

持続可能性に配慮した調達コード 【解説】

2026年8月

公益社団法人 2027年国際園芸博覧会協会



持続可能性に配慮した調達コード 解説

< 00 共通基準 >

2026年 8 月
公益社団法人 2027年国際園芸博覧会協会

公益社団法人 2027 年国際園芸博覧会協会では、2024年1月に「持続可能性に配慮した調達コード」を策定しました。

本解説は、調達基準の趣旨や内容について理解を深めることができるよう、項目ごとの背景情報や考え方、具体的な取組事例等を取りまとめたものです。

GREEN×EXPO 2027に関連する調達に事業者の皆様が、本解説を参照・活用し、調達コードの遵守に向けて必要な取組を進めることを期待しています。

持続可能性に配慮した調達コードの内容

- 持続可能性に関する配慮として重要な事項を「持続可能性に関する基準」として規定しています。共通基準においては、「全般」「環境」「人権」「労働」「経済」の各分野の基準を定め、調達コードの実効性を確保するための担保方法、そして調達コード不遵守に関する通報を受け付けて対応する仕組みである通報受付窓口について記載しています。

2027年国際園芸博覧会 持続可能性に配慮した調達コード  2026年4月 公益社団法人2027年国際園芸博覧会協会	内容
	1. 趣旨 2. 適用範囲 3. 持続可能性に関する基準 (共通基準) ▶ 全般 ▶ 環境 ▶ 人権 ▶ 労働 ▶ 経済 4. 物品別の基準 (個別基準) ▶ 木材 ▶ 紙 ▶ 農産物 ▶ 畜産物 ▶ 水産物 ▶ パーム油 ▶ 植物 5. 担保方法 1 調達コードの理解 2 事前のコミットメント 3 調達コードの遵守体制整備 4 伝達 5 サプライチェーンへの働きかけ 6. 通報受付窓口 主な参考文献 策定プロセス 6 取組状況の記録化 7 取組状況の開示・説明 8 遵守状況の確認・モニタリング 9 改善措置

各個別基準（木材、紙、農・畜・水産物、パーム油、植物）の解説は協会HPにて紹介しています。

1. 趣旨

2027年国際園芸博覧会協会（以下「協会」という。）は、「幸せを創る明日の風景 ～Scenery of the Future for Happiness～」のテーマのもと、2027年国際園芸博覧会（以下「本園芸博」という。）の開催に当たり、環境、社会、経済の分野を含む幅広い持続可能性に関する取組を推進する。

そのため、協会は、本園芸博の準備・運営段階の調達プロセスにおいて、開催のために必要な物品・サービス・工事等を調達するとともに、経済合理性のみならず、環境、社会、経済等の持続可能性にも配慮した調達を行うことを目的として、「持続可能性に配慮した調達コード（以下「調達コード」という。）」を策定する。

国連の「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）」では、17種類の持続可能な開発目標とそれに紐づく169のターゲットにおいて、「持続可能な消費及び生産のパターンを確保する」という目標が設定されている。本園芸博において、持続可能性に配慮した調達に取り組むことは、環境、社会、経済の分野の持続可能な慣行の導入・促進を含め、社会全般における消費・生産パターンの変革というレガシーにつながるものである。

この調達コードでは、持続可能性に関わる各分野の国際的な合意や行動規範（「持続可能な開発目標（SDGs）」、「パリ協定」、「世界人権宣言」、「ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO中核的労働基準を含む。）」、「国連グローバル・コンパクト」、「OECD多国籍企業行動指針」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」等）を尊重し、法令遵守をはじめ、生物多様性や気候変動等の環境問題や人権・労働問題の防止、公正な事業慣行の推進、地域経済の活性化等への貢献を考慮に入れた調達を実現するために、基準や運用方法等を定める。

その上で、協会は、本調達コードの遵守を、サプライヤー、ライセンシー、出展者等及びサプライチェーンをはじめとする関係者との共同の取組として推進するとともに、SDGsが掲げる持続可能な消費及び生産の形態が確保された社会の実現に向けて、本調達コードと同様の取組が拡大し、サプライチェーンを含め、本園芸博のレガシーとして、広く社会に持続可能性を重視する姿勢が定着するように働きかけていく。

1. 趣旨 「国際園芸博覧会と持続可能性」

協会は、「幸せを創る明日の風景」というテーマを掲げ、本園芸博を成功させることをもって、国際連合の掲げる持続可能な開発目標（SDGs）の達成に貢献するとともに、国際的な園芸文化の普及、花と緑があふれ農が身近にある豊かな暮らしの実現、多様な主体の参画等により幸福感が深まる社会の創造に寄与することを目的とする。

- 協会はAIPH（国際園芸家協会）が提唱する考え方に基づいたサステナブルな国際園芸博覧会を実現するため、その取組の方向性を示す「サステナビリティ戦略」、具体的な取組・行動内容を示す「サステナビリティ実施計画」を、2024年3月に策定しています。
- 本戦略では、本園芸博のサステナビリティの実現に向けては、協会自らが先頭に立ち、率先して行動するほか、運営に関わる多くのサプライヤー、サプライチェーン等に対しても、持続可能性に配慮した調達コードや、運営に関するガイドラインの遵守を呼びかけ、本園芸博に関わる全てのステークホルダーが一体となって取り組むこととしています。
- 協会は、2027年国際園芸博覧会の開催のために必要な物品・サービス・工事等について、持続可能性に配慮した調達を行うことを目的として、「持続可能性に配慮した調達コード」を2024年1月18日に策定しました。
- 協会は、調達コードの遵守をサプライヤー、出展者等の関係者との共同の取組みとして推進するとともに、調達コードが本園芸博のレガシーとして、社会に持続可能性への配慮が広がるように働きかけてまいります。



出典：公益社団法人2027年国際園芸博覧会協会HP

【目指すべき方向】

国連持続可能な開発目標（SDGs）において、「持続可能な消費及び生産のパターンを確保する」という目標が設定されており、本園芸博においてサステナビリティに配慮した調達に取り組むことで、社会全般における消費・生産パターンの変革というレガシーにつなげる。

2. 適用範囲

2. 適用範囲

本調達コードは、協会が調達する物品・サービス・工事及びライセンス商品（以下「調達物品等」という。）の全てを対象とする。これには、協賛企業から調達するものを含む。

また、本調達コードの適用対象には、出展者等が、本園芸博に関連して調達する調達物品等を含むものとする。

協会は、サプライヤー等に対し、調達物品等の製造・流通、サービスの提供、工事の実施等に関して、調達コードの遵守を求める。また、協会は、サプライヤー等に対し、それらのサプライチェーンも調達コードを遵守するように、事業者との契約等において適切な措置を講じることを含め、働きかけることを求める。

【解説】

調達コードは、協会が調達する物品・サービス・工事及びライセンス商品の全てを対象とします。これには、協賛企業から調達するものも含まれます。また、出展者等が、本園芸博に関連して調達する調達物品等も含まれます。（出展者等が国際園芸博覧会に関連せずに調達する物品・サービスは対象とはなりません。）

なお、個別基準の適用範囲については、物品毎の調達コード及び解説をご確認ください。

- 物品・サービス・工事等、ライセンス商品、出展者等、協賛企業等の用語の意味は「調達コード（本文）」P1～を参照してください。

2. 適用範囲

協会は、サプライヤー等に対し、調達物品等の製造・流通、サービスの提供、工事の実施等に関して、調達コードの遵守を求める。また、協会は、サプライヤー等に対し、それらのサプライチェーンも調達コードを遵守するように、事業者との契約等において適切な措置を講じることを含め、働きかけることを求める。



2. 適用範囲

- Village出展、テーマ営業出店、企業・団体等の出展者をはじめ、様々な形態の参加者も、いずれかの枠組みで対象となります。ただし、資金提供・寄付は調達コードの適用対象外となります。

	出展・出店	協 賛	
		資金提供	物品提供、貸与、役務提供
	協会が提供する敷地や施設に参加者自ら事業負担	協会が企画する事業に金銭にて提供	協会が企画する事業に物品にて提供、無償で貸与、技術・サービス・人材等を提供
Village出展 テーマ営業出店 一般営業出店	○ 各国政府、国際機関、自治体、企業、団体 等 飲食、物販、自販機 等	対象外	—
催事	○ 一般催事、テーマ催事		○
会場整備・運営	—		○
広報・プロモーション	○		○

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
全 般	1.1	法令遵守
		協会が調達する物品・サービス・工事のサプライヤー、協会がライセンス契約した本園芸博のライセンス商品のライセンシー、及び本園芸博への出展者等（以下「サプライヤー等」という。）は、調達物品等の製造・流通等において、適用される国内外の法令等を遵守するとともに、国際規範を尊重しなければならない。国際規範と各国の法令等が相反する場合には、各国の法令等を遵守しつつ、国際規範を尊重する方法を追求するものとする。

