業活動が中長期的に成長し、社会の持続可能性に繋がるかという観点で投融資先の評価がされるようになってきています。

また、非財務情報の開示の枠組みの整備も進んでいます。代表的なものとしては、2017年にTCFDが気候変動に係る情報開示の枠組み^[23]を、2023年にTNFDが自然資本に係る情報開示の枠組み^[24]を公表しました。このほか人権尊重に係る情報開示^(※)についても枠組みの整備が検討されています。

一方で、企業の包括的な非財務情報の開示の枠組みは、GRI、SASB、IIRCなど複数の機関により策定され、乱立する状態になっていました。この状況を改善するため、2023年6月には、サステナビリティに関する情報開示の国際標準として、IFRS財団傘下のISSBが、ISSB基準を公表しました^[25]。サステナビリティに関する財務情報の開示項目に関する全般的な要求事項を定める「IFRS S1」と具体的な気候関連の開示項目を定める「IFRS S2」から構成されています。「IFRS S2」については、TCFDの枠組みを踏襲して作成されています。

(※) 人権尊重に係る情報開示は、TIFDとTSFDを統合したタスクフォース（TISFD）にて検討される予定（2023年9月時点）^[26]

図表7 ESG課題の例



4. 持続可能な調達の実践と社会課題解決の取組みの意義

国際規範に則り、持続可能な調達を実践することはサプライヤー様および当社グループの双方にとって重要な意義があります。持続可能な調達の実践は、企業が社会的責任を果たすのみならず、サプライチェーン上の人権侵害や環境破壊などの課題の発生防止、早期の発見・対応、各国の法令遵守など自社のリスク管理に繋がります。加えて、顧客との関係強化、投融資先としての評価向上など企業としての魅力を向上させ、事業機会を創出する観点からも有用です。

さらに、持続可能な調達の実践のみならず、企業が社会課題解決に取り組むことは、長期的には取引先やその他ステークホルダーからの信頼を高め、企業価値を向上させることに繋がります。

第2章 セイコーグループの持続可能な調達への理解と協力のお願い

1. セイコーグループのサステナビリティに関する考え方と各種方針の概要

セイコーグループでは、グループパーパス「革新へのあくなき挑戦で、人々と社会に信頼と感動をもたらし、世界中が笑顔であふれる未来を創ります。」および企業理念「社会に信頼される会社であること」をもとに、「サステナビリティ方針」を定めています。

「サステナビリティ方針」においては、社会課題解決の目指す方向性として“WITH”（W : well being より良い人生を / I : inclusion すべての人に / T : trust 確かな信頼で / H : harmony 地球との調和）を定め、企業と社会の持続的な成長を目指すべく、サステナビリティ活動に取り組むこととしています。

また、セイコーグループでは「サステナビリティ方針」に基づき、当社の取り組むべき13のマテリアリティを特定し、各マテリアリティに対するキーアクションを定めています。

図表8 セイコーグループのマテリアリティ（重要課題）

Well-being （よりよい人生を）	 働きがいの実現と多様な人材の活躍	 心身の健康増進・福祉の実現	 人権尊重への取り組み	 次の世代の育成・支援	
	Inclusive （すべての人に）	 安心・安全でインクルーシブな社会インフラ構築への貢献	 文化・スポーツ支援を通じた豊かな社会への貢献	 地域コミュニティに対する貢献	
		Trust （確かな信頼で）	 社会に信頼される高品質な製品・サービスの提供	 責任ある調達・サプライチェーンの推進	 コーポレートガバナンス・コンプライアンス体制の強化
			Harmony （地球との調和）	 気候変動・脱炭素への取り組み	 循環型社会の実現

さらに、「サステナビリティ方針」やマテリアリティに取り組むための行動指針として、「セイコーグループ人権方針」、「セイコーグループ環境方針」、調達に関する「セイコーグループ調達方針」を定めています。詳細は付属資料をご覧ください。

2. 「セイコーグループ調達ガイドライン」の内容

セイコーグループの取り組むべきマテリアリティの1つである「責任ある調達・サプライチェーンの推進」では、人権や環境などの社会課題に対応した持続可能なサプライチェーンマネジメントを行うことを目指しており、「セイコーグループ調達方針」を補足する文書として、2022年11月に「セイコーグループ調達ガイドライン」を策定しました。

当該ガイドラインは、「RBA行動規範（ver7.0）」を基に、各種基準を参考にしながらセイコーグループの事業環境とマテリアリティを考慮して策定しており、(1)労働、(2)安全衛生、(3)環境、(4)倫理、(5)品質・安全性、(6)情報セキュリティ、(7)マネジメントシステムの7つの項目から構成されています。

サプライヤー様に対しては、当該ガイドラインの主旨のご理解および自社での取組みに加え、サプライヤー様のサプライチェーンにおいても当該ガイドラインの理解と浸透をお願いしています。

3. セイコーグループの持続可能な調達への取組み

セイコーグループでは、「国連グローバル・コンパクト10原則」、ISO20400「持続可能な調達に関するガイダンス」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「RBA行動規範」などの国際規範を参照しながら、今後以下の取組みを通じて持続可能な調達の実践に取り組んでいきます。

(1) サプライヤー様への調達方針/ガイドラインの周知と同意書の提出依頼

持続可能な調達の実践には、サプライヤー様との協働が不可欠であることから、特に調達に関する「セイコーグループ調達方針」および「セイコーグループ調達ガイドライン」について、すべてのサプライヤー様に対し周知を図るとともに、同意書の提出を依頼します。

(2) 重要サプライヤーおよび人権ハイリスクサプライヤーの特定

セイコーグループでは、①重要原材料・部材の供給、②代替困難性、③取引金額の大きさなどの観点から、グループ各社において重要サプライヤーの基準を策定し、当該基準に該当するサプライヤーを持続可能な調達のための「重要サプライヤー」とします。加えて、外部専門家の意見を踏まえて特定した人権観点での高リスク原料を扱うサプライヤーについても、「人権ハイリスクサプライヤー」と定義します。

重要サプライヤーおよび人権ハイリスクサプライヤーは、今後定期的に見直しを行っていきます。

(3) サプライヤー様への調査

サプライヤー様を対象に、「セイコーグループ調達ガイドライン」への適応状況などを確認する調査を実施します。具体的には、SAQ調査を実施し、セイコーグループの事業に関連する労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムなどの課題の実態把握に努めていきます。SAQ調査の対象は、(2)で特定した重要サプライヤーおよび人権ハイリスクサプライヤーから順次拡大していきます。また、今後、現地訪問調査や二次サプライヤー様やそれ以降のサプライヤー様への調査の実施についても検討していきます。

(4) サプライヤー様への調査結果を踏まえた是正措置

(3)の調査の結果、サプライヤー様の対応が不十分であることが判明した場合や、サプライチェーン上での環境課題、人権侵害などが明らかになった場合は、人権・環境などへの負の影響の防止・軽減を図る観点から、是正措置を要請します。

なお、継続的な是正措置要請にもかかわらず、状況が改善されないと判断した場合は、セイコーグループにおいて、取引継続の見直しを検討することとなります。

4. サプライヤー様への期待と持続可能な調達への協力のお願い

(1) サプライヤー様への期待

セイコーグループは、サプライヤー様に対して、「セイコーグループ調達方針」および「セイコーグループ調達ガイドライン」の各要求事項を遵守することをお願いしています。

また、当社グループは、自社のみならずサプライチェーンを含めて持続可能な調達を実践されるなど、サプライヤー様が社会課題の解決に取り組まれることを期待します。

(2) セイコーグループの持続可能な調達への協力のお願い

セイコーグループは、サプライヤー様との対話を通じて、ともに持続可能な調達を実践してきたいと考えています。このため、次の事項をはじめとする各種対応についてサプライヤー様に要請する場合があります。何卒ご協力の程宜しくお願い申し上げます。

- 重要サプライヤー・人権ハイリスクサプライヤーの特定にあたっての情報提供
- SAQ調査への回答
- 現地訪問調査の受け入れ
- 調査における二次サプライヤー様やそれ以降のサプライヤー様との連携
- ステークホルダーとの対話
- 調査の結果を踏まえた改善要請への対応状況の報告
- その他「セイコーグループ調達ガイドライン」の対応状況を確認するために必要な事項

第3章

「セイコーグループ調達ガイドライン」の解説

本章では、「セイコーグループ調達ガイドライン」の各項目のうち、特に専門的な用語が含まれるもの、セイコーグループの事業環境とマテリアリティを考慮したもの、また持続可能な調達実現のためサプライヤー様に具体的な実践を期待するものなどを抽出し、補足的な解説を記載しています。「セイコーグループ調達ガイドライン」とあわせてご参照ください。

なお、本章は、JEITA「責任ある企業行動ガイドライン（ver1.1）」^[1]を基に、各種資料を参照して策定しています。

(1) 労働

労働者の人権は、「RBA行動規範」に加え、「国連グローバル・コンパクト10原則」やISO20400「持続可能な調達に関するガイダンス」においても主要な項目として位置づけられています。このほかの参照すべき国際的な人権基準には、国連総会において採択された「世界人権宣言」や「国際人権規約」、ILOの「中核的労働基準」などがあります。

① 雇用の自由選択

【背景】

現代奴隷制の被害者は全世界で5,000万人に上り、企業による強制労働の被害者も2,800万人に達しています（2021年度）^[2]。強制労働からの解放は、仕事を自由に選択する権利と結びついた基本的人権です。仕事は、個人的な期待や技能に見合うものとするべきであり、働きがいのある人間らしい環境で行われるべきです。

【用語の解説】

強制労働とは、ある者が懲罰などの脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指します。強制労働の要素には、以下のようなものがあります。

- 脆弱性の悪用（例：外国人移民労働者の雇用契約書が母国語ではない）
- 欺瞞（例：雇用・労働条件が正しく説明されていない。採用の途中で差し替えられた）
- 孤立（例：外部からのアクセスやコミュニケーションが難しい場所で労働させている）

- 脅威と脅し（例：職場の苦情を言うと罰せられる。労働者が退職を申し出た際、罰金を要求される）
- 給料の保持（例：給料支払いの遅延。給与の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄している）
- 債務による拘束（例：労働者が高額の手数料を支払うために借金をしている）
- 過度の残業（例：法定または労使協定以上の残業をさせている）
- 移動の禁止（例：安全衛生・情報セキュリティなどの理由なく移動を制限される。寮が監視カメラで常時監視されている）
- 身体的・精神的虐待（例：暴力、怒鳴る、セクハラ）
- 身分証明書の原本の保持（例：パスポートなどを雇用者が保持している）

奴隷労働について、米国国務省は、強制労働、性的搾取のための人身取引などの現代奴隷を包含する言葉として定義しています。英国現代奴隷法では、弱い立場の人が強制労働の下で不当に搾取されている状態として定義されています。

債務による拘束とは、労働者（時にはその家族共々）が自らの借金または承継した借金を返済するため使用者の下で働かざるを得ない状況を指します。これには、労働者が高額の手数料を支払うため借金を負い、それを返済するまで離職できない状態も含まれます。

年季奉公とは、契約により一定期間、労働者が使用者に対して従属的立場で働く形態での労働を指します。かつては、プランテーション農場などの労働力として広く浸透していましたが、現在では多くの国で違法とされています。