【解説】

法令遵守（コンプライアンス）は、企業が事業活動を行うに当たっての前提であり、すべての企業行動の基本に置くべき項目といえます。

法令遵守の確保に向けた取組として、自社に適用される法令の把握を始め、社内規程やマニュアルの整備、内部通報・相談窓口の設置、社員への啓発・教育活動などが挙げられます。

《取組事例》 法令遵守

- ・コンプライアンス徹底のための、適法な業務遂行を含む全社的な行動規範を策定している。
- ・コンプライアンスを徹底するための内部統制の仕組みを構築する。
- ・コンプライアンスのための体制や手続きを規定する内部規程を策定している。
- ・コンプライアンス担当部署を設置し、コンプライアンスについて定期的な監査・モニタリングを実施している。
- ・法令違反等に関する内部通報・相談窓口を設置・運営している。
- ・事業を行うに当たって遵守しなければならない関連法規等を整理し、関係部署へ周知徹底を図っている。
- ・業界団体が主催するコンプライアンス研修に職員を参加させている。
- ・コンプライアンスに関するメールマガジンの配信や研修・簡易テストの実施により、社員の意識啓発を図っている。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
全般	1.2 通報者に対する報復行為の禁止	サプライヤー等は、法令違反や調達コード違反等の行為に関する通報をした者に対し、通報したことを理由として報復行為を行ってはならない。

【解説】

各種の通報窓口（公益通報窓口、自社で設置する内部通報・相談窓口、協会が設置する調達コードに関する通報受付窓口等）へ法令違反や差別・ハラスメントの被害などを通報した者に対して、通報したことを理由に解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません。また、通報者が誰であるかを特定させる情報(通報者氏名など)について守秘義務を負います。

「公益通報者保護法」において、通報者は通報を理由とした解雇等の不利益な取り扱いから保護されることとされています。2020年には、内部通報対応従事者の守秘義務の法定化および一定規模以上の事業者に対する内部通報体制の整備が義務付けられる等の改正がありました。さらに、2025年の改正では、当該体制の実効性の向上のため、公益通報を理由とする不利益取扱いに対する刑事罰の導入、公益通報者の範囲の拡大等、通報者保護の一層の強化が図られており、2026年12月以降に施行される予定です。

《取組事例》 通報者に対する報復行為の禁止

- ・内部通報規程において、通報者の秘密をはじめとする通報に係る秘密を守ること、通報によって人事上の不利益な取扱いを受けないことを保証している。
- ・通報によって不利益を受けないことを含め、内部通報制度の内容について社員に周知している。
- ・通報者に報復や不利益な取扱いが起きていないか通報から一定期間経過した後に確認している。

《参考》

消費者庁「公益通報者保護制度」 https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
環境	2.1 省エネルギー	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における消費エネルギーの低減に取り組むべきである。その例として、低炭素型原材料の使用、省エネルギー効果の高い設備・物流の導入や建物の断熱化、エネルギー管理システムの導入等が挙げられる。

【解説】

省エネルギーとは、石油や石炭、天然ガス等、限りあるエネルギー資源がなくなってしまうことを防ぐため、エネルギーを効率よく使うことを言います。省エネルギーは、エネルギーの安定供給確保と地球温暖化防止の両面の意義をもっています。エネルギーの安定供給確保は、エネルギー資源のほとんどを輸入に頼っている日本にとって最重要課題のひとつです。地球温暖化防止については、温室効果ガスの大部分を占めるエネルギー起源の二酸化炭素排出削減へ向けて、省エネルギーへの必要性が一層高まっています。

《取組事例》 省エネルギーの推進

- ・グループ全体のエネルギー使用量を大幅に削減する（野心的な）目標を設定している。
- ・製造工場において、照明機器のLED化、冷凍機等熱源機器の効率改善、省エネ型空調設備の導入を進めている。
- ・各営業所で、低環境負荷OA機器の導入やハイブリッド車やEV、FCVの利用など、エネルギー使用効率の大幅な向上を推進している。
- ・輸送効率改善のため、輸送トラックのITによる運行管理等に取り組んでいる。
- ・複層ガラスや性能の高い外皮を利用して建物の断熱性を高めている。
- ・低炭素型コンクリートの開発・導入を推進している。
- ・用途別（空調、換気、照明、給湯、コンセント等）や機器別のエネルギー使用状況を把握できるEMS（エネルギー監視システム）を導入し、エネルギーの使用状況を見える化し、効率的な設備運用によるエネルギー消費量削減に努めている。
- ・製造工場において、エネルギーマネジメントシステムの国際規格であるISO50001認証を取得している。

《参考》

経済産業省資源エネルギー庁 省エネポータルサイト https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/index.html

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
環境	2.2 再生可能エネルギー等の利用	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に関して、CO ₂ 排出係数のより低いエネルギーを使用すべきである。その例として、再生可能エネルギーに由来する電気や熱を使用することが挙げられる。 会期中の会場内におけるカーボンニュートラル達成を目指すため、出展者等は、会場内において電気、都市ガス又はLP ガスを使用する場合には、可能な限り、カーボンニュートラルなものを使用すべきである。

【解説】

地球温暖化対策のためには、温室効果ガスの排出がより小さいエネルギーへ移行していくことが不可欠です。再生可能エネルギー、水素・アンモニア発電などのカーボンニュートラルなエネルギーの調達等、サプライチェーン全体を見渡した長期的な排出量削減を重視した取組を進めることが重要です。

本園芸博では、店舗での調理等で使用する場合にはLPガスを使用できることとしています。参加者による会期中の会場内の燃料燃焼によるCO₂排出は本園芸博のScope1（直接排出）と整理しており、当該部分のカーボンニュートラルを目指すにあたっては対策が不可欠です。

《取組事例》 低炭素・脱炭素エネルギーの利用

- ・工場内の使用電力の100%を再生可能エネルギー由来にする計画を策定している。
- ・太陽光発電や風力発電等の再生可能エネルギー設備を導入している。
- ・自然通風や自然採光等の自然エネルギーを直接利用する手法を採用している。
- ・再生可能エネルギー、水素・アンモニア発電などのカーボンニュートラルなエネルギーを調達している。
- ・小売電気事業者から、排出係数の低い電気を調達している。
- ・直接再生可能エネルギーを調達することが難しいため、利用した電力分について、グリーン電力証書や再生可能エネルギー由来のJ-クレジットを購入・無効化し、まかなっている。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
環境	2.3 その他の方法による温室効果ガスの削減	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における温室効果ガスの発生低減に取り組むべきである。その例として、ノンフロン冷媒（自然冷媒）を用いた冷凍冷蔵機器等への代替、オフセットスキームの活用等が挙げられる。

【解説】

エネルギーに関する取組以外にも、温室効果ガスを削減する方法があります。例えば、冷媒に使用されるフロン類の温室効果は二酸化炭素に比べて非常に大きいためノンフロン製品（炭化水素、二酸化炭素やアンモニアを冷媒とするもの）の導入等によりフロン類の使用削減を進めることが重要です。

オフセット・スキームを活用することで温暖化対策に貢献することができます。国内では、温室効果ガスの排出削減量・吸収量をクレジットとして認証し、クレジットを取引できる制度（J-クレジット制度）があります。クレジット創出者や保有者からクレジットを購入・無効化することで、自社の削減計画の達成に充てることができます。

《取組事例》 その他の方法による温室効果ガスの削減

- ・事業活動に伴う温室効果ガスの排出総量を大幅に削減する（野心的な）目標を設定している。
- ・製造、流通、販売工程や施設で使用する冷凍冷蔵機器や給湯器等について、ノンフロン冷媒のものへ切り替えを進めている。
- ・オゾン層破壊係数及び、地球温暖化係数のより小さい資機材を採用している。
- ・自社工場からの排出された温室効果ガスを相殺するため、J-クレジット制度で認証されたクレジットを購入・無効化している。

《参考》

- ・環境省の「自然冷媒化の推進」サイト <https://www.env.go.jp/earth/ozone/non-cfc.html>
- ・J-クレジットの制度や概要 <https://japancredit.go.jp/>

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
環境	2.4 3R（リデュース、リユース、リサイクル）+ Renewable 及び循環経済の推進	サプライヤー等は、調達物品等に関して、原材料を効率的に利用することや製品をなるべく長期間使用すること等により、廃棄物の発生抑制（リデュース）を図った上で、汎用品の活用や解体・分離・分解の容易な構造の採用等により、会期後に再使用（リユース）・再生利用（リサイクル）しやすい製品とすべきである。サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、再生品や再生資源を含む原材料を利用すべきであり、また、廃棄物のうち、再使用・再生利用ができないものであってもエネルギー回収をすることで、資源の有効利用に取り組むべきである。サプライヤー等は、「3R+Renewable（再生可能資源への代替）」を徹底し、これを徹底した後になお残る廃棄物の適正な処理を確保すべきである。さらに、循環経済（サーキュラー・エコノミー）への移行に向けて、中長期的な視点から資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用することに配慮すべきである。