搾取的とは、優越的地位を利用して不公平な処遇を行うことを指し、**搾取的囚人労働**とは、囚人に労働をさせ、適正な賃金を支払わない状況を指します。

② 児童労働、若年労働

【背景】

世界では今でも、約1億6,000万人の児童が働いています。そのうち、危険な業務に従事する児童は7,900万人と、およそ半数に及びます。加えて、2000年から2016年にかけて減少傾向であった児童労働の数が、新型コロナウイルス感染症の影響で増加傾向に転じています。サハラ以南のアフリカでは児童労働に従事する子どもが過去4年間で1,660万人増加し、4人に1人に相当します^[3]。この形態の搾取は、児童の権利を侵害するだけでなく、経済成長を脆弱にし、平等な発展を阻害します。

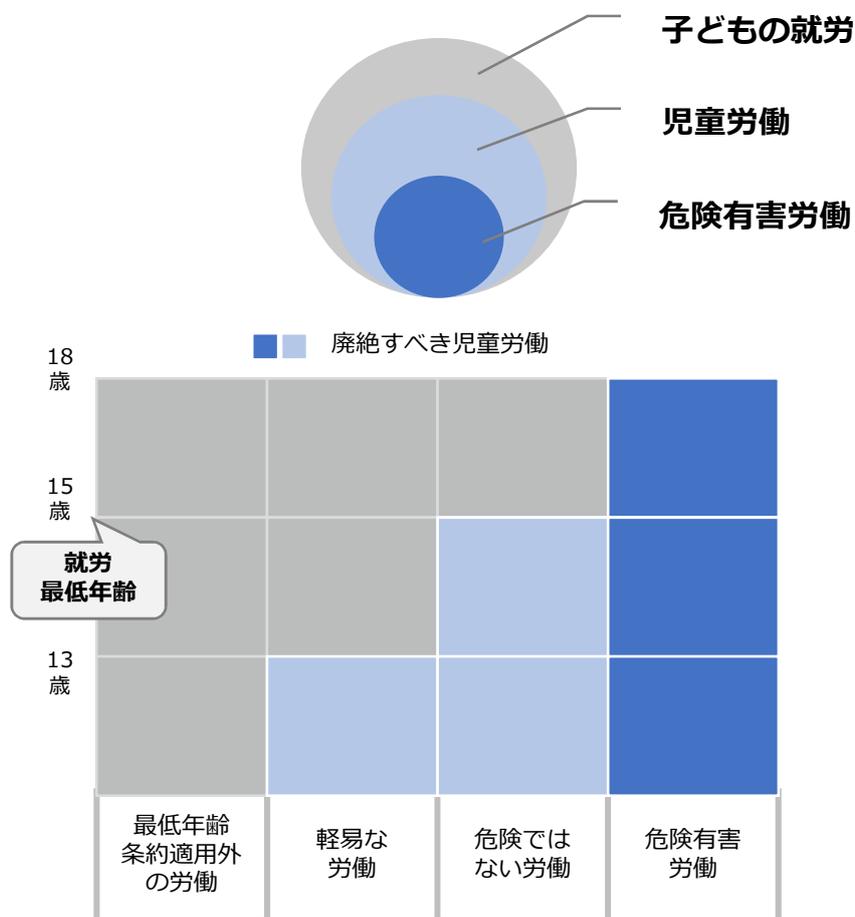
【用語の解説】

児童とは、15歳、義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指し、**児童労働**とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動または労務を指します。

特に、以下の業務は「最悪な形態の児童労働」とされています^[4]。

- 児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- 坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
- 危険な機械、設備および工具を用いる業務または重量物の手動による取扱いもしくは運搬を伴う業務
- 不健康な環境で行われる業務（例えば、危険な物質、因子もしくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、もしくは振動に児童をさらすようなもの）
- 長時間の業務、夜間の業務または児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

図表9 児童労働の範囲



(出所) UNICEF・ILO「児童労働：2020年の世界推計、傾向と今後の課題」^[3]に基づき作成

③ 労働時間

【背景】

労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりがあるとされています。各国法令を遵守するとともに、国際規範や業界基準などを参考に労働時間、休日、休憩の付与を適切に行うことが肝要です。

④ 賃金および福利厚生

【背景】

使用者は、各国で定められている最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。なお、国際的には、法定の最低賃金とは別に、企業などの自主的な取組みとして、最低限の生活水準の維持に必要な賃金である「生活賃金」も考慮することが望まれています。

【用語の解説】

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指します。これを所在国法令に基づき、遅滞なく適切な時期に労働者に支払う必要があります。日本においては、外国人技能実習生についても、他の労働関係法令と同様に、最低賃金法の適用対象であるため、最低賃金以上の給与を支払う必要があります。最低賃金を下回る給与の支払いは、仮に外国人技能実習生が最低賃金未滿の給与に同意していたとしても認められないため留意が必要です。

⑤ 人道的待遇 ⑥ 差別／ハラスメントの排除

【背景】

セクシャルハラスメントや言葉による虐待などの精神的な虐待は、周囲が気付かないため深刻化する場合があります。

【用語の解説】

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します。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ます。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します。

差別につながり得る要因は多種多様であり、特に下記の観点に留意が必要です。

- **人種、肌の色**
人種、肌の色、世系または民族的もしくは種族的出身に基づく差別を指します。少数民族、先住民、部族民などが標的とされる場合があります。
- **年齢**
年齢に基づく固定観念や偏見、差別を指します。
- **性**
男女の生物学的特徴や機能、社会的差異を理由とする差別を指します。性的指向、性同一性と性表現、妊娠、配偶者の有無を理由とする差別などもこれに当たります。
- **国民的出身**
民族、国籍、出生地や家系を理由とする差別を指します。国民的少数者、言語的少数者、帰化人、外国からの移民の子孫などが標的とされる場合があります。
- **社会的出身**
社会的階級や社会職業的類型、カーストを理由とする差別を指します。
- **障害の有無**
身体障害、知的障害、精神障害などの障害の有無を理由とする差別を指します。障害者差別解消法においては、障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止と、合理的な配慮の提供が求められています。
- **宗教**
ある宗教の信徒であることや、宗教的信条の表現を理由とする差別を指します。無神論者に対する差別待遇も含まれます。
- **政治的見解**
所属政党、政策に関する見解、政治的または社会政治的な姿勢、市民活動などを理由とする差別を指します。
- **所属組合**
労働組合などへの所属の有無を理由とする差別を指します。

- **軍役経験の有無**

米国法では、covered veteran status を退役軍人と定義しており、雇用促進、配慮、保護について規定します。軍役生活による障害（心的外傷後ストレス障害（PTSD））、殺人者扱いによる他の労働者とのコミュニケーション障害などによって、差別が行われる可能性があるためと考えられています^[5]。

- **遺伝情報**

米国法GINA^[6]では、遺伝情報とは遺伝子診断結果のことと定義されています。病気の潜在的発症リスクなどの遺伝情報をもとに差別が行われる可能性があるため、差別の要素として挙げられています。

⑦ 結社の自由

【背景】

結社の自由が尊重されるためには、企業から労働組合への干渉がなく、かつ、団体交渉権が承認されている必要があります。企業から労働組合への干渉の例としては、企業により組合の結成や参加が義務づけられている状況や組合の代表者が選任されている状況があります。また、団体交渉権が承認されていない例としては、企業と労働条件などの話し合いを行う機会が設けられないような状況があります。

【用語の解説】

団体交渉について、ILO第98号条約^[7]では、企業は、実効性のある団体交渉の発展のために、団体交渉を目的とする労働者代表団体を承認し、使用者側と労働者側との自主的交渉を促進するとともに、労働協約に紛争解決に関する規定を盛り込むよう求められています。具体的な企業行動として、以下の事項が奨励されています。

- 実効的な労働協約の策定のために必要な便宜を図ること
- 労働者から正式に委任された代表が、交渉事項に関する意思決定の権限を与えられた経営陣代表と交渉を行うことを可能にすること
- 交渉に不当な影響を与えることまたは団結権の行使を妨げることを目的として、脅しまたは報復の示唆をしないこと
- 有意義な交渉のために必要な情報を提供すること
- 政府からの要請があった場合は、事業に関する情報の提供と建設的な対応を行うこと

⑧ 多様な人材の活躍

【背景】

セイコーグループでは、「サステナビリティ方針」に定める“WITH”（W : well being より良い人生を/I : inclusion すべての人に/T : trust 確かな信頼で/H : harmony 地球との調和）のうち、「W:well-being」に係るマテリアリティとして「働きがいの実現と多様な人材の活躍」を掲げています。

経済のグローバル化や少子高齢化が進む中で、企業価値を向上させていくためには、多様な人材の活躍が重要です。性別、民族、国籍、年齢、障害の有無などを問わず、多様な人材が活躍することで、リスク管理能力の強化、イノベーション創出の促進、さらにはグローバルな人材獲得力の強化につながります^[8]。

セイコーグループでは、人材の育成を成長戦略の柱とし、人材の育成や多様な人材の採用、活躍推進の目標設定を通じて、エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に取り組んでいます。

(3) 環境

環境配慮の責任とは、労働者のみならず関係する地域の人々の健康と安全の確保を最優先とし、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える施策を進めることを指します。

① 環境許可証と報告

【背景】

日本の場合、法令などで定められた一定の資格を取得した管理者の設置義務に係る規制として、廃棄物処理法（特別管理産業廃棄物管理責任者）、省エネ法（一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士）、大気汚染防止法（化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者）などが挙げられます。また、事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務が発生します。事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合もあります。

日本以外の国においても、それぞれの国における環境関連法令を遵守することが求められます。

② 汚染防止と資源削減 ④ 廃棄物

【背景】

世界の廃棄物は2020年時点で推定22.4億トンとなっており、2050年には現在より73%増加すると予測がされています^[9]。大量生産、大量消費、大量廃棄による環境への負担は甚大であり、資源の再生産および浄化に必要な面積を表すエコロジカル・フットプリントでは、世界の人類の生活を支えるためには地球1.75個分の自然資源が必要とされています^[10]。

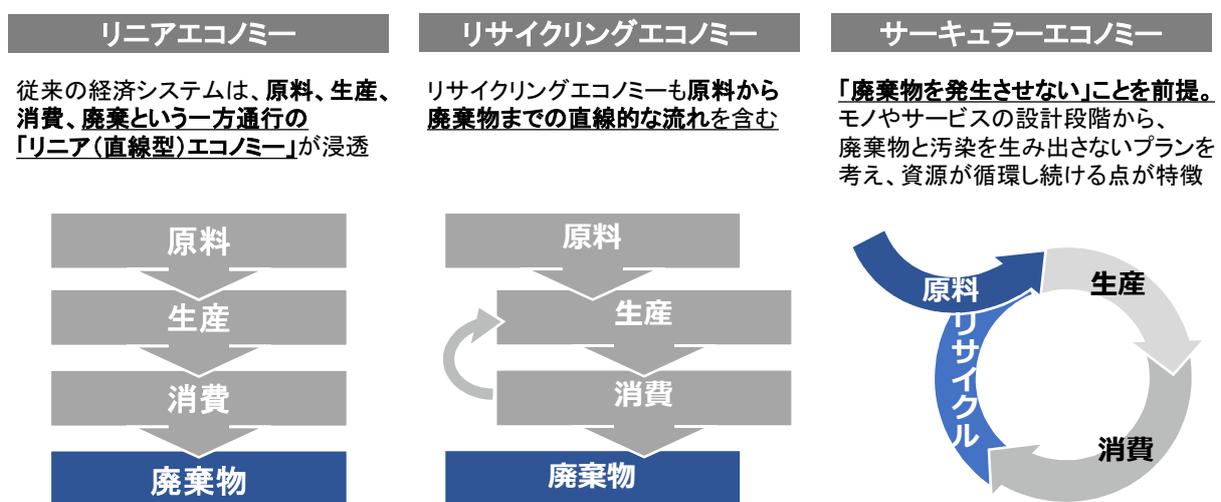
物質の廃棄においては、事業の所在地の法規制を遵守するだけでなく、廃棄量を最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策も必要です。天然資源とは水、化石燃料、鉱物、原生林および原生林の産物などを指します。

資源利用の削減における有効な手段として、資源利用をやめるリフューズ（Refuse）、資源投入量を減少させるリデュース（Reduce）、再使用できるものを使用するリユース（Reuse）、壊れたものを修繕して使用するリペア（Repair）、資源を再生利用するリサイクル（Recycle）などがあります。一方で、これらの取組みも最終的には廃棄物の発生に繋がることに留意が必要です。

汚染防止や廃棄物の減少の観点から、廃棄物を発生させないことを前提に物やサービスの設計を行う「サーキュラーエコノミー」への転換が求められています。

日本政府としても、2020年5月に「循環経済ビジョン2020」を、2020年12月に「グリーン成長戦略」を策定し、循環性の高いビジネスモデルへの転換と事業活動の「資源効率性」の向上を推進しています。

図表10 リニア/リサイクリング/サーキュラーエコノミーの違い



③ 有害物質 ⑥ 物質の制限

【背景】

有害物質や化学物質の制限については、国内においても複数の関連法令があり、例えば労働安全衛生法、化審法、毒劇法、消防法、PRTR制度などに基づく対応が求められています。日本以外の国においてもそれぞれの国の規制に基づき対応する必要があります。

また、製品含有物質については、製品の輸出先国の法令を遵守しなければなりません。例えばEUに輸出する場合、関連する法令には、化学物質の登録、評価、認可および制限に関するREACH規則や電気電子機器における含有物質の制限に関するRoHS指令などが該当します。

製造工程で追加、混入、付着する物質や、最終的な製品の場合、製品の中に組み込まれる部品についても責任が生じることに留意が必要です。

⑤ 大気への排出

【背景】

大気汚染は、健康に対する最大の環境リスクの1つといわれています。2019年時点で、世界の99%の人がWHO大気質ガイドラインレベルに達成していない地域に住み、また、約420万人は大気汚染に起因し早期に死亡したと推定されています^[11]。加えて、大気汚染は酸性雨や人為的な富栄養化（下水・農牧業・工業排水など人間活動の影響による水中肥料分の濃度上昇）、気候変動などの他の環境課題の要因にもなっています。国内では、高度経済成長期に大気汚染が深刻化したことを踏まえ、大気汚染防止法が制定されました。大気汚染防止法では、揮発性有機化合物（VOC）やエアロゾルをはじめとするさまざまな物質について排出規制が設けられています。

オゾン層破壊物質については、1970年代半ばに、当時エアコンや冷蔵庫、スプレーなどに広く使われていたフロンがオゾン層の破壊の要因となる可能性が指摘されたことを踏まえ国際的な議論が進み、1985年にウィーン条約が、1987年にモントリオール議定書が採択されました。モントリオール議定書では、フロンなどのオゾン層破壊物質の生産や消費が世界的に規制されています^[12]。

⑦ 水の管理

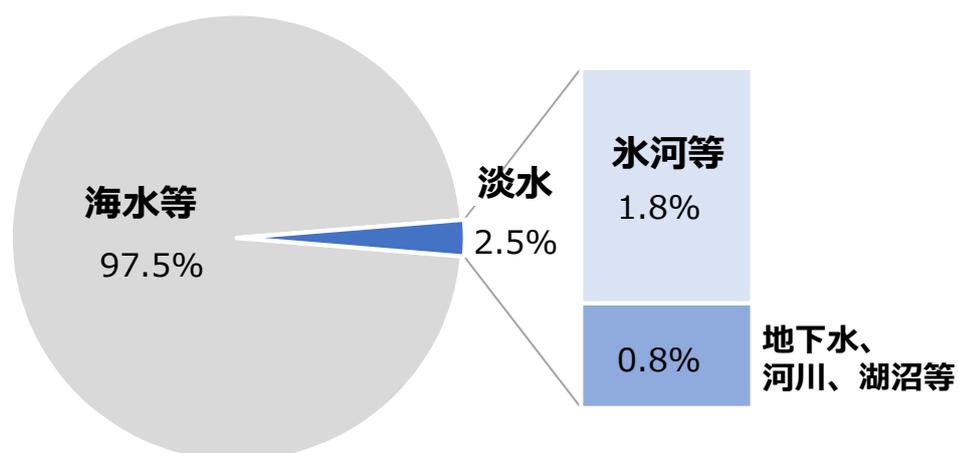
【背景】

水資源は限られており、地球上に存在する水のうち約98%が海水で、淡水は約2%しか存在しません。さらに、淡水の大部分は南極や北極の氷山などであり、地下水や河川、湖沼などの水として存在する淡水の量は地球全体の水の約0.8%に過ぎず、さらにこの大部分は地下水であるため、人間を含む陸上生物がすぐに利用できる水は全体の0.01%にも満たない状況です^[13]。加えて、世界人口の増加、気候変動、環境汚染などの影響により、水不足、干ばつ、洪水、水質汚染・低下などの水に関する問題が深刻化しています。また、これらの問題に起因する紛争や移住も発生しています。特に水不足の問題は世界的に拡大しており、WMOによると2050年までに世界で50億人、2人に1人が水不足の状態に陥るとされています^[14]。

水不足を示す代表的な指標には、WRIが公表する「水ストレス」があります。これは、利用可能な水供給量（地表水および地下水）に対する総取水量の割合を示すものであり、2019年時点で世界人口の4分の1を占める17か国では、その割合が約80%にまで達する極めて高い水ストレスに直面していることが報告されています^[15]。

水は、企業の事業活動にとって重要な資源であると同時に、その使用と排出管理に関する企業の責任も高まっています。

図表11 地球上の水の量



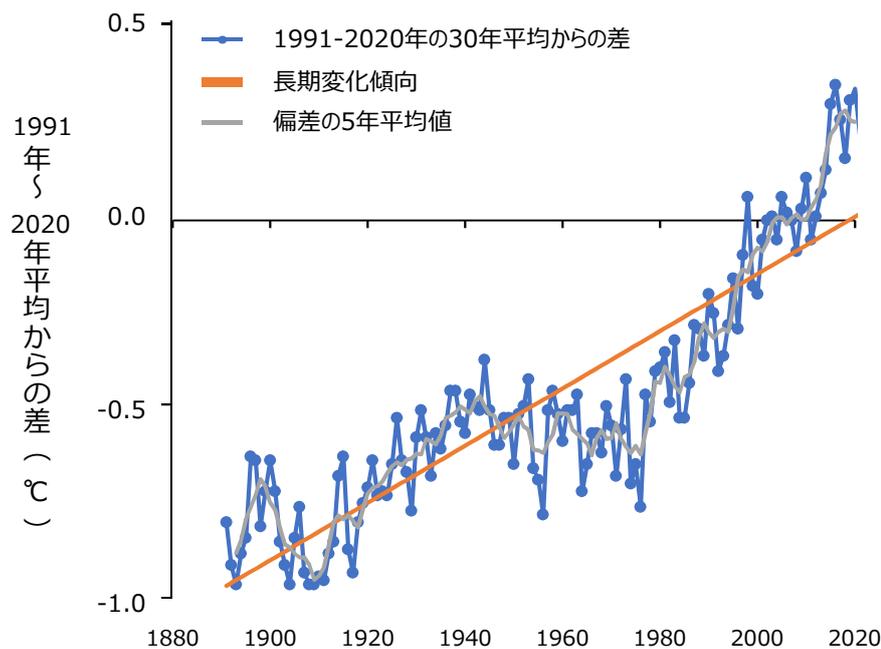
(出所) 地球上の水の量/国土交通省水資源部作成(元データ: World Water Resources at the Beginning of 21st Century; UNESCO,2003,※₁南極大陸の地下水は含まれていない。、※₂小数点第2位を四捨五入している。) ^[13]

⑧ エネルギー消費および温室効果ガスの排出

【背景】

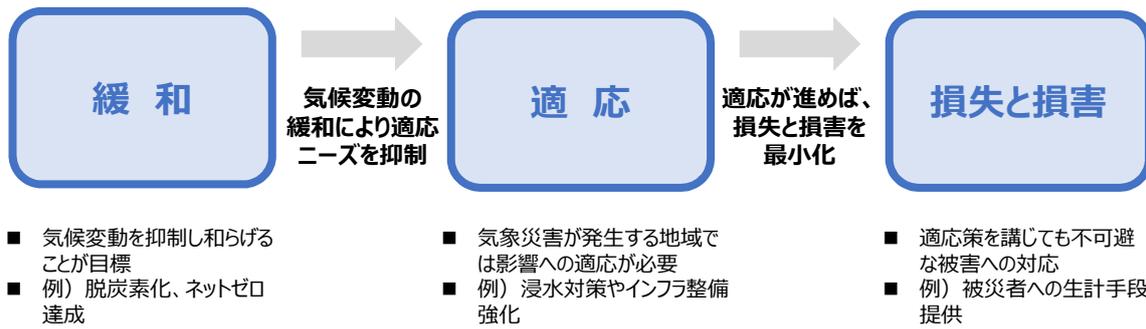
地球温暖化による気候変動は、平均気温の上昇や異常気象の増加など人々の生活に直接的な影響を及ぼしています。気候変動問題については国連気候変動枠組条約締約国会議（COP）で国際的な議論が重ねられており、2015年のCOP21において、京都議定書の後継にあたるパリ協定が採択されました。パリ協定では、開発途上国も含めた世界全体での温室効果ガスの削減が求められており、主要排出国を含むすべての国が参加しています。パリ協定には、「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする」ことが明記されていますが、2021年に開催されたCOP26では「世界の平均気温の上昇を1.5℃以内に抑える努力を追求する」ことが明記されたグラスゴー気候協定が合意され、国際社会では、この「1.5℃目標」に取り組むことが期待されています^[16]。また、2022年に開催されたCOP27においては、これまで議論されてきた温室効果ガスの排出削減に代表される気候変動の「緩和」に関する取組みに加え、「緩和」を実施しても気候変動の影響を避けられない場合に、その影響に対処し、被害を回避・軽減するための気候変動への「適応」、そして「緩和」や「適応」では回避できない「損失と損害」への対応の重要性についても議論されました^[17]。「損失と損害」とは、気候変動に伴い、既に生じている、あるいは、今後生じる破壊的な影響のことを指します。