【解説】

リデュースとは、廃棄物の発生を抑える取組を指します。環境負荷の低減を図る上では、原材料の効率的な利用などにより、まずリデュースを追求することが重要です。その上で、発生する廃棄物については、できる限りリユース（そのまま、若しくは、部品等として再使用すること）の可能性を検討するべきです。それが難しい場合はリサイクル（原材料として再生利用すること）に回すとともに、リサイクルされた原材料を積極的に利用することで資源の循環利用を図ることができます。

また、設計や製造の段階から使用後の分解のしやすさ等に配慮することで、こうした3Rの取組の効果的な推進につながります。

《取組事例》 3R（リデュース、リユース、リサイクル）+ Renewable 及び循環経済の推進

- ・ 自社の行動方針において、資源の有効活用や廃棄物の抑制及び再資源化などを通じて良好な環境の維持・保全に努めることを宣言している。
- ・ 環境計画を策定し、廃棄物発生量の削減目標を設定している。
- ・ 環境配慮設計を推進しており、使用後の回収・再生利用を念頭に分解の容易な設計を採用している。
- ・ 再生紙や再生樹脂等の導入・活用を進めている。
- ・ 生産工程の見直しによる製品ロスや廃水の発生抑制を図っている。
- ・ 分別回収ボックスの適正配置等により、ごみの分別を徹底している。
- ・ 工場におけるリサイクルの推進により廃棄物削減に取り組んでいる。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
環境	2.5 容器包装等の低減及び再生材料や植物由来材料の利用	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、製品自体の容器包装や、製品を詰める箱、輸送用パレットなどの梱包・輸送資材の最小化に取り組むべきである。また、再生材料や植物由来材料の使用のほか、再使用・再生利用しやすい容器包装等を使用すべきである。
	2.6 プラスチック製品の使用抑制と環境への流出の削減	サプライヤー等は、「プラスチック資源循環戦略」における 3R+Renewable の基本原則を踏まえ、調達物品等の製造・流通等において、ワンウェイのプラスチック製容器包装・製品の不必要な使用・廃棄の抑制やプラスチック製品の使用を抑制し、代替可能性が見込まれる場合には、その機能性を保持・向上した再生材や紙・バイオプラスチック等の再生可能資源への適切な代替を促進すべきである。

【解説】

本園芸博における廃棄物、資源循環対策については、政府の基本的な方針である 3R+Renewable や食品リサイクルの優先順位を踏まえ、廃棄物を極力発生させない、廃棄物は極力リサイクルする、そして熱回収も含めた全量循環的利用を目指すこととしています。製品の容器や流通過程の梱包を削減することは、資源の有効利用、輸送効率の向上による温室効果ガスの排出削減などの効果が期待できます。また、繰り返し使用できる梱包・輸送資材を採用したり、再使用・再生利用のしやすさを考慮して容器等の素材を選択したりすることも重要です。なお、本園芸博では資源循環の検討方針や対策、目標等を定めた「資源循環の考え方」を2025年3月に策定していますのでご確認ください。
 ≪参考≫ 資源循環の考え方 https://expo2027yokohama.or.jp/assets-wp/uploads/2025/03/31_Resource_Circulation_Policy_20250317.pdf

「3. 持続可能性に関する基準」（共通基準）の「3.2 環境」では、本園芸博の調達においても、「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」に基づく調達を原則とし、環境負荷低減のために国等が策定する方針等（国の「環境物品等の調達の推進に関する基本方針」）に定める水準を満たす調達物品等を求めていることにも留意する必要があります。

≪取組事例≫ 容器包装等の低減及び再生材料や植物由来材料の利用、プラスチック製品の使用抑制と環境への流出の削減

- ・ 自社の環境行動計画の中で、包装資材の改善による環境負荷の低減に取り組むこととしている。
- ・ 製品の容器包装の簡素化・軽量化に努めている。
- ・ リターナブルボックスの導入により梱包材の使用量を削減している。
- ・ 従来のプラスチックと紙の複合容器からプラスチック素材に単一化し、分別しやすい容器としている。
- ・ 食品容器等への生分解性資材容器の導入

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
環境	2.7 汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、各種環境法令に基づき、大気・水質・土壌等の汚染を防止し、化学物質（製品に含有するものを含む）を適切に管理し、また、廃棄物を適切に処理しなければならない。また、サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、環境や人間の健康への悪影響の回避に取り組むべきである。

【解説】

サプライヤー等には、その事業活動により環境を汚染しないよう、ばい煙や排出水等に係る排出基準などの法規制を遵守することが求められます。また、化学物質の種類によっては、製品への含有量の管理・表示や外部への排出量・移動量の届け出等が必要な場合があります。事業活動に伴って発生する廃棄物についても、法令に基づき適切に処理しなければなりません。その上で、環境や人間の健康に悪影響を与えるリスクをできる限り低減する観点から、自主的な基準や目標を持って取り組むことが期待されます。

《取組事例》 汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理

- ・ 環境への影響を低減するための中期目標を策定し、その中で、環境負荷の高い化学物質の代替や削減を掲げている。
- ・ 適用される法令の確認、法令に適合する設備の設置や法定点検の実施等により、事業における污水や有害物質の排出を基準以内に抑制している。
- ・ 法令及び周辺自治体との協定に基づき、排出ガスや排水による影響を監視している。
- ・ 工程の見直しによる塗料等の化学物質使用量の削減に取り組んでいる。
- ・ 水質汚濁の少ないプロセスや機器を採用している。
- ・ 法令に則り、化学物質の有害性を確認し、必要に応じ、有害性情報や取扱い及び保管上の注意等の情報提供を行っている。
- ・ 有害性の化学物質について、その種類、使用量、保管量、使用方法、使用場所、保管場所等を経時的に把握し、記録・管理している。
- ・ 大気汚染について、法令より厳しい自主管理基準を設定している。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
環境	2.8 資源保全に配慮した原材料の採取	サプライヤー等は、調達物品等に関して、森林・海洋などからの資源を使用する場合には、違法に採取・栽培された資源を使用してはならない。また、サプライヤー等は、調達物品等に関して、森林減少・劣化の抑制（森林減少ゼロに向けた取組の普及）の観点を含め、資源の保全に配慮して採取・栽培された原材料を使用すべきである。

【解説】

SDGsの14と15では海洋資源の持続的な利用、陸地における生態系の回復や保護、持続可能な利用に向けた努力が求められています。国内においては、合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（通称「クリーンウッド法」）により、木材関連事業者は取り扱う木材等について、合法性の確認をすることが求められています。また、水産資源の適切な管理と水産業の成長産業化の両立を目指し、2018年の改正漁業法では「資源管理」、「海面利用制度」、「密漁対策」について改正がなされました。

リスクが指摘されている資源について、第三者認証を受けた製品を採用したり、流通経路や原産地等の情報も参考にリスクを把握した上で、調達先を通じて合法性を確認する等、森林・海洋などからの資源に関して、違法に採取・栽培された資源の使用を回避することが重要です。

《取組事例》 資源保全に配慮した原材料の採取

- ・ 持続可能性に配慮した、原産地まで追跡可能な原材料のみ購入するという目標を掲げている。
- ・ 違法な木材や水産物を排除するための調達方針を策定するとともに、リスクに応じて調達先の対応状況を確認している。
- ・ 森林認証用紙や環境に配慮された原材料から製造した用紙を採用している。
- ・ 循環型素材や非枯渇資源とみなされるものを原材料とする製品を使用する。
- ・ エコマークやグリーンマーク、間伐材マークの付いた原材料や製品を使用している。
- ・ 製品に配合するものを含め、水使用量の削減や再利用に取り組んでいる。

3. 持続可能性に関する基準

		項目	内容
環境	2.9	生物多様性の保全	サプライヤー等は、調達物品等に関して、資源保存や再生産確保など持続可能な利用のための措置が講じられていない絶滅危惧種等の野生動植物に由来する原材料を使用してはならない。また、サプライヤー等は、原材料の採取・栽培時を含む調達物品等の製造・流通等において、絶滅危惧種等の野生動植物の保全、生物やその生息環境への影響の少ない方法による生産等により、生物多様性や生態系への負荷の低減に取り組むべきである。

【解説】

世界的には IUCN（国際自然保護連合）が、日本国内では環境省及び地方公共団体が、野生生物種ごとの絶滅危機の度合いを査定しており、絶滅のおそれのある種を「絶滅危惧種」として分類しています。