図表12 世界の気温変化



(出所) 気象庁「世界の年平均気温」^[18]より作成

図表13 気候変動対策の類型

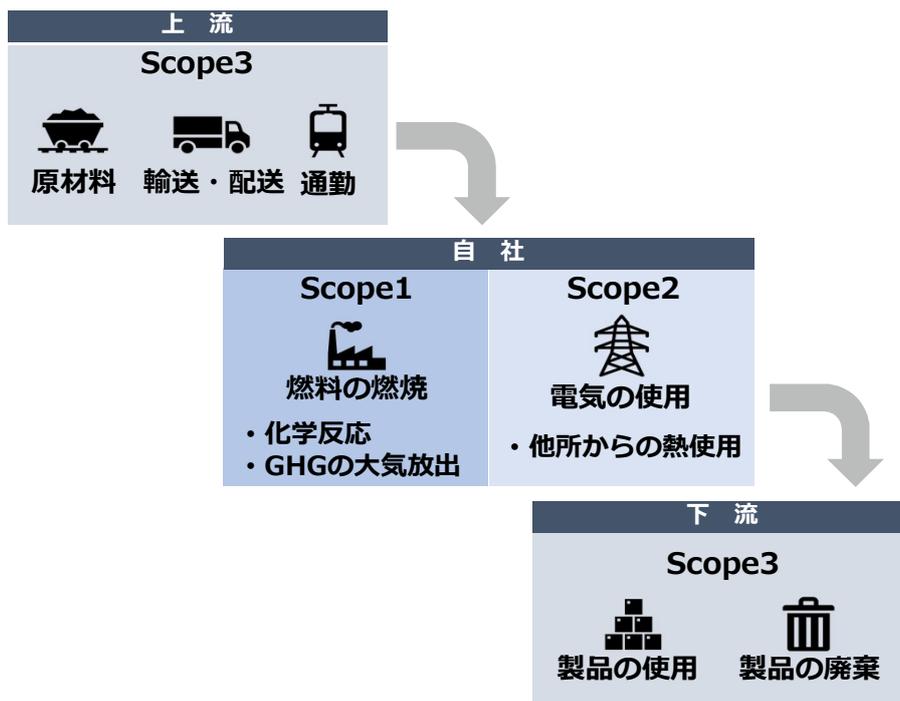


【用語の解説】

温室効果ガスにはさまざまなものがありますが、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、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（SF₆）の6種類の物質群を指します。

スコープ1とは、企業自らによる温室効果ガスの直接排出、**スコープ2**とは、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出を指します。国際的な温室効果ガス排出量の算定・報告の基準であるGHGプロトコルでは、スコープ1およびスコープ2にスコープ3（スコープ1、スコープ2以外の間接排出（企業の活動に関連する他社の排出））を加えたサプライチェーン排出量の把握および情報開示が企業の責任として期待されています^[19]。

図表14 企業のGHG排出削減の責任範囲



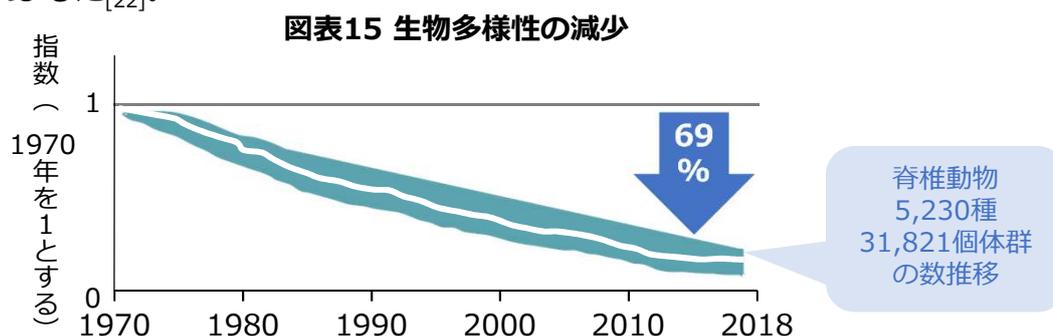
⑨ 生物多様性

【背景】

セイコーグループでは、「サステナビリティ方針」に定める“WITH”（W：well being より良い人生を／I：inclusion すべての人に／T：trust 確かな信頼で／H：harmony 地球との調和）のうち、「H:harmony」に係るマテリアリティとして生物多様性を含む「自然との共生」を掲げています。

生物多様性とは、地球上に多種多様な生物が存在していることを指し、種内の多様性（同じ種でも異なる遺伝子を持つこと）、種間の多様性（動植物から細菌などの微生物にいたるまでさまざまな種の生物がいること）、および生態系間の多様性（森林、里地里山、河川、湿原などさまざまな自然環境があること）を含むものとされています^[20]。生物多様性の減少は、乱獲、生息環境の喪失、外来生物、気候変動などの人類活動に起因するさまざまな影響により産業化以降深刻に進んでおり、現状の世界は既にプラネタリー・バウンダリー（人間が依存する自然資源に対して回復不可能な変化が引き起こされるとされている限界のこと）を超えているとされています^[21]。安全領域まで回復するためには、生物多様性に損失を与えないだけでなく、豊かにしていく取組みが必要となります。生物多様性の回復などのため、SDGsでは、目標14として海の豊かさの保護を、目標15として陸の豊かさの保護をそれぞれ定めています。生物多様性は、食料・飼料、医薬品、エネルギー、繊維など人間の生活にとって不可欠であり、また、気候の調節、淡水の浄化、花粉媒介、土壌再生などの作用によって生態系のバランスを保つためにも重要な役割を果たしています。

2022年には、生物多様性条約第15回締約国会議（CBD-COP15）において、新たに生物多様性に関する世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2050年ビジョン「自然との共生」に向けて、2030年ミッションとして「生物多様性の損失を食い止めるとともに回復傾向へ向かわせるための緊急行動をとる」ことが定められました。2030年ミッションを達成するため、2030年までの陸域と海域の30%以上の保全（30by30目標）、自然を活用した解決策などを通じた気候変動の生物多様性への影響の最小化、ビジネスにおける生物多様性への影響評価・情報開示促進などの23のターゲットが定められました^[22]。



(出所) WWF「生きている地球レポート 2022」^[23]に基づき作成

(4) 倫理

セイコーグループではサプライヤー様との協働のもと、企業の社会的責任を果たすことを目指しています。そのためには、まず、日本国内に加え事業を展開する国・地域の法令を遵守する必要があります。さらに、法令の範囲に留まらない社会課題解決への取り組みも期待されています。

ここでは、特に、持続可能な調達実現のためにサプライヤー様に具体的な実践を期待する「⑦責任ある鉱物調達」とセイコーグループの事業環境とマテリアリティを考慮して策定した「⑨国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献」について解説します。

⑦ 責任ある鉱物調達

【背景】

「責任ある鉱物調達」とは、サステナビリティやESGの観点から、人権侵害に加担する鉱物（重大な人権侵害を引き起こす内戦や紛争に関わる武装勢力の資金源となる恐れがある鉱物）を使用しないように努めることを指します^[24]。責任ある鉱物調達の実現には、サプライチェーンのデュー・ディリジェンスの実施が肝要です。

「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」（OECD紛争鉱物デュー・ディリジェンス・ガイダンス）^[25]では、具体的に以下の5ステップが記載されています。

図表16 責任ある鉱物調達のためのデュー・ディリジェンス実施ステップ

STEP1	強固なマネジメントシステムの構築
STEP2	サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価
STEP3	特定されたリスクに対応するための戦略立案と実行
STEP4	製錬／精製業者のデュー・ディリジェンスに関する独立した第三者による監査の実施
STEP5	サプライチェーンのデュー・ディリジェンスに関する年次報告

(出所) OECD「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」^[25]より作成

紛争鉱物に関するデュー・ディリジェンスの実施にあたっては、「OECD紛争鉱物デュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参照するほか、RBAの下部組織であるRMI^[26]が公表する報告用の調査票テンプレートや精錬所・精製所リストを活用することも有用です。

また、関連する法令としては、米国金融規制改革法（通称「ドッド・フランク法」）やEU紛争鉱物規則があります。紛争鉱物には、特に人権侵害の観点から、スズ、タンタル、タングステン、金の4鉱物（3TG）が指定されていますが、考慮すべき観点や対象鉱物は今後拡大していく可能性があるため、国際的な動向に留意が必要です。実際に、RMIでは、コバルトやマイカ（雲母）を対象とする調査票テンプレートも公表しているほか、RMIと各鉱物の業界団体は共同で「銅、鉛、ニッケル、亜鉛に関する共同デュー・ディリジェンス基準」^[27]を公表しています。

⑨ 国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献

【背景】

セイコーグループでは、「サステナビリティ方針」に定める“WITH”（W：well being より良い人生を／I：inclusion すべての人に／T：trust 確かな信頼で／H：harmony 地球との調和）のうち、「I：inclusion」に係るマテリアリティとして「地域コミュニティに対する貢献」を掲げています。

サプライチェーンにおける環境・人権の問題は、自社やサプライチェーン内の問題に留まらず、取引先や地域住民など多様なステークホルダーの権利に関わります。このため、企業活動を行うにあたっては、多様なステークホルダーの権利に配慮し、現地文化や慣習を尊重するとともに、社会の活性化のため、地域コミュニティに根付いた活動が期待されます。

セイコーグループでは、地域住民やコミュニティと協働した、社会貢献に繋がるイベントの促進などに取り組んでいます。

(7) マネジメントシステム

マネジメントシステムとは、方針の遵守、実施体制、是正措置、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。セイコーグループにおいても、マネジメントシステムに基づき、サプライヤー様とともに持続可能な調達に取り組むこととしています。

なお、(7) マネジメントシステムにおける要求事項のうち、「⑨ 監査および評価」については、本解説書第2章の「3. セイコーグループの持続可能な調達への取り組み」における「(3) サプライヤー様への調査」として、「⑩ 是正措置プロセス」については、「(4) サプライヤー様への調査結果を踏まえた是正措置」として実践し、それぞれサプライヤー様に協力をお願いしています。

ここでは、上記を含む「4. サプライヤー様への期待と持続可能な調達への協力のお願い」に掲げた取り組みのほかに、特に、持続可能な調達の実現のためにサプライヤー様に具体的な実践を期待する「⑧ 労働者のフィードバック、参加、苦情」を解説します。

⑧ 労働者のフィードバック、参加、苦情

【背景】

持続可能な調達の実現のためには、デュー・ディリジェンスの実施に加えて、労働者からの通報を受け付け、被害者を救済するための苦情処理メカニズムを構築し、継続的に問題に対処することが肝要です。自社での構築が困難な場合、複数の企業が参加する集団的な苦情処理メカニズムを活用することも一つの方法です。苦情対応に関しては、通報者をはじめとする労働者とエンゲージメントおよび対話を行うことが基本となります。苦情処理メカニズムを有効に機能させるためには、通報者となり得る労働者への理解促進、理解度を確認する意識調査、関係者・専門家からのアドバイス提案による継続的改善への参画などを図ることも有用です。また、通報に関しての情報開示を行うことは、透明性を高め、メカニズムの信頼性を得るためにも重要です。

なお、本項目では労働者からの通報を受け付けるための苦情処理メカニズムについて記載していますが、「⑩ 是正措置プロセス」の一環として、苦情処理メカニズムを活用し、広くステークホルダーからの通報を受け付けることも有用です。

【用語の解説】

苦情処理メカニズムとは、環境や人権にかかわる課題が顕在化した場合、もしくは潜在的な課題が疑われる場合に、労働者が通報し、是正を促す仕組みを指します。苦情処理メカニズムは、その実効性を確保するため、労働者に広く周知されるとともに、苦情処理の申し立てがあった場合の対応手続が明確である必要があります。また、利用者保護の観点から、苦情処理の申し立ては、匿名での通報が可能であることが必要です。苦情処理においては、通報者に対し不利益な扱いをしてはならず、また、労働者と対話の上で苦情の解決にあたることが重要です。

苦情処理の受付窓口の例としては、目安箱、電話、メール、ウェブサイトへの書き込み、通報アプリ、委託を受けた外部の組織などの通報窓口が挙げられます。集团的な苦情処理メカニズムとは、業界団体などが運営し、複数の企業が参加できるメカニズムです。これらの通報窓口は、労働者からの苦情を広く受け付けられるよう、日本語に加え、英語やその他の関係者の所在国の言語に幅広く対応することが望ましいです。