本調達コードにおいては、生物多様性保全の観点から、資源保全や再生産確保のための措置が講じられているものを除き、絶滅危惧種に区分される動植物を使用しないよう求めています。ワシントン条約などの条約や法令に基づく取引規制等を遵守することも必要です。

希少な動植物を使用している可能性がある場合は、原材料やその原産地、関係する規制や分類状況の確認、当該動植物に係る資源保全や再生産確保のための措置の有無の確認等により、調達コードの違反リスクを低減できると考えられます。また、絶滅危惧種であるかどうかにかかわらず、事業活動を行う上では、様々な生物やその生息環境に影響を与える可能性があるため、負の影響を低減するよう配慮することが望まれます。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
環境	2.9 生物多様性の保全	サプライヤー等は、調達物品等に関して、資源保存や再生産確保など持続可能な利用のための措置が講じられていない絶滅危惧種等の野生動植物に由来する原材料を使用してはならない。また、サプライヤー等は、原材料の採取・栽培時を含む調達物品等の製造・流通等において、絶滅危惧種等の野生動植物の保全、生物やその生息環境への影響の少ない方法による生産等により、生物多様性や生態系への負荷の低減に取り組むべきである。

《取組事例》 生物多様性の保全

- ・環境方針において、生物多様性の保全を位置づけている。
- ・自社の製品の原材料にワシントン条約などの国際法や現地の法令に触れるものがないかを確認している。
- ・野生生物を原材料とする場合、その種が絶滅危惧種に該当しないことを確認している。
- ・原材料の生産や採掘が現地の生物多様性に悪影響を与えるものではないか等についての情報を収集し、調達に反映している。
- ・原材料の生産や採掘が保護区域内（国立公園や海洋保護区など）で行われている場合、その保護区域の設置理由や目的と齟齬がないことを確認している。
- ・地域の生態系に適した場内緑地の保全を実施している。
- ・自社で策定した生物多様性ガイドラインに基づいて事業所周辺の生態系について調査し、希少な種を中心に保全活動に取り組んでいる。
- ・社員に対して、生物多様性に関する教育を定期的に実施している。

《参考》

IUCN レッドリスト：<http://www.iucn.jp/redlist/protection/redlist/iucnredlist5>

環境省レッドリスト：<http://www.env.go.jp/nature/kisho/hozen/redlist/index.html>

環境省「生物多様性民間参画ガイドライン（第3版）」：<https://www.env.go.jp/content/000125803.pdf>

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.1 国際的人権基準の遵守・尊重	サプライヤー等は、調達物品等に関して、人権に係る国際的な基準（特に国連グローバル・コンパクト、世界人権宣言、人種差別撤廃条約、自由権規約、社会権規約、拷問等禁止条約、女子差別撤廃条約、児童の権利条約、障害者権利条約、強制失踪条約、人身売買等禁止条約、先住民族の権利に関する国際連合宣言、国連ビジネスと人権に関する指導原則等）を遵守・尊重しなければならない。

【解説】

サプライヤー等には、関連する当該国の国内法を遵守することはもちろんですが、当該国がこうした条約等を批准していない場合（対応する国内法が整備されていない場合）でも、その趣旨を理解し、尊重することが求められます。

また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」においても、企業が取り組むべきこととして以下の3つを挙げています。

- ・人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
- ・人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
- ・企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

我が国においても、2020年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が公表され、企業がその活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行い、人権デュー・ディリジェンスを導入することへの期待が表明されています。また、政府・地方公共団体、企業、社会全体によるビジネスと人権に関する理解促進と意識向上、サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組の整備、救済メカニズムの整備及び改善を基本的な考え方としています。

人権に係る国際的な基準を理解し、サプライチェーン全体において国際的人権基準を遵守し、尊重すること、そして継続的にコンプライアンス遵守のための体制づくりとその取り組みを強化・改善していくことが重要です。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.1 国際的人権基準の遵守・尊重	サプライヤー等は、調達物品等に関して、人権に係る国際的な基準（特に国連グローバル・コンパクト、世界人権宣言、人種差別撤廃条約、自由権規約、社会権規約、拷問等禁止条約、女子差別撤廃条約、児童の権利条約、障害者権利条約、強制失踪条約、人身売買等禁止条約、先住民族の権利に関する国際連合宣言、国連ビジネスと人権に関する指導原則等）を遵守・尊重しなければならない。

《取組事例》 国際的人権基準の遵守・尊重

- ・人権、DE&I（Diversity, Equity & Inclusion）に関する経営トップのコミットメントを公表し、行動指針や調達方針に反映している。
- ・不当な差別の禁止、人権侵害の防止、児童労働・強制労働の禁止並びに結社の自由と団体交渉権の尊重、人権を尊重する責任を果たすコンプライアンス方針を有している。
- ・上記を自社だけでなく、グループ会社、サプライヤー、関連企業に展開している。
- ・社員に対して人権やDE&Iに関する啓発活動や様々な国際規範をベースとした研修を実施している。
- ・人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセスを策定し、サプライチェーンにおける人権リスクの評価及び優先度付け、リスク軽減策の検討を行っている。また、人権デュー・ディリジェンスを1年に1回以上実施し、情報を開示している。
- ・企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス（グリーバンス・メカニズム）を策定している。

《参考》

日本政府「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」

<https://www.meti.go.jp/files/900012240.pdf>

中小企業庁が発行する企業が行う人権啓発事業の促進に関するパンフレット

http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.2 差別・ハラスメントの禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障害の有無、社会的身分等によるいかなる差別やハラスメントも排除しなければならない。

【解説】

世界人権宣言では、すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人がいかなる差別をも、特に人種、皮膚の色又は国民的出身による差別を受けることなく、すべての権利及び自由を享有することができることを宣明しています。

全ての人々の人権を尊重するため、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分などによる差別やハラスメント（嫌がらせ）を排除することが求められます。このほか、差別・ハラスメントの事由には、肌の色、言語、政治的その他の意見、国または社会のルーツ、財産を理由とする場合を含みます。

国際的には、女子差別撤廃条約、自由権規約・社会権規約、人種差別撤廃条約、障害者権利条約等において差別禁止が謳われています。日本の法律上も、例えば、男女雇用機会均等法は、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進等における性別を理由とする差別を禁止しており、また、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて雇用管理上必要な措置（方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置等）を講じることを事業主に義務付けています。また、障害者差別解消法は、障がい者に対する不当な差別的取扱いを禁止するとともに、社会的障壁の除去の実施について合理的な配慮を事業者に求めています。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.2 差別・ハラスメントの禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等によるいかなる差別やハラスメントも排除しなければならない。

《取組事例》 差別・ハラスメントの禁止

- ・人種、宗教、国籍、性別、性的指向・性自認、年齢、障がいの有無等を理由とした不当な差別をしないことを明記した行動規範を策定している。
- ・全社員に対して、障がいを理由とする差別について、障害者差別解消法や障害者雇用促進法の研修を行っている。
- ・セクハラ、マタハラ、パワハラ等のいかなるハラスメントも容認しないことを含むコンプライアンス行動規範を策定している。
- ・差別やハラスメントを就業規則等で明確に禁止するとともに、違反した場合は懲戒処分の対象となりうる旨を定め、社員に対し周知している。
- ・事業所ごとに差別・ハラスメント相談窓口を設置するとともに、相談員向けマニュアルを策定するなどして、プライバシーの保護とともに、相談者・協力者が不利益を受けることのないよう徹底している。
- ・ハラスメント防止に関する啓発活動や、全社員を対象としたハラスメント防止のための研修を開催している。

《参考》

内閣府「障害を理由とする差別の解消の推進」 <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>

厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.3 先住民及び地域住民等の権利侵害の禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、事前の十分な情報提供に基づく、自由意思による合意に関する権利を尊重し、先住民族及び地域住民等に対する不法な立ち退きの強制や地域の生活環境の著しい破壊等を行ってはならない。

【解説】

事業活動を行う上で、土地を取得・利用等する場合などには、法律に従った手続きを踏むことが必要です。

一方で、法令上の義務かどうかにかかわらず、影響を受ける地域住民や先住民族の人々の理解が得られるよう努力することが重要です。例えば、「先住民族の権利に関する国際連合宣言に関するビジネス参照ガイド」においても、事業によって影響を受ける先住民族の、自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（Free, Prior, Informed Consent：FPIC）を得ることが推奨されています。

《取組事例》 先住民及び地域住民等の権利侵害の禁止

- ・人権方針において、先住民族の権利を尊重することを明記している。
- ・住民の立ち退きを要する場合には、法律に則った対応・手続きを確実に行っている。
- ・新規事業の開始や工場の建設、採掘地域の変更の際には、計画から実行までの各段階で、地域住民を対象に有意義な説明会を開催している。
- ・操業に関する苦情や相談について住民が連絡できる窓口を設けている。窓口には住民が現地語で連絡でき、誠実な対応がなされる体制となっている。
- ・関係する社員に FPIC（情報に基づいた自由な事前同意）に関する研修を実施している。