第4章

持続可能な調達の実践における課題の 具体的内容と対応例（Q&A）

1. 「セイコーグループ調達ガイドライン」の各要求事項に 関するQ&A

(1) 労働

① 雇用の自由選択

Q1

わが社では強制労働や奴隷労働に関与しておらず、またそのリスクもないと考えています。何か留意すべきリスクはあるのでしょうか。

A1

強制労働や奴隷労働の概念は、本解説書第3章「(1)労働①雇用の自由選択」の【用語の解説】に記載のとおり、多岐にわたります。自社内に留まらず、サプライチェーンにおける問題も含めると、強制労働や奴隷労働のリスクはあらゆるところに存在し、企業には、サプライチェーンを含めた責任ある行動が要請されています。自社やサプライチェーンで強制労働や奴隷労働が行われていることが判明した場合、サプライヤー様も人権侵害に加担していると批判される可能性があるほか、取引制限の対象になる可能性もあります。

参考資料 p.52

Q2

わが社のサプライヤーでは、外国人移民労働者を雇用しています。強制労働の観点で、外国人移民労働者の雇用にあたって、留意すべき点はありますか。

A2

外国人移民労働者は、言語や文化・慣習の違いから社会的に脆弱な立場に置かれていることがあるため、強制労働に繋がらないような注意が特に必要です。そのためには、例えば、外国人移民労働者が母国を離れる前に母国語など当該労働者が理解可能な言語で雇用契約書（雇用条件を含む）を提供することや、原則として事後的な雇用条件の変更を行わないことなどが求められます。

また、人材斡旋業者やその委託先業者によって手数料の徴収がされていないか、労働者の身分証明書、パスポート、労働許可証などの入国許可証などが取り上げられ移動の自由が制限されていないか、過度な長時間労働や残業代の不払いが無いか、などについて確認することも重要です。

参考資料 p.52

Q3

わが社では外国人技能実習生を雇用していますが、特に課題を認識していません。外国人技能実習生を雇用するにあたり、留意すべきリスクはあるのでしょうか。

A3

外国人技能実習制度とは、技能、技術または知識の開発途上国などへの移転を図り、開発途上国などの経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的に作られた制度であり、日本政府と二国間取決め（協力覚書）を締結している国々（※）が主な送出し国となっています。当該制度を用いて来日する実習生を外国人技能実習生と言います。

（※）インド、インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ブータン、ベトナム、ミャンマー、モンゴル、ラオス（2023年9月時点）^[1]

上記のように国際社会との調和ある発展を目的とした制度であるものの、実態としては人権侵害のリスクについて指摘されており、留意が必要です。

米国国務省が発行している人身取引報告書^[2]においては、外国人技能実習制度を悪用した強制労働の存在が言及されています。具体的には、人材斡旋業者による過剰な手数料の徴収や雇用主による実習生の個人文書（パスポートなど）の保持などの実態、実習生自らが雇用主や産業を変更できない制度的な課題などが指摘されています。出入国在留管理庁や厚生労働省においても、人権侵害に当たる事例として、職場同僚からの暴言・暴行などのハラスメント行為、妊娠、出産などを理由とした解雇や不利益取扱いなどの注意喚起をしています^{[3][4]}。

外国人技能実習制度については、出入国在留管理庁と厚生労働省が「技能実習制度 運用要領」^[5]を公表し、制度の概要や必要な手続きのほか、技能実習生の保護の観点からの禁止事項等をまとめています。また、厚生労働省や出入国在留管理庁においては、外国人技能実習制度の運用にあたって実際に生じた事例への注意喚起などの情報もウェブサイト^{[3][4]}で公表しています。

参考資料 p.52

Q4

わが社で働く外国人技能実習生には、人材斡旋業者に対して就職斡旋手数料を支払った者がいます。就職斡旋手数料にはどのようなリスクがあるのでしょうか。また、就職斡旋手数料の支払いが明らかになった場合は、どのように対応すればよいのでしょうか。

A4

人材斡旋業者やその委託先業者によって手数料が徴収されている場合、外国人技能実習生が多額の借金を抱え、債務労働の状態に陥り、強制労働や奴隷労働に繋がるリスクがあります。「セイコーグループ調達ガイドライン」では、就職斡旋手数料や雇用に関わるその他手数料を労働者に要求することを禁じており、労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金させなければならないことを定めています。このため、サプライヤー様から当該手数料を徴収した人材斡旋業者に対して、労働者に対する手数料返金の働きかけをお願いします。

② 児童労働、若年労働

Q5

国外のわが社のサプライヤーの工場で子どもが働いていることが判明しました。子どもが働いている場合は、すべて児童労働に該当するものとして、わが社に責任が生じるのでしょうか。

A5

子どもが働いている場合、児童労働のリスクが潜在的に存在します。児童労働に該当する場合は、サプライヤー様も人権侵害に加担していると批判され得るほか、取引制限の対象になる可能性もあります。

児童労働における「児童」とは、15歳、義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢（就業最低年齢）に満たない者を指します。児童労働は、当人の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動や労務を指します。

子どもが、学校に通いながら、自主的に家事や家業を手伝ったり、学校の授業以外で小遣いを稼いだりすることは、「子どもの就労」と呼ばれ、「児童労働」とは区別されて認められる場合があります^[6]。

サプライヤー様においては、子どもが就業最低年齢を超えているか、教育を受ける機会が阻害されていないか、18歳未満の子どもの場合には、危険有害労働に該当しないかを確認する必要があります。

Q6

国外のわが社のサプライヤーで児童労働が行われていることが判明しました。この場合、どのように対応すべきでしょうか。また、直接取引をしていないサプライヤーで児童労働が発覚した場合は問題ないでしょうか。

A6

児童労働が判明した場合には、対象児童を支援／救済しなければなりません。そのうえで、児童労働が行われている企業に対して、これを是正するように働きかけを行うことが期待されます。これは、直接取引が無い場合でも同様の対応が必要です。

ただし、直接取引を行っていない場合で、具体的な働きかけが困難な場合については、当該サプライヤーに影響力のある直接取引のあるサプライヤーや人権NGOなどと協働することも、責任ある企業行動のあり方として有効です。

Q7

国外のわが社のサプライヤーでは学生が働いています。児童労働には該当しないことを確認していますが、このほか、雇用にあたって、特に留意すべき点がありますか。

A7

学生労働者に対しては、労働の記録の適切な維持、教育機関との提携、学生労働者の権利の保護などを通じて適切な管理を行わなければなりません。また、適切な支援やトレーニングの提供も行う必要があります。

③ 労働時間

Q8

わが社のサプライヤーで、長時間労働が継続的に行われていることが判明しました。この場合、どのようなリスクが想定され、どのような対応を取るべきでしょうか。

A8

継続的な長時間労働は、各国の労働時間に関する法令に違反しているリスクがあります。また、罰則、解雇、最低水準以下の賃金支払いなどの恐れがある状況で、労働者に違法な長時間労働が義務付けられている場合には、強制労働のリスクもあります。実態の把握を行いサプライヤーとの対話を通じて是正を働きかけていくことが重要です。

参考資料 p.52

④ 賃金および福利厚生

Q9

わが社のサプライヤーで労働者への残業代の不払いが発生していることが判明しました。この場合、どのようなリスクが想定され、どのような対応を取るべきでしょうか。

A9

残業代不払いは、各国の賃金に関する法令に違反しているリスクがあります。また、残業代の不払いが継続しているような場合には、賃金支払の拒否に当たる可能性があり、強制労働のリスクもあります。実態の把握を行いサプライヤーとの対話を通じて是正を働きかけていくことが重要です。

参考資料 p.52

⑤ 人道的待遇 ⑥ 差別／ハラスメントの排除

Q10

わが社の従業員から、社内でのハラスメントに関する相談を受けました。どのような行為がハラスメントに該当し、企業としてどのような対応を取るべきでしょうか。

A10

ハラスメントは、いやがらせやいじめなど、行為の受け手が不快に感じる言動を指します。一般的に行為者の意識の有無にはかかわりません。幅広い概念であるため、国際規範や各国法令などを踏まえ、ハラスメントに該当するか否かは慎重に判断する必要があります。

ハラスメントの相談を受けた場合には、相談者と行為者のプライバシーを保護しつつ、事実関係を迅速かつ正確に確認することが重要です。その上で、相談者と行為者に対して適正に対処するとともに、ハラスメントの背景や要因を解消するための措置を講じる必要があります。また、相談したこと等を理由に不利益な取扱いを受けないようにすることも重要です。

上記のような対応を行うためにも、ハラスメントに関する方針を明確化、周知・啓発するとともに、ハラスメントを受けた人が被害を相談できる窓口や相談を受け付けた際の体制整備を行う必要があります。

参考資料 p.52

Q11

わが社では男性社員より女性社員の平均賃金が相対的に低い状況です。これは差別に当たるのでしょうか。

A11

女性社員の賃金が男性社員の賃金より平均的に低いことのみから差別とは断定できません。しかし、同一の価値労働を行っているにもかかわらず、女性社員の方が男性社員よりも賃金が低い場合には、差別に該当する可能性があります。雇用や職場における差別撤廃の観点から「同一価値労働同一賃金の原則」を尊重する必要があります。

なお、本問では男性社員と女性社員の賃金差が取り上げられていますが、性別に限らず、労働と関係ない理由による不当な扱いは差別に当たる恐れがあり、「同一価値労働同一賃金の原則」の尊重が重要です。労働と関係なく差別につながり得る要因には、人種、肌の色、年齢、性（性別、性的指向、性同一性と性表現、妊娠、配偶者の有無を含みます）、国民的出身、社会的出身、障害の有無、宗教、政治的見解、所属組合、軍役経験の有無、遺伝情報などが挙げられます。

参考資料 p.52

⑦ 結社の自由

Q12

企業に労働組合があれば、結社の自由は保障されていると考えてよいのでしょうか。

A12

企業に労働組合があったとしても、結社の自由が保障されていない場合があります。具体的には、企業から組合への干渉がある場合や団体交渉権が承認されていない場合などが該当します。企業からの干渉の例としては、企業により組合の結成や参加が義務づけられている状況や組合の代表者が選任されている状況があります。また、団体交渉権が承認されていない例としては、企業と労働条件などの話し合いを行う機会が設けられないような状況があります。

参考資料 p.52

(3) 環境

① 環境許可証と報告

Q13

わが社は環境法令の遵守に努めており、自社が環境問題を起こしているという認識はありません。サプライチェーンを含めた環境課題への対応にあたって特に留意すべき点がありますか。

A13

企業をとりまく環境課題は多岐にわたり、環境法令の遵守のみをもって環境問題を引き起こしていないとは断定できません。また、環境法令自体も国や地域によって多様であり、また、規制強化などにより追加的な対応が求められる場合があります。そのため、サプライチェーンを含めた環境課題に関するデュー・ディリジェンスを行うことがリスクの把握および対応において重要です。

環境課題に関するデュー・ディリジェンスについては、環境省が「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～OECDガイダンスを参考に～」^[7]を公表しています。

参考資料 p.53

② 汚染防止と資源削減 ④ 廃棄物

Q14

わが社では資源のリサイクルに取り組んでいます。資源利用の削減についてはリサイクルに取り組めば十分と考えて良いでしょうか。

A14

リサイクル（Recycle）は、資源利用の削減における有効な手段の一つです。リサイクルのほかには、資源利用をやめるリフューズ（Refuse）、資源投入量を減少させるリデュース（Reduce）、再使用できるものを使用するリユース（Reuse）、壊れたものを修繕して使用するリペア（Repair）も有効な手段となります。一方で、これらの取組みも最終的には廃棄物の発生に繋がることに留意が必要です。

最終的な廃棄物の発生を抑制する観点では、物やサービスについて、設計段階から廃棄物を発生させず、資源を循環させることを前提とするサーキュラーデザインに変更することが考えられます。