《参考》

国連「先住民族の権利に関する国際連合宣言に関するビジネス参照ガイド（英語）」

https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FIndigenousPeoples%2FBusinessGuide.pdf

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.4 女性の権利尊重	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、女性の権利を尊重し、女性のエンパワーメントや男女共同参画社会の推進、リプロダクティブヘルス・ライツの観点から、女性人材の登用や育児休暇の充実等に配慮すべきである。

【解説】

女性があらゆる分野で経済活動に参加できるように、女性人材の登用など女性のエンパワメントを推進することは、女性の人権への理解を深めるばかりでなく、社会や企業の持続的な発展につながります。

日本国内においても、長年の取組により、男女共同参画は着実に前進してきましたが、例えば、雇用の分野においては、管理職に占める女性割合が少ないことや男女間の賃金格差など、女性の活躍推進が十分とはいえない状況があります。

女性の活躍推進のためには、性差別禁止、性別や妊娠・育児・介護等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底に加えて、男女とも仕事と子育て・介護等とを両立できる環境の整備が必要ですが、そのためには、全ての労働者について長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方の実現を図っていくとともに、仕事や家事・育児等に対する男性の意識改革を促していくことも必要です。さらに、リプロダクティブヘルス・ライツの観点を企業・労働者ともに十分に認識する必要があります。また、DVなどの性暴力が就業に与える影響は大きく、安全衛生の観点も含め、相談などの体制整備も求められています。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.4 女性の権利尊重	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、女性の権利を尊重し、女性のエンパワメントや男女共同参画社会の推進、リプロダクティブヘルス・ライツの観点から、女性人材の登用や育児休暇の充実等に配慮すべきである。

《取組事例》 女性の権利尊重

- ・ 女性社員の活躍支援を含むダイバーシティ・インクルージョン方針を策定している。
- ・ 国際的なガイドラインである「女性のエンパワメントのための指針」に署名している。
- ・ 女性幹部社員が相当程度少ない場合、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標や行動計画を設定している。
- ・ 女性社員のキャリア形成支援や職場環境の整備を推進している。
- ・ 女性差別を撤廃し、ジェンダーバイアスを排除するため、評価や登用基準を透明化している。
- ・ クォータ制導入などポジティブアクションや男女間賃金格差の是正に取り組んでいる。
- ・ 時短制度の延長や男女の育児休業制度の分野などで、法定を上回る両立支援制度を整備している。
- ・ 性別により両立支援制度の利用が偏らないよう、男性の育児休業取得促進などの取組を行っている。
- ・ 法定を上回るセクハラ・マタハラ対策を講じている。
- ・ リプロダクティブヘルス・ライツに関する研修会を行っている。
- ・ 原材料生産国において、収入機会の増加を通じた女性のエンパワメントのため、現地の女性グループに技術支援を行っている。

《参考》

内閣府 男女共同参画局「女性のエンパワーメント原則」 http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html

厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.5 障害者の権利尊重	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、障害者の権利を尊重し、その経済的・社会的活動への参加を支援するため、障害者の雇用促進や職場環境のバリアフリー化等の合理的配慮の提供、障害者授産製品等の使用等に配慮すべきである。また、製品・サービスの提供の際には障害者の利便性や安全性の確保等に配慮すべきである。

【解説】

障害のある人にとっては、車いすに対応したトイレの不足等の「物理的なバリア」、就業や生活に関わる「制度・慣行的なバリア」、視覚や聴覚等の障がいによる情報入手やコミュニケーションに係る「情報面のバリア」、障がい者への無理解から生じる差別や偏見といった「心のバリア」など、日常生活または社会生活を営む上で様々なバリアがあります。こうした社会が作り出すバリアが障がいのある人の社会参加を妨げてきたという「障がいの社会モデル」が障害者権利条約や障害者差別解消法などに反映されており、そうした理念に基づく取組が求められています。

こうした社会的なバリアを解消し、障がいのある人を含む全ての人々にとって住みよい平等な社会づくりを進めていくために、国や地方公共団体による各種施策と合わせて、事業者における積極的な取組が期待されています。

《取組事例》 障害者の権利尊重

- ・ 障害者雇用に関する基本方針を策定している。
- ・ 法定を上回る障がい者雇用率の目標を設定している。
- ・ 事業所等のバリアフリー化や障がいの特性に応じた業務方法の見直し等の合理的配慮の提供により、障がいのある社員にとっても働きやすい職場環境づくり、ユニバーサルデザイン等の体制整備、障がいのある社員向けガイドラインの作成に取り組み、社員に対する研修や意見交換会を行っている。
- ・ 自治体の障がい者就労支援企業の認定を受けている。
- ・ 障がいに関する差別・ハラスメント相談窓口を設置し、効果的な苦情解決に取り組んでいる。
- ・ 商品やサービスの内容について色覚異常の人に配慮した配色、点字や音声による表示・案内を行っている。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.6 子どもの権利尊重	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、子どもの権利を尊重し、その健全な育成を支援するため、児童労働の禁止のほか、子ども向け製品・サービスの提供の際の安全性の確保や子どもを世話する親・保護者への支援等に配慮すべきである。

【解説】

世界人口のほぼ 3 分の 1 は 18 歳未満の子どもであり、企業にとって子どもは、消費者や将来の社員などとしても重要なステークホルダーです。一方、子どもは社会的に脆弱な立場にあり、企業が子どもに及ぼす影響は、長期にわたり、不可逆的なものとなる危険性もあります。そのような観点から、企業が参照すべきものとして、「子どもの権利とビジネス原則」が発表されています。同原則では、

- ・すべての企業活動および取引関係において児童労働の撤廃に寄与する。
- ・若年労働者、子どもの親や世話をする人々に働きがいのある人間らしい仕事を提供する。
- ・製品とサービスの安全性を確保し、それらを通じて子どもの権利を推進するよう努める。
- ・子どもの権利を尊重し、推進するようなマーケティングや広告活動を行う。

など 10 の原則を挙げ、これに取り組むことで、ビジネスが子どもの権利を尊重し、その健全な育成を支援できる可能性を示しています。サプライヤー等には、多様な形で子どもの権利を尊重し、積極的にサポートできる可能性を模索することが期待されています。

《取組事例》 子どもの権利尊重

- ・子どもの権利を含む人権を尊重するという方針を策定・公表している。
- ・子どもの利用を想定した商品や施設の安全性試験を必須としている。
- ・子育て中の社員のための柔軟な勤務制度を整備している。
- ・将来を担う人材育成の観点から、子ども向けの環境教育等を実施している。

《参考》

ユニセフ「子どもの権利とビジネス原則」 <https://www.unicef.or.jp/csr/principle/index.html>

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
人権	3.7 社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、民族的・文化的少数者、性的少数者（LGBT 等）、移住労働者といった社会的少数者（マイノリティ）の人々の権利を、他の人々と同様に尊重し、それぞれの特性に応じたプライバシー保護にも配慮しつつ、これらの人々が平等な経済的・社会的権利を享受できるような支援に配慮すべきである。

【解説】

世界のおよそ10億人の人々が少数者グループに属しています。その多くは差別や追放の対象となり、しばしば武力紛争の犠牲者となっています。民族的、種族的、宗教的かつ言語的グループの正当な願望を満たすことは、基本的人権の保護を強化し、文化的多様性の保護及び受け入れることであり、社会全体の安定を強化することにつながります。国際人権条約だけでなく、世界の多くの国において社会的少数者の権利の尊重、人権侵害に関する法律が定められています。民族的・文化的少数者、性別や性的指向、性同一性にかかわらず、すべての人々は、生存権、身体の安全とプライバシー、拷問や恣意的な逮捕、拘束を受けない権利、表現、結社および平和的集会の自由権に関するものを含め、国際人権法が定める保護を受ける資格があります。

《取組事例》 社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重

- ・事業場内に礼拝スペースを設け、様々な宗教的・文化的背景を持つ社員が働きやすい職場環境の整備を行っている。
- ・外国籍の社員、LGBT の社員、障がいのある社員が意見・要望を伝えることができる相談窓口を設けている。相談窓口の設置に当たっては、相談者のプライバシー確保に配慮している。
- ・自己の性自認に基づいたトイレ使用を認めたり（不快に感じる人については性別を問わないトイレの利用を推奨するなど）、性別を問わないトイレや更衣室の設置や健康診断への配慮等、LGBT の人が働きやすい職場設備を整備している。
- ・異文化や性的指向・性自認に対する理解促進のために、社内各層への研修や勉強会・セミナーなどを開催している。
- ・性的指向や性自認に関するプライバシー保護のため、情報管理に関する規程やマニュアルを整備している。