日本政府としても、「循環経済ビジョン2020」や「グリーン成長戦略」を策定し、循環性の高いビジネスモデルへの転換と事業活動の「資源効率性」の向上を推進しています。

参考資料 p.53

⑦ 水の管理

Q15

わが社では水資源の管理に取り組もうと考えています。何から、どのように取り組めばよいでしょうか。

A15

水資源の管理にあたっては、まず、水に関する社会課題を理解した上で、自社およびサプライチェーンにおける水の利用状況（例えば水源別の総取水量、総消費量、放流先別の総排水量や水ストレスのある地域における取水、水消費、排水状況など）を調査・評価し、自社が取り組むべき課題を特定することが重要です。

企業における水の利用状況については、GRI^[8]が定める水資源に関する情報開示項目にも含まれています。

水資源に関する自社の取り組み状況を把握するためには、世界的な情報開示の枠組みである「CDP水セキュリティ」^[9]を用いて自社の評価を実施することも有効です。CDP水セキュリティでは、企業が質問書に回答することで、当該企業における水に関する社会課題への取り組み状況を多面的に評価することができます。

参考資料 p.53

⑧ エネルギー消費および温室効果ガスの排出

Q16

わが社では温室効果ガスの削減目標を策定しようと考えています。削減目標の策定にあたって指針となる基準はありますか。

A16

日本政府は、2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする、カーボンニュートラルを目指すことを宣言しています。「排出を全体としてゼロにする」ということは、二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスの「排出量」から、植林、森林管理などによる「吸収量」を差し引いて、合計を実質的にゼロにすることを意味しています^[10]。また、2030年度には、温室効果ガスを2013年度から比較して46%削減すること、さらに、50%の高みに向けて挑戦を続けることを表明しています^[11]。企業においても、国の削減目標を達成できるよう取り組むことが重要です。

環境省では温室効果ガス排出削減等指針の整理や、企業の脱炭素化への取り組み実行に役立つ情報を発信する脱炭素ポータルを設置しています。また、経済産業省では、中小企業がカーボンニュートラルに取り組むための支援策をまとめて情報提供しています。

参考資料 p.53

Q17

温室効果ガスの削減目標の責任は、自社で直接排出する温室効果ガスに限られると考えてよいでしょうか。

A17

「セイコーグループ調達ガイドライン」では、自社で直接排出する温室効果ガス（スコープ1）に加え、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出される温室効果ガス（スコープ2）も対象に、温室効果ガスの削減目標を設定したうえで、追跡、文書化、温室効果ガス排出削減目標との比較を外部公表することを求めています。

国際的な温室効果ガス排出量の算定・報告の基準であるGHGプロトコルにおいても、スコープ1およびスコープ2に、スコープ3（スコープ1、スコープ2以外の間接排出（企業の活動に関連する他社の排出））を加えたサプライチェーン排出量の把握および情報開示が企業の責任として期待されています^[12]。

環境省および経済産業省では、サプライチェーン排出量算定の基本的な考え方と算定方法を紹介する「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」^[13]を公表しているため、サプライチェーン排出量の管理にあたって参考としてください。

参考資料 p.53

⑨ 生物多様性

Q18

自社の事業活動の中で、配慮すべき生物多様性の課題の見当がつきません。何かから、どのように取り組めばよいでしょうか。

A18

生物多様性の課題への取り組みについては、まず、生物多様性に関する社会課題を理解した上で、自社およびサプライチェーン企業が生物多様性に与える影響を調査・評価し、自社が取り組むべき課題を特定することが重要です。

自社の生物多様性に与える影響の調査にあたっては、生物多様性に関する保護地域などの生物多様性価値の高い地域などにおける事業拠点の有無や、著しく生物多様性に影響を与える活動（例えばインフラ建設、環境汚染、生息地の転換など）の有無などの把握が肝要です。国際環境NGOであるWWFでは、企業における生物多様性に関する課題や優先性を判断するツールとして、「Biodiversity Risk Filter」（英語版）^[14]を公表しています。

加えて、TNFDなど自然資本に係る情報開示の枠組み整備も進んでおり、ESG投融資の観点からも、企業が生物多様性に与えるリスクを把握することの重要性が高まっています。

参考資料 p.53

2. 人権ハイリスク製品に関するQ&A

(1) 人権ハイリスク製品

Q19 人権ハイリスク製品とは何ですか。

A19 人権ハイリスク製品とは、人権観点でのリスクが高い製品を指します。米国労働省が公表している、国際基準に違反して児童労働または強制労働によって製造されたと考えられる製品とその原産国のリスト^[15]などを参考に、セイコーグループにおいて取扱いのある製品から人権ハイリスク製品を特定しています。

参考資料 p.53

(2) 責任ある鉱物調達

Q20 わが社の製品では、スズ、タンタル、タングステン、金などの紛争鉱物の対象に該当し得る鉱物を使用しています。これらの鉱物を調達するにあたって何を留意すべきでしょうか。また、紛争鉱物以外の鉱物において留意すべきことはありますか。

A20 紛争鉱物については、人権侵害などへの加担のリスクをふまえて、デュー・ディリジェンスの実施とその開示が法律で義務化されています。このため、「OECD紛争鉱物デュー・ディリジェンス・ガイダンス」^[16]やRBAの下部組織であるRMI^[17]が公表する報告用の調査票テンプレートや精錬所・精製所リストを活用し、紛争鉱物に関するデュー・ディリジェンスを実施する必要があります。セイコーグループにおいても、「セイコーグループ 責任ある鉱物調達方針」を策定し、紛争鉱物を含む責任ある鉱物調達を実施していきます。

なお、紛争鉱物は、主に人権侵害の観点から、スズ、タンタル、タングステン、金（3TG）が対象とされていますが、考慮すべき観点（採掘地の環境破壊など）や対象は拡大する可能性があるため留意が必要です。特に、コバルトやマイカ（雲母）、銅、鉛、ニッケルおよび亜鉛などは、責任ある鉱物調達の観点から国際的にデュー・ディリジェンスの実施に関する議論が進められています^[18]。

参考資料 p.53

3. 持続可能な調達の実践における実務上のQ&A

(1) 持続可能な調達の取組み方法

Q21 持続可能な調達の取組みについて、何から、どのように始めればよいでしょうか。

A21 セイコーグループでは、持続可能な調達の実践として、a. アカウンタビリティの明確化、b. 調達方針／ガイドラインの策定、c. 方針の周知、d. サプライヤー把握・特定、e. サプライヤー評価、f. サプライヤーエンゲージメント、g. 情報開示に取り組んでいます。これらは、いずれも「セイコーグループ調達ガイドライン」の要求事項に含まれます。まずは、持続可能な調達を全社的に取り組んでいただくため、経営層によるコミットメントのもと、持続可能な調達の推進体制を構築する（a. アカウンタビリティの明確化）とともに、社としての取組み方針を策定すること（b. 調達方針／ガイドラインの策定）が重要です。

図表17 セイコーグループにおける持続可能な調達の取組み

a アカウンタビリティの 明確化	<ul style="list-style-type: none">・ トップマネジメントのコミットメント・ 持続可能な調達の推進体制の構築
b 調達方針／ ガイドラインの策定	<ul style="list-style-type: none">・ 調達方針／調達ガイドラインの策定
c 方針の周知	<ul style="list-style-type: none">・ 調達方針説明会の実施や補足資料の作成・ 調達方針／調達ガイドラインへのサプライヤー同意の確認
d サプライヤー 把握・特定	<ul style="list-style-type: none">・ サプライヤーの把握・ 重要サプライヤーの特定
e サプライヤー評価	<ul style="list-style-type: none">・ SAQ等を用いた持続可能な調達に関する評価の実施
f サプライヤー エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">・ 教育・トレーニング機会の提供・ 苦情処理メカニズムの構築
g 情報開示	<ul style="list-style-type: none">・ サプライヤーリスト、サプライヤー評価結果の開示

Q22 中小企業では、どのように持続可能な調達に取り組むことができますか。

A22 中小企業においても、持続可能な調達に取り組むことは可能であり、また、企業規模を問わず取り組む必要があります。経営層のリーダーシップのもと取組みを展開することで、社員を含む企業全体の意識変容につながり、より実効的な取組みが可能になります。

人権尊重の観点では、2023年4月に経済産業省から、中小企業をはじめ、これまで人権デュー・ディリジェンスを行ったことがない企業を主たる対象の読者とする「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」^[19]が公表されており、持続可能な調達の実践においても参考となります。

また、企業内部のリソースが限られている場合には、外部のリソースを積極的に活用することも有効です。

参考資料 p.53

(2) b. 調達方針／ガイドラインの策定

Q23 持続可能な調達に関する方針を策定しようと考えています。方針の文面の作成から最終化まで自社で完結しても問題ないでしょうか。

A23 自社で作成すること自体は問題ありませんが、社内に専門家がない場合は、いずれかの段階で外部専門家のレビューを受けることが望ましいです。特に、人権の観点では、国連が公表している「ビジネスと人権に関する指導原則」において、「内部および／または外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと」が適切な人権方針の条件の1つとして明記されています^[20]。

Q24 自社は持続可能な調達に着手し始めたばかりなので、取組みが進むまで方針の公開は待つべきでしょうか。

A24 方針とは、「自社がどのように持続可能な調達に取り組んでいくか」を宣言するものです。このため、今後取組みを予定している事項を含め、自社のコミットメントとして早期に開示することが望ましいです。

(3) c. 方針の周知

Q25

調達方針やガイドラインをサプライヤーに遵守してもらうためには、どのような方法がとれるでしょうか。

A25

サプライヤーに方針を周知するために、説明会などを設け、方針の趣旨・内容を丁寧に説明することが重要です。また、サプライヤーのコミットメントを確認するためには、契約書における関連条項の規定や同意書の締結なども有効です。

(4) d. サプライヤー把握・特定

Q26

自社で持続可能な調達を実践するにあたり、直接取引のあるサプライヤーを把握していれば十分でしょうか。

A26

持続可能な調達の実践にあたっては、直接取引のあるサプライヤーのみならず、サプライチェーン全体の把握に努める必要があります。直接取引を行っていないサプライヤーに関し、具体的な働きかけが困難な場合については、当該サプライヤーに影響力のある直接取引のあるサプライヤーや人権NGOなどと協働することも有効です。

(5) e. サプライヤー評価

Q27

サプライヤーにおけるリスク実態把握はどのように行えばよいでしょうか。

A27

サプライヤーのリスクを把握するためには、まずは、SAQ調査を通じて自己評価・取組み強化をお願いするとともに、特にリスクが懸念されるサプライヤーには現地訪問調査を行うことが必要です。

Q28

サプライチェーン上に人権侵害の疑いがある取引先が存在することが判明しました。どのように対応すべきでしょうか。

A28

人権侵害の疑いがある取引先に対して、人権侵害の有無と実態を慎重に確認し、人権侵害のリスクがあればこれを是正するように働きかけを行うことが期待されます。取引先への働きかけを行わず、即座に取引関係を終了することは、人権侵害の状態を放置することに繋がりがねません。このため、最初から取引関係の解消を検討するのではなく、さまざまな方法で取引先に対する影響力を高め、是正に努めることが必要です。

(6) f. サプライヤーエンゲージメント

Q29

苦情処理メカニズムはどのように整備すればよいでしょうか。

A29

苦情処理メカニズムは、ステークホルダーからの声を広く受け付けることで、企業による社会課題のリスクの早期発見に繋がるとともに、実際に権利侵害などが発生した際の是正・救済措置の提供を可能とする重要な役割があります。

苦情処理メカニズムを効果的に構築・運用するためには、①デュー・ディリジェンスの実施、②対応方針の見直し、③苦情処理に関する責任所在の明確化、④サプライヤーとの協働、⑤ステークホルダーとの協働、⑥対応状況の進捗評価が必要です。

自社での苦情処理メカニズムの構築が困難な場合は、複数の企業が参加する集団的な苦情処理メカニズムを活用することも一つの方法です。

(7) g. 情報開示

Q30

わが社のサプライヤーに関するd. サプライヤー把握・特定やe. サプライヤー評価についても情報開示をすべきでしょうか。情報開示をすべき場合、何を開示すべきでしょうか。

A30

情報開示においては、自社の取組み方針の公表に留まらず、実際にどのようにサプライヤーを把握・特定を行っているのか、また、どのようなサプライヤー評価を実施し、結果はどうであったかを含めて公表することが望ましいです。これらの開示がなされていない場合、国際社会などからは当該取組みを実施していないものと同等の評価を受ける可能性があります。

具体的な情報開示の内容としては、d. サプライヤー把握・特定においては、サプライヤーリストの公表、e. サプライヤー評価については、SAQ調査の質問事項や当該調査を踏まえた評価結果の公表、調査にて特定された課題に対する是正措置の公表などがあげられます。

一方で、企業機密に当たる場合など、相当な理由があり情報を開示できない場合については、当該理由を公表するとともに、可能な範囲での情報開示に努めることが重要です。

第4章 参考資料一覧(1/2)

1. 調達ガイドラインの各要求事項に関するQ&A

(1) 労働

No	資料名	発出主体
Q1	ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A ^[21]	ILO
Q2	サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン（第1版） ^[22]	ビジネスと人権ロイヤルネットワーク・外国人労働者弁護団・外国人技能実習生問題弁護士連絡会
	サプライチェーン外国人労働者ガイドライン実践ハンドブック ^[23]	ビジネスと人権ロイヤルネットワーク・外国人労働者弁護団・外国人技能実習生問題弁護士連絡会 （協力：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）
Q3	外国人技能実習制度について ^[3]	厚生労働省
	外国人技能実習制度について ^[4]	出入国在留管理庁
	技能実習制度 運用要領 ^[5]	出入国在留管理庁・厚生労働省
Q5	ILOヘルプデスク・児童労働に関するQ&A ^[24]	ILO
Q8	ILOヘルプデスク：労働時間に関するQ&A ^[25]	ILO
	長時間労働削減に向けた取組 ^[26]	厚生労働省
Q9	ILOヘルプデスク 賃金、給付に関するQ&A ^[27]	ILO
Q10	仕事の世界における暴力とハラスメント ^[28]	ILO
	職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント） ^[29]	厚生労働省
Q11	ILOヘルプデスク・差別と平等に関するQ&A ^[30]	ILO
	同一労働同一賃金特集ページ ^[31]	厚生労働省
Q12	ILOヘルプデスク：結社の自由と団結権に関するQ&A ^[32]	ILO

第4章 参考資料一覧(2/2)

(3) 環境

No	資料名	発出主体
Q13	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 ^[7]	環境省
Q14	Circular design ^[33]	ELLEN MACARTHUR FOUNDATION
Q15	Guidance for companies ^[9]	CDP
Q16	排出削減等指針 ^[34]	環境省
	脱炭素ポータル ^[35]	環境省
	中小企業等のカーボンニュートラル支援策 ^[36]	経済産業省・ 環境省
Q17	サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.5) ^[13]	環境省・ 経済産業省
Q18	Biodiversity Risk Filter ^[14]	WWF

2. 人権ハイリスク製品に関するQ&A

(1) 人権ハイリスク製品

No	資料名	発出主体
Q19	List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor ^[15]	米国労働省

(2) 責任ある鉱物調達

No	資料名	発出主体
Q20	紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス 第三版 (仮訳) ^[16]	OECD
	銅、鉛、ニッケル、亜鉛に関する共同デュー・ディリジェンス基準 ^[18]	THE COPPER MARK

3. 持続可能な調達の実践における実務上のQ&A

(1) 持続可能な調達の取組み方法

No	資料名	発出主体
Q22	責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料 ^[19]	経済産業省

第1章 参考・引用文献一覧(1/2)

- [1] 国際連合広報センター,“2030アジェンダ”, [アクセス日：2023年9月15日], https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/
- [2] 外務省,“我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ 仮訳”, [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>
- [3] グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン,“国連グローバル・コンパクトの10原則”, [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.ungcnj.org/gcnj/principles.html>
- [4] グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン,“国連グローバル・コンパクト10原則の解説”, [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.ungcnj.org/library/files/10principles.pdf>
- [5] ISO,“ISO 20400:2017 Sustainable procurement – Guidance”, [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.iso.org/standard/63026.html>
- [6] 外務省,“OECD多国籍企業行動指針”, [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- [7] 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”, 2018, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>
- [8] RBA,“レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA) 行動規範 バージョン7.0 (日本語訳)”, 2021, https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf
- [9] 国際連合広報センター,“ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために (A/HRC/17/31)”, 2011 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- [10] legislation.gov.uk,“Modern Slavery Act 2015” (英国現代奴隷法), [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents>
- [11] Légifrance,“LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre ” (フランス人権デュー・ディリジェンス法), [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>
- [12] オランダ王国官報,“Wet zorgplicht kinderarbeid” (オランダ児童労働デュー・ディリジェンス法), [アクセス日：2023年9月15日], <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>
- [13] ドイツ連邦法令広報,“über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten” (ドイツサプライチェーンデュー・ディリジェンス法), [アクセス日：2023年9月15日], https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1691651859759
- [14] 欧州議会,“Corporate Sustainability Due Diligence” (EU企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令), 2023 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.pdf
- [15] GovInfo,“Public Law 117 - 78 - An act to ensure that goods made with forced labor in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region of the People’s Republic of China do not enter the United States market, and for other purposes.” (米国ウイグル強制労働防止法), [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-117publ78>
- [16] 英国政府,“THE QUEEN’S SPEECH 2022”, 2022, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1074113/Lobby_Pack_10_May_2022.pdf

第1章 参考・引用文献一覧(2/2)

- [17] JETRO,「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例（改訂第8版）”,2023,
[https://www.jetro.go.jp/ext_images/ Reports/01/136c666a3a6cfcc4/20230008rev1.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/136c666a3a6cfcc4/20230008rev1.pdf)
- [18] ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議,「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）”,2020,<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>
- [19] ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議,「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン”,2022,
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>
- [20] 経済産業省,「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料”,2023,
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>
- [21] ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定,「公共調達における人権配慮について”,2023,
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryoku4.pdf
- [22] 認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ,「指導原則の趣旨を実現する観点から人権デューデリジェンス法制化に向けた提言書”,2022,
<https://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2022/04/23dc0a8bfc45e21052d953bf54628dff.pdf>
- [23] 経済産業省,「気候変動に関連した情報開示の動向（TCFD）”, [アクセス日：2023年9月15日],
https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/disclosure.html
- [24] TNFD, Taskforce on Nature-related Financial Disclosures トップページ, [アクセス日：2023年9月15日], <https://tnfd.global/>
- [25] JPX日本取引所グループ,「国際会計基準（IFRS）財団「IFRSサステナビリティ開示基準」”, [アクセス日：2023年9月15日],
<https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/esgknowledgehub/disclosure-framework/06.html>
- [26] TIFD, “Joint Statement on Convergence Between TIFD and TSFD”,2023,
<https://thetifd.org/joint-statement-on-convergence-between-tifd-and-tsfd>

第3章 参考・引用文献一覧(1/2)

- [1] JEITA, “責任ある企業行動ガイドライン”, 2023,
<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>
- [2] ILO駐日事務所, “現代奴隷制の世界推計 強制労働と強制結婚 概要 (日本語仮訳)”, 2022,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_856160.pdf
- [3] UNICEF・ILO, “Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward”, 2021, <https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/>
- [4] ILO, “1999年の最悪の形態の児童労働勧告 (第190号)”, [アクセス日: 2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_239373/lang-ja/index.htm
- [5] 米国労働省, “Vietnam Era Veterans’ Readjustment Assistance Act of 1974, as amended” (ベトナム戦争参加兵士保護法), [アクセス日: 2023年9月15日],
<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/vevraa/as-amended>
- [6] 米国雇用機会均等委員会, “Genetic Information Discrimination”, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://www.eeoc.gov/genetic-information-discrimination>
- [7] ILO, “1949年の団結権及び団体交渉権条約 (第98号)”, [アクセス日: 2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239081/lang-ja/index.htm
- [8] 経済産業省, “ダイバーシティ2.0経営行動ガイドライン”, 2018,
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001_3.pdf
- [9] THE WORLD BANK, “Solid Waste Management”, [アクセス日: 2023年9月15日],
<https://www.worldbank.org/en/topic/urbandevelopment/brief/solid-waste-management>
- [10] WWF, “生きている地球レポート2022”, 2022,
https://www.wwf.or.jp/activities/data/20221013lpr_02.pdf
- [11] 公益社団法人日本WHO協会, “環境 (屋外) 汚染”, [アクセス日: 2023年9月15日],
https://japan-who.or.jp/factsheets/factsheets_type/ambient-outdoor-air-pollution
- [12] 気象庁, “オゾン層保護の取り組みとオゾン層の今後の見通し”, [アクセス日: 2023年9月15日],
https://www.data.jma.go.jp/gmd/env/ozonehp/3-35ozone_longfcst.html
- [13] 国土交通省, “世界の水資源”, [アクセス日: 2023年9月15日],
https://www.mlit.go.jp/mizukokudo/mizsei/mizukokudo_mizsei_tk2_000020.html
- [14] WMO, “2021 STATE OF CLIMATE SERVICES WATER”, 2021
https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10826
- [15] WRI, “RELEASE: Updated Global Water Risk Atlas Reveals Top Water-Stressed Countries and States”, [アクセス日: 2023年9月15日],
<https://www.wri.org/news/release-updated-global-water-risk-atlas-reveals-top-water-stressed-countries-and-states>
- [16] 外務省, “気候変動に関する国際枠組み”, [アクセス日: 2023年9月15日],
https://www.mofa.go.jp/mofaj/ic/ch/page22_003283.html
- [17] 外務省, “国連気候変動枠組条約第27回締約国会議 (COP27) 結果概要”, [アクセス日: 2023年9月15日], https://www.mofa.go.jp/mofaj/ic/ch/page1_001420.html
- [18] 気象庁, “世界の年平均気温”, [アクセス日: 2023年9月15日],
https://www.data.jma.go.jp/cpdinfo/temp/an_wld.html

第3章 参考・引用文献一覧(2/2)