《参考》

厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

3. 持続可能性に関する基準

		項目	内容
労働	4.1	国際的労働基準の遵守・尊重	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、労働に関する国際的な基準（特にILO の提唱する労働における基本的原則及び権利（中核的労働基準を含む。））を遵守・尊重しなければならない。

【解説】

労働に関する国際的な労働基準としては、ILO（国際労働機関）が定める様々な ILO 条約及び勧告があります。サプライヤー等には、関連する当該国の国内法を遵守することはもちろんですが、当該国がこうした条約等を批准していない場合（対応する国内法が整備されていない場合）でも、その趣旨を理解し、尊重することが求められます。

特に、以下に挙げる a～eの5点は「労働における基本的原則及び権利」と呼ばれ、労働者の基本的な権利を保護するための基礎として、様々なイニシアティブやガイドラインでも採用されているものです。

- a) 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
- b) あらゆる形態の強制労働の撤廃
- c) 児童労働の実効的な廃止
- d) 雇用及び職業における差別の撤廃
- e) 安全で健康的な労働環境

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.1 国際的労働基準の遵守・尊重	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、労働に関する国際的な基準（特にILO の提唱する労働における基本的原則及び権利（中核的労働基準を含む。））を遵守・尊重しなければならない。

《取組事例》 国際的労働基準の遵守・尊重

- ・人権の尊重に関する行動規範を策定・公表し、基本的人権の尊重や国内外における労働者の権利尊重、取引先や協力企業まで含めた児童労働や強制労働の排除に取り組むこととしている。
- ・コンプライアンス行動規範内に、ILO 中核的労働基準への支持を明記している。
- ・グループ行動規範において、社員の基本的な権利を尊重することを規定している。
- ・人事労務管理マニュアルを整備し、社内での周知、実施状況の定期的チェックなどを行っている。
- ・業界団体が作成しているサプライヤー行動規範に沿った取組を展開している。
- ・CSR に関する情報共有プラットフォームに登録し、第三者監査を受けている。
- ・雇用と職業における差別の撤廃、児童労働・強制労働の排除を含む調達基本方針を策定し、取引先に要請し、状況に応じてモニタリングを行っている。
- ・経営幹部及び社員に対して労働関係の啓発活動や研修を実施している。
- ・進出先の工場の労働環境の改善に向けて、公的機関、使用者団体、労働組合・労働者代表、市民社会など幅広いステークホルダーとの対話を実施している。
- ・職務評価制度を導入し、同一価値労働同一賃金の賃金体系を導入している。

《参考》

国際労働機関「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」<https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilo-1998-declaration-fundamental-principles-and-rights-work-and-its-follow>

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.2 結社の自由、団体交渉権	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者に対して、組合結成の自由及び団体交渉の権利といった労働者の基本権を確保しなければならない。

【解説】

結社の自由とは、自由かつ任意に、職業上の利益を促進し守るための団体を設立し、加入する権利の尊重を意味します。また、団体交渉権とは、使用者と自由に交渉する労働者の権利であり、結社の自由において不可欠な要素です。

サプライヤー等は、報復・脅迫・嫌がらせその他の干渉を受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、団体交渉の権利などについて、事業活動を行う各国・地域の適用法令を踏まえて対応することが必要です。日本においても、憲法 28 条の労働基本権の定めに基づく労働組合法の中で、組合員であることを理由とする不利益取扱の禁止、労働組合への支配介入の禁止、団体交渉応諾義務等が定められています。

《取組事例》 結社の自由、団体交渉権

- ・ 自社の CSR 方針において、結社の自由や団体交渉権を尊重することを掲げている。また、方針策定に当たっては、ステークホルダー（使用者団体や労働組合・労働者代表など）と協議している。
- ・ 労働組合との間で締結している労働協約において、労働者の権利についてその正当な行使を認めること、組合員であること及び正当な組合活動に従事したことによって不利益な取り扱いを受けないことを明記している。
- ・ 経営方針、経営内容などの諸課題や人事労務に関する課題について、会社と労働組合（労働者代表）が相互に意見交換する機会を定期的に設けている。
- ・ 全ての社員が利用できる組合活動等に関する相談窓口を設けている。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.3 強制労働の禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、いかなる形態の強制労働もさせてはならず、また、人身取引に関わってはならない。

【解説】

労働は自主的に提供されることが基本であり、本人の自由意思により職業の選択ができる状況にあることが重要です。

強制労働または強制的な労働とは、私的制裁・報復や経済的不利益等の脅威によって強制され、かつ自らが任意に申し出たものではない一切の労働のことであり、例えば、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などを指します。離職の自由がないことや、身分証明書・パスポート・労働許可証の使用者への預託を義務付けて返還の要請に応じない行為も強制的な労働の一種とみなされます。

法及び労使協定によって定められた範囲を超えた長時間労働も、それが処罰、解雇、最低賃金以下の低賃金となることの脅威の下に行われる場合は、強制労働となる可能性があります。こうした観点から、日本では特に外国人技能実習生の処遇について厳しい目が注がれています。

また、人身取引（トラフィッキング）は、重大な犯罪であり、基本的人権を侵害する深刻な問題です。

《取組事例》 強制労働の禁止

- ・ 自社の行動基準において、強制や意思に反しての就労をさせないことを具体例等を併記して明示している。また、取引先にも同様の要請をした上で継続的にモニタリングを行っている。
- ・ 退職に関する事項を含め、労働条件を十分明示した雇用契約書の作成または労働条件通知書の交付を行うとともに、雇用に関する各種条件について十分な理解を得られるよう努めている。
- ・ 身分証明書・パスポート等を取り上げたり、本人の意思に反した苦役などの不当な労働をさせていない。
- ・ 社員向け教育の中で、一切の強制労働を禁止する方針について周知している。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.4 児童労働の禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、いかなる形態の児童労働もさせてはならない。

【解説】

児童労働とは、一般的に ILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢（一般的に 15 歳）に満たない者を就業させることや、若年労働者の保護を怠ることを指します。

児童労働によって教育の機会を奪われ、十分な教育を受けられないまま大人になることで貧困から抜け出せない状態が続いてしまいます。また、成長過程にある子どもの心身の健全な発達を阻害するおそれもあります。

児童労働の発生リスクは、産業ごとのサプライチェーンの構造や当該地域の貧困レベルによっても左右されます。自社のサプライチェーンに特有の児童労働リスクとその原因を把握し、児童労働の排除に取り組むことが重要です。

《取組事例》 児童労働の禁止

- ・ 自社の行動基準において、児童を就業させないことを明示している。また、取引先にも同様の要請をした上で継続的にモニタリングを行っている。
- ・ 15 歳未満の者は採用しないことを就業規則で規定している。
- ・ 採用時のチェック項目に入社時の年齢確認を入れている。特に海外での採用時は検証可能な手段により年齢確認を徹底している。
- ・ 年齢が確認、証明できる書類を入社時の提出書類に含めることを就業規則において制定し、運用している。
- ・ 社員向け教育の中で、一切の児童労働を禁止する方針について周知している。
- ・ 合法的な就業年齢に満たない児童が職場において発見された場合に、当該児童を即座に仕事から引き離せるような体制を備えている。
- ・ 児童労働に頼らなくても生計を立てられるようなレベルまで成人労働者の賃金を保障している。
- ・ 業界全体として問題に取り組むため、他の企業、業界団体及び使用者団体と連携している。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.5 雇用及び職業における差別の禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者について、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等による雇用や賃金、労働時間その他労働条件の面でのいかなる差別もしてはならない。

【解説】

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指します。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・性自認、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入や組合活動の有無、配偶者の有無などがあります。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ます。

日本においては2016年に障がい者の雇用の促進等に関する法律の一部が改正され、事業主に対し、障がい者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供が義務付けられ、また、障がい者である労働者から苦情の申出を受けたときはその自主的な解決を図ることが努力義務となりました。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.5 雇用及び職業における差別の禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者について、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等による雇用や賃金、労働時間その他労働条件の面でのいかなる差別もしてはならない。

《取組事例》 雇用及び職業における差別の禁止

- ・差別の禁止及び機会の平等を掲げ、その実現のための具体的手続きを定めた人権方針を策定し、経営トップのコミットメントとして社内外に発信している。
- ・就業規則の中で、職場におけるセクシャルハラスメント、マタハラ、SOGI ハラ（性的指向＝Sexual Orientation、性自認＝Gender Identity を理由とする差別やハラスメントのこと）や差別の禁止などを定めるとともに、違反した場合の懲戒措置を明記している。
- ・採用選考に当たっては、性別、国籍、信条、年齢、性的指向・性自認等にかかわらず、応募者の適性・能力・意欲に基づき採用選考することを内部規程に定めている。
- ・採用や昇進に関する審査書類に性別欄や婚姻の有無に関する情報欄を設けていない。
- ・経営幹部及び採用面接員に対して研修を実施し、差別についての意識を高めるとともに、就職差別につながるような質問禁止事項の徹底を図っている。
- ・賃金、昇進機会及び能力開発における機会の平等が確保されているか、客観的指標を用いて定期的に審査している。
- ・差別に関する苦情や相談を受け付ける窓口を設け、内容に応じて専門的な第三者機関に処理を委託している。