- [19] グリーン・バリューチェーンプラットフォーム（環境省・経済産業省），“排出量算定について”，[アクセス日：2023年9月15日]，
https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/estimate.html
- [20] みんなで学ぶ、みんなで守る生物多様性（環境省），“生物多様性とはなにか”，[アクセス日：2023年9月15日]，<https://www.biodic.go.jp/biodiversity/about/about.html>
- [21] 環境省，“令和5年版 環境・循環型社会・生物多様性白書”，2023，
<https://www.env.go.jp/policy/hakusyo/r05/pdf/full.pdf>
- [22] みんなで学ぶ、みんなで守る生物多様性（環境省），“昆明・モンテリオール生物多様性枠組”，[アクセス日：2023年9月15日]，
<https://www.biodic.go.jp/biodiversity/about/treaty/gbf/kmgbf.html>
- [23] WWF，“生きている地球レポート 2022”，2022，
https://www.wwf.or.jp/activities/data/20221013lpr_02.pdf
- [24] JEITA，“「責任ある鉱物調達」の背景と調査実務”，2023，
<https://home.jeita.or.jp/mineral/seminar/materials.html>
- [25] OECD，“紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス（仮訳）”，2011
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf
- [26] RMI，“Responsible Minerals Initiative”トップページ，[アクセス日：2023年9月15日]，
<https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>
- [27] THE COPPER MARK，“銅、鉛、ニッケル、亜鉛に関する共同デュー・ディリジェンス基準”，2022，https://coppermark.org/wp-content/uploads/2021/12/Joint-Due-Diligence-Standard_v2_1JAN2022_JA.pdf

第4章 参考・引用文献一覧(1/2)

- [1] 厚生労働省,“技能実習に関する二国間取決め(協力覚書)”, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000180648.html>
- [2] 在日米国大使館と領事館,“2023年人身取引報告書(日本に関する部分)”, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://jp.usembassy.gov/ja/trafficking-in-persons-report-2023-japan-ja/>
- [3] 厚生労働省,“外国人技能実習制度について”, [アクセス日: 2023年9月15日], https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html
- [4] 出入国在留管理庁,“外国人技能実習制度について”, [アクセス日: 2023年9月15日], https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri05_00014.html
- [5] 出入国在留管理庁・厚生労働省,“技能実習制度 運用要領”,2023, <https://www.mhlw.go.jp/content/001100146.pdf>
- [6] ILO,“児童労働: 過酷な労働形態”, [アクセス日: 2023年9月15日], https://www.ilo.org/tokyo/WCMS_799628/lang--ja/index.htm
- [7] 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”,2020, <https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/kankyoDDnyumon.pdf>
- [8] GRI,GRIトップページ, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://www.globalreporting.org/>
- [9] CDP,“Guidance for companies”, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://www.cdp.net/en/guidance/guidance-for-companies>
- [10] 脱炭素ポータル,“カーボンニュートラルとは”, [アクセス日: 2023年9月15日], https://ondankataisaku.env.go.jp/carbon_neutral/about/
- [11] 環境省,“地球温暖化対策計画(令和3年10月22日閣議決定)”, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://www.env.go.jp/earth/ondanka/keikaku/211022.html>
- [12] グリーン・バリューチェーンプラットフォーム(環境省・経済産業省),“排出量算定について”, [アクセス日: 2023年8月24日], https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/estimate.html
- [13] 環境省・経済産業省,“サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する 基本ガイドライン(ver.2.5)”,2023,https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/files/tools/Guideline_ver.2.5.pdf
- [14] WWF,“Biodiversity Risk Filter”, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://riskfilter.org/>
- [15] 米国労働省,“List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor”, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>
- [16] OECD,“紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス 第三版(仮訳)”,2012 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100057444.pdf>
- [17] RMI,“Responsible Minerals Initiative”トップページ, [アクセス日: 2023年9月15日], <https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>
- [18] THE COPPER MARK,“銅、鉛、ニッケル、亜鉛に関する共同デュー・ディリジェンス基準”,2022, https://coppermark.org/wp-content/uploads/2021/12/Joint-Due-Diligence-Standard_v2_1JAN2022_JA.pdf
- [19] 経済産業省,“責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料”,2023, <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>
- [20] 国際連合広報センター,“ビジネスと人権に関する指導原則: 国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために(A/HRC/17/31)”,2011 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

第4章 参考・引用文献一覧(2/2)

- [21] ILO, "ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A", [アクセス日：2023年9月15日], https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm
- [22] ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク・外国人労働者弁護団・外国人技能実習生問題弁護士連絡会, "サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン (第1版)", 2020, https://www.bhrlawyers.org/files/ugd/875934_50378f495b9a4c55a8c78eab14be40ec.pdf?index=true
- [23] ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク・外国人労働者弁護団・外国人技能実習生問題弁護士連絡会 (協力：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン), "サプライチェーン外国人労働者ガイドライン 実践ハンドブック", 2022, https://www.bhrlawyers.org/files/ugd/875934_b8a956f582ae48448f1a30c9797ceac9.pdf?index=true
- [24] ILO, "ILOヘルプデスク・児童労働に関するQ&A", [アクセス日：2023年9月15日], https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/WCMS_448647/lang--ja/index.htm
- [25] ILO, "ILOヘルプデスク：労働時間に関するQ&A", [アクセス日：2023年9月15日], https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_721950/lang--ja/index.htm
- [26] 厚生労働省, "長時間労働削減に向けた取組", [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>
- [27] ILO, "ILOヘルプデスク 賃金、給付に関するQ&A", [アクセス日：2023年9月15日], https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_755448/lang--ja/index.htm
- [28] ILO, "仕事の世界における暴力とハラスメント", 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_733206.pdf
- [29] 厚生労働省, "職場におけるハラスメントの防止のために (セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント)", [アクセス日：2023年9月15日], https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html
- [30] ILO, "ILOヘルプデスク・差別と平等に関するQ&A", [アクセス日：2023年9月15日], https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_448650/lang--ja/index.htm
- [31] 厚生労働省, "同一労働同一賃金特集ページ", [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>
- [32] ILO, "ILOヘルプデスク：結社の自由と団結権に関するQ&A", [アクセス日：2023年9月15日], https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_720941/lang--ja/index.htm
- [33] ELLEN MACARTHUR FOUNDATION, "Circular design", [アクセス日：2023年9月15日], <https://ellenmacarthurfoundation.org/topics/circular-design/overview>
- [34] 環境省, "排出削減等指針", [アクセス日：2023年9月15日], <https://www.env.go.jp/earth/ondanka/gel/index.html>
- [35] 環境省, 脱炭素ポータルトップページ, [アクセス日：2023年9月15日], https://ondankataisaku.env.go.jp/carbon_neutral/private-sector/
- [36] 経済産業省・環境省, "中小企業等のカーボンニュートラル支援策", [アクセス日：2023年9月15日], https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/SME/pamphlet/pamphlet2022fy01.pdf

付属資料

セイコーグループ人権方針

セイコーグループは、グループパーパスにある「世界中が笑顔であふれる未来」の創造と、「社会に信頼される会社」という企業理念を実現するため、すべての人が生まれながらにして持つ基本的権利である人権を尊重する責任を果たします。

1. 位置づけ

本方針は、グループパーパスおよび企業理念に基づいた、人権尊重の取り組みの推進を示すものです。

2. 人権尊重の責任

セイコーグループは、自らの事業活動において他者の人権を侵害しないこと、また人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。サプライヤー、ビジネスパートナーによって人権に対する負の影響が引き起こされた場合、適切な対応を促します。

3. 適用範囲

本方針の適用範囲は、セイコーグループの全役職員（役員・正社員・契約社員を含む、すべての社員）とします。

さらに、セイコーグループは、影響を及ぼすことができるビジネスパートナーおよびサプライヤーに対して、本方針を支持し、同様の方針を採用するように継続して働きかけ、人権尊重を推進します。

4. 規範や法令の尊重・遵守

セイコーグループは、「国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国連グローバル・コンパクトの10原則」等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。

また国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基に、本方針を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。また、セイコーグループは、企業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

セイコーグループ人権方針（続き）

5. 人権デュー・ディリジェンス

セイコーグループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。

人権デュー・ディリジェンスには、事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減すること、さらに是正措置を講じ、人権に関する取り組みを外部に開示することが含まれます。

6. 是正・救済

セイコーグループが人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その是正、救済に取り組みます。

また、セイコーグループのサプライヤーやビジネスパートナーにおいて人権への負の影響が引き起こされている場合には、人権を尊重し、侵害しないよう、ステークホルダーと協力しながら改善に努めていきます。

7. 情報開示

セイコーグループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの推進状況について、セイコーグループのウェブサイトや各種公開資料等にて報告していきます。

8. 教育

セイコーグループは、本方針が事業活動全体に定着するよう、関連する方針やガイドライン、その他必要な手続きの中に反映するとともに、役職員に対して適切な教育・研修を継続して行っていきます。

9. ステークホルダーとの対話・協議

セイコーグループは、本方針の一連の取り組みにおいて、人権に関する専門知識を持つ第三者機関と連携するとともに、誠意をもって関連するステークホルダーと対話・協議を行っていきます。

制定年月日 2022年5月10日

セイコーグループ株式会社

代表取締役会長 兼 グループCEO 兼 グループCCO

服部 真二

セイコーグループ環境方針

セイコーグループは地球環境の保全が社会全体にとって最重要課題の一つであることを認識し、豊かな時を共有できる持続可能な社会の実現をめざします。

1. 社会の要請に応えた活動に積極的に取り組み、環境パフォーマンスの向上、ひいてはステークホルダー価値の向上に努めます。
2. 法令及び同意したその他の要求事項の遵守はもとより、環境リスクの低減と汚染の予防に努めます。
3. 温室効果ガス排出量の削減を徹底し、気候変動の緩和と適応に努めます。
4. 資源の有限性と貴重さを認識し、資源循環に努めます。
5. 事業活動が生態系サービスの恩恵を受け、同時に影響を与えていることを認識し、生物多様性の保全に努めます。
6. 使用する化学物質および製品への含有化学物質の適切な管理を徹底します。
7. 全ライフサイクルにおいて環境に配慮し、加えて環境保全に貢献できる製品・サービスを提供します。
8. 社員の環境意識の向上を図り、全員で環境活動に取り組みます。
9. 情報公開に努め、社会とのコミュニケーションを推進します。
10. 本方針の実現に向けて環境目標・計画を設定し、実行および結果を評価しながら継続的改善を図ります。

セイコーグループ調達方針

セイコーグループは、グループパーパスにある「世界中が笑顔であふれる未来」の創造と、「社会に信頼される会社であること」という企業理念の実践を通じて、持続可能な社会の実現に貢献し、社会的責任を果たしていきます。そのためグループ調達方針に「お取引先との共存共栄」、「環境・社会・ガバナンスに配慮した調達活動の推進」、「お取引先の公平・公正な選定」を掲げ、以下の個別方針に基づきグローバルに調達活動を展開していきます。

1.お取引先との共存共栄

セイコーグループとお取引先とは、長期的な信頼関係を構築し、互いに助け合うことでともに生存し、ともに繁栄してゆく、共存共栄の関係を目指すものとします。

2.環境・社会・ガバナンスに配慮した調達活動の推進

グローバルな社会規範を尊重し、お取引先とともに環境・社会・ガバナンスに配慮した調達活動を推進します。

- 1.法令、社会規範の遵守
- 2.人権尊重
- 3.労働安全衛生
- 4.地球環境保全の推進
- 5.事業継続計画（BCP）の推進
- 6.あらゆる利害関係者への贈賄（違法な贈与、支払、利益供与等）の禁止等に配慮した調達活動を推進します。

3.お取引先の公正・公平な評価

自由競争社会における基本原理である「公正、透明、自由な競争」を尊重し、以下に基づきお取引先を評価します。

- 1.環境・社会・ガバナンスへの取組に積極的であること
 - 2.企業としての信頼性が高いこと（安定した経営状況、リスクマネジメント体制）
 - 3.セイコーグループ製品に貢献できる技術力を有していること
 - 4.調達品の品質・価格・納期が適正な水準であること
- などの観点から総合的な評価により行うものとします。

セイコーグループ調達方針に則ったお取引先との取引を行うことで、サプライチェーン全体における価値向上を目指していきます。

SEIKO