《参考》

厚生労働省「改正障害者雇用促進法」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.6	賃金
		サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者に対して、法令で定める最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。 サプライヤー等は、労働の価値に見合った、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金の支払いに配慮すべきである。

【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。使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。また、法定の最低賃金とは別に、企業等の自主的な取組として、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」の考えを導入する例があります。（ただし、「生活賃金（living wage）」という言葉の定義は使用する団体によって様々であり、統一された定義はありません。）

《取組事例》 賃金

- ・ 自社の方針において、適正な賃金の支払いを定めている。
- ・ 各都道府県の最新の最低賃金額と給与データベースの照合を行い、最低賃金法に抵触していないことを確認している。
- ・ 海外の事業所においては、全ての賃金関連法令を遵守した規則を定め、これに基づいて支給している。
- ・ 未払い残業代が発生しないように、タイムカードやパソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認した労働時間に基づいて社員の給与・手当を正確に支払い、賃金台帳に記録している。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.7 長時間労働の禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、違法な長時間労働（労働時間等に関する規定の適用除外となっている労働者については健康・福祉を害する長時間労働）をさせてはならない。

【解説】

長時間の労働は、心身の疲労を蓄積させ、健康障害を生む原因となります。日本においても長時間労働の是正に向けた対策が強化されており、法定限度または労使協定で定められた限度を超えた労働とならないよう、労働者の労働時間・休日・休暇を適切に管理することが重要です。

働き方改革関連法に基づく時間外労働の上限規制（労働基準法）は2019年以降順次施行され、適用が猶予されていた建設業、自動車運転業務、医師等についても2024年4月から適用され、長時間労働の是正の対象が拡大しています。これに伴い、発注者においても、短納期での発注や過度な仕様変更等により取引先の長時間労働を助長することがないよう配慮することが求められています。

また、必要な人員を確保することや ICT の活用等による生産性向上など、長時間労働が起きにくい環境づくりに取り組むことが望まれています。農業や漁業など労働時間等に関する規定の適用除外（労働基準法第 41 条）とされている場合も含め、労働者の健康・福祉を守る観点から、サプライチェーン全体を通じて長時間労働を是正していく必要があります。そのため、適正な納期の設定やサービスの内容に見合った価格での取引などに配慮することが求められています。

さらに、男女共同参画の観点からも、長時間労働は女性活躍の阻害要因として対策の必要性が指摘されており、女性活躍推進法等に基づく対策が求められています。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.7 長時間労働の禁止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、違法な長時間労働（労働時間等に関する規定の適用除外となっている労働者については健康・福祉を害する長時間労働）をさせてはならない。

《取組事例》 長時間労働の禁止

- ・ 自社の CSR 方針において過重労働の抑制を掲げている。
- ・ 時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）の遵守を確認する体制を整えている。
- ・ 年間総労働時間に関する削減目標を設定している。
- ・ 休日なしの連続勤務を禁止している。
- ・ サービス残業防止のための職場パトロールを実施している。
- ・ 勤怠管理電子システムの導入により、労働基準との適合を検証できるシステムを運用している。
- ・ 労働時間を週単位で管理し、一定の超過勤務時間に達した社員に警告を出している。
- ・ 有給休暇取得率の目標設定やノー残業デーの実施等、ワーク・ライフ・バランスを推進している。
- ・ 長時間労働是正の好事例を社内で共有している。
- ・ 勤務間インターバル制度（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること）を導入している。
- ・ 所定時間内に仕事を終えることを積極的に評価している。

《参考》

厚生労働省「長時間労働削減に向けた取組」 <http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>

厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.8 職場の安全・衛生	サプライヤー等は、安全衛生に関する法令等に基づき、安全衛生委員会等の設置やメンタルヘルス対策を含め、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者等にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件を整えなければならない。また、サプライヤー等は、労働者にとって仕事と生活の調和のとれた労働環境の整備に配慮すべきである。

【解説】

従来の労働災害防止に加え、熱中症対策、メンタルヘルス対策等の健康障害防止が、労働者の安全・衛生に関わる重要課題となっています。2025年の労働安全衛生規則改正により、一定の高温環境下で作業を行う場合、作業環境管理、適切な休憩及び水分補給の確保、緊急時対応体制の整備等が事業者求められることとなり、事業者による熱中症対策が法的義務となりました。

また、2025年の労働安全衛生法改正では、近年の働き方の多様化や個人事業者等の増加を背景として、安全衛生に関する規制の対象及び責任範囲の見直しが行われています。具体的には、個人事業者やフリーランス等を含めた保護対象の拡大を図るとともに、注文者や元請事業者等に対しても、作業条件や発注方法が関係者の安全衛生に与える影響を踏まえた配慮を求めるなど、安全配慮の枠組みが強化されています。

《取組事例》 職場の安全・衛生

- ・労働関係法令を遵守し、安全で健全な職場環境を維持することを含む行動方針を策定している。
- ・安全装置等の設置、機械装置の定期的な検査・メンテナンスの実施などの安全対策を取っている。
- ・職場及び生活施設（食堂、トイレ、寮、更衣室等）の安全衛生を適切に確保している。
- ・労働安全マネジメントシステムの国際規格 ISO45001 認証を取得している。
- ・社員に対して労働安全衛生に関する各種教育・啓発や訓練を実施している。
- ・メンタルヘルス講習会を実施している。

《参考》

厚生労働省の「職場の安全サイト」 <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/index.html>

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.9	外国人・移住労働者
		サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等のために自国内で働く外国人・移住労働者（技能実習生、特定技能在留外国人、外国人留学生を含む。）に対しては、関連する法令に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収等の違法又は不当な行為を行ってはならず、法令や行政指導に基づき、当該労働者の理解可能な言語で労働条件を書面で交付しなければならない。また、サプライヤー等は、外国人・移住労働者のあっせん・派遣を受ける場合、当該あっせん・派遣をする事業者が法令に基づく許可を受けているか、外国人・移住労働者から仲介手数料を徴収していないか、外国人・移住労働者の権利を不当に侵害していないか等について確認すべきである。このほか、サプライヤー等は、適切な住環境への配慮、外国人・移住労働者が苦情申入れ・相談を容易に行えるようにするための体制整備や権限ある関係機関との連携にも取り組むべきである。

【解説】

外国人・移住労働者は、社会的地位が低い場合が多く、また、言葉の問題などもあり、搾取されやすい立場にあると言えます。例えば、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、詐欺まがいの募集や移動・連絡の制限といった問題が指摘される場合があります。

日本国内においては、約 46万人（2024 年12月時点）の外国人技能実習生が在留しています。技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、それが確実に実施されていなければなりません。なお、外国人技能実習制度は、2024年の法改正により見直され、その仕組みや受入れ枠組みの一部を引き継ぎつつ、人材育成と人材確保を目的とする新たな「育成就労制度」へ移行することとされています。サプライヤー等には、上に挙げたような課題に十分留意した上で、法令に沿った雇用手続きや労働管理の実践が求められますし、サプライチェーンにおいて外国人・移住労働者の権利が尊重されているか確認すること（デュー・ディリジェンス）が推奨されます。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働		
	4.9 外国人・移住労働者	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等のために自国内で働く外国人・移住労働者（技能実習生、特定技能在留外国人、外国人留学生を含む。）に対しては、関連する法令に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収等の違法又は不当な行為を行ってはならず、法令や行政指導に基づき、当該労働者の理解可能な言語で労働条件を書面で交付しなければならない。また、サプライヤー等は、外国人・移住労働者のあっせん・派遣を受ける場合、当該あっせん・派遣をする事業者が法令に基づく許可を受けているか、外国人・移住労働者から仲介手数料を徴収していないか、外国人・移住労働者の権利を不当に侵害していないか等について確認すべきである。このほか、サプライヤー等は、適切な住環境への配慮、外国人・移住労働者が苦情申入れ・相談を容易に行えるようにするための体制整備や権限ある関係機関との連携にも取り組むべきである。

《取組事例》 外国人・移住労働者

- ・外国人労働者または移民労働者を雇用する場合、法的な就労資格を有することを確認している。
- ・外国人労働者については、採用のプロセスを厳格化し、人材派遣会社による手数料の徴収やパスポート・身分証明書の保管がないか、母国語で書いた雇用契約書を渡しているかなどをチェックしている。
- ・賃金をはじめとする労働条件のほか、食生活や医療等に関することを含め、外国籍社員からの英語や母国語での質問や相談を受け付け、適切な助言や援助ができる体制としている。
- ・工場内等における表示を外国人労働者が理解できる言語で記載している。
- ・技能実習生に対して、安全で衛生的な住居を提供するとともに、その住居費・光熱費等は適切な実費としている。
- ・経営幹部、外国籍社員が配属される職場の管理職を対象にした研修を実施している。
- ・海外進出先拠点において、現地市民の雇用、昇進、技能開発などを優先して行っている。また、現地における雇用計画について現地の政府機関や労働者団体と協議を行っている。

《参考》

厚生労働省「外国人の雇用」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.10 職場における暴力とハラスメントの防止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、職場における暴力とハラスメントを禁止し、これを防止するための適切な措置をとらなければならない。

【解説】

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

2019年に労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られ、2020年6月1日から施行されています。また、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務について、中小事業主においても2022年4月1日から義務化されました。

職場において暴力とハラスメントを禁止し、人権を尊重することを示す方針を示し、ハラスメントの被害防止のための措置を講じることが重要です。

さらに、2025年の労働施策総合推進法の改正では、カスタマーハラスメント（顧客等からの著しい迷惑行為）への対応について、事業主に対し、相談体制の整備、被害防止のための方針の明確化、適切な事後対応等の雇用管理上の措置を講じることが新たに義務付けられました。また、男女雇用機会均等法等の改正により、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止についても、面接時等を含めた対応指針の策定や相談対応体制の整備等が事業主に求められることとなっています。これらの措置義務等は2026年10月から施行され、従来の職場内にとどまらず、顧客対応や採用活動の場面まで含めたハラスメント対策の実効性確保が求められるなど、企業におけるハラスメント対策は一層強化されています。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.10 職場における暴力とハラスメントの防止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、職場における暴力とハラスメントを禁止し、これを防止するための適切な措置をとらなければならない。

《取組事例》 職場における暴力とハラスメントの防止

法令で定められる事業主が必ず講じなければならない具体的な措置に加え、以下のような取組を講じている。

- ・パワーハラスメント、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は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備している。
- ・職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行っている（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）。
- ・職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、他の事業主が雇用する労働者・就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示している。
- ・カスタマーハラスメントに関し、相談体制の整備、被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）、被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）を講じている。

《参考》

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）」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
労働	4.11 就職困難者の雇用の促進	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、生活困窮者やひとり親といった就職困難者の雇用の促進に配慮すべきである。

【解説】

本園芸博はSDGsの「誰一人取り残さない」という誓いに裏打ちされた持続可能な方法で多様性と包摂性のある社会を実現することを目的としています。誰一人取り残さないアクセシブルでインクルーシブな社会にむけ、本園芸博を支えるサプライヤー等にも生活困窮者やひとり親といった就職困難者の雇用の促進を求めています。

《取組事例》 就職困難者の雇用の促進

- ・ 障がい者が働く福祉施設や訓練施設へ業務を発注している。
- ・ 優先調達推進法に基づく特例子会社・重度障がい者多数雇用事業所から物品等を調達している。
- ・ 支援学校等生徒の職場実習を受入れている。
- ・ 福祉施設利用者を積極的に採用している。

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
経済	5.1 腐敗の防止	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、贈収賄等の腐敗行為に関わってはならない。

【解説】

事業活動において、公正かつ透明性を確保することは、健全な事業活動の基本として、日本の国内外を問わず要請されています。腐敗行為は、健全な競争や経済の発展を阻害するものであり、贈賄や不公正な競争によって不当に利益を得ているような場合は、企業として社会的責任を果たしているとはいえません。

贈賄とは、公務員およびそれに準じる者に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の何らかの見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことをいいます。

「取組事例」 腐敗の防止

- ・ 贈収賄防止に関する行動方針を策定している。
- ・ 国内外を問わず、公務員またはこれに準じる立場の者に対して、不正に金品その他の経済的利益を供与することを禁止する内容のコンプライアンス行動規範を策定している。
- ・ 主要国の法規制動向や贈収賄防止のためのガイドライン、賄賂を要求された場合の対処方法など行為形態を例示したわかりやすいマニュアル類を作成し、採用時や転属時、また全職員に対し定期的に教育を行う。
- ・ 外国公務員と接点を持ち得る役員や従業員に対して、賄賂を要求された場合の対処方法に関する教育頻度を高める。違法行為を行わないことはもちろん、疑義を招く行為が生じないよう周知徹底を図る。
- ・ 交際費のチェック強化、政治献金などの支出記録の保存等に取り組んでいる。

「参考」

経団連「企業行動憲章 実行の手引き第9版」 <https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki9.pdf>

経済産業省「外国公務員贈賄防止指針」 http://www.meti.go.jp/policy/external_economy/zouwai/

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
経済	5.2 公正な取引慣行	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、独占禁止法や取適法や不正競争防止法を遵守し、ダンピング、買いたたき、談合等の不公正・反競争的な取引を行ってはならない。

【解説】

組織の社会的責任に関する国際規格であるISO26000においても、「公正な事業慣行」が中核主題のひとつとされています。サプライヤー等は、独占禁止法や取適法に基づき、不当廉売（ダンピング）や買いたたき、談合等をしないよう求められます。

《取組事例》 公正な取引慣行

- ・各国の競争法及び独占禁止法を遵守し、公正な取引を行うことを含むコンプライアンス方針を策定している。
- ・公正な競争を行うことや取引先と適正な関係を保つことを内容とする行動規範を策定している。
- ・カルテル・談合防止に関する社員向けガイドラインを作成し、社員への教育・研修を行っている。
- ・独禁法に関する相談窓口を設置し、法律の解釈や適用について疑問がある場合は同窓口相談することを徹底している。
- ・取適法の遵守状況をチェックする社内体制を設けている。
- ・独禁法違反のリスクがある部門の社員に対して、違法行為類型や業務遂行上の留意事項などについて教育・啓発を実施している。

《参考》

経団連「企業行動憲章 実行の手引き第9版」<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki9.pdf>
 公正取引委員会「実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用のためのガイド」
<https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2023/dec/231221compliance.html>

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
経済	5.3 紛争や犯罪への関与のない原材料の使用	サプライヤー等は、調達物品等の原材料について、武装勢力や犯罪組織の資金源となるなど、紛争や犯罪に関与するものを使用してはならない。

【解説】

本調達コードで主として想定しているのは、紛争地域等で産出される4種の鉱物（タンタル、すず、タングステン、金）です。紛争地域においては、これらの鉱物の採掘に人権侵害行為をおこす武装勢力が関与し、その資金源となっていることが指摘されています。近年、米国やEUでこれらの鉱物に関する規制が強化されていますが、規制の直接の対象となっていない企業でも、海外の取引先から同様の対応を求められる可能性があります。

こうした紛争・犯罪に関与した原材料を回避するためには、特にリスクが指摘されている資源に関して、原産地や流通経路の特定、リスクの評価、高リスクの場合における第三者監査等の手続を実施することが有効です。

《取組事例》 紛争や犯罪への関与のない原材料の使用

- ・紛争地域において不当な方法で採掘された鉱物を製品に使用しないというグループ方針を策定している。
- ・紛争鉱物対応ガイドラインを制定し、取引先にも紛争鉱物問題への理解と対応を求めている。
- ・自社内部の対応体制を整備し、業界団体の開発したツールを利用して、紛争鉱物の使用状況や精錬所情報の調査を実施している。
- ・社内の調達担当者を対象に、紛争鉱物調査に関する研修を実施している。

《参考》

「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)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100057444.pdf>

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
経済	5.4 知的財産権の保護	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、第三者の知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）及び営業秘密を侵害してはならない。

【解説】

近年、事業活動における知的財産保護の重要性が高まっています。第三者の知的財産を無断で利用するようなことがないよう、製品・サービスの開発・販売等する際には十分注意する必要があります。第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも知的財産の侵害にあたります。

《取組事例》 知的財産権の保護

- ・他社の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めることを自社の行動指針に定めている。
- ・自社製品が第三者の知的財産権を侵害することのないよう、第三者の特許を徹底的に調査している。
- ・知的財産に関係する社員への研修やeラーニングを実施している。
- ・下請・納入業者に対して第三者の知的財産権を侵害していないことの確認を義務付けている。
- ・他社からの転職者に対して前職等の著作物や秘密情報を自社で使用・開示等することを禁止している。

《参考》

中小企業庁「知的財産取引に関するガイドライン」 https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/chizai_guideline.html

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
経済	5.5 責任あるマーケティング	サプライヤー等は、調達物品等のマーケティングにおいて、不当景品類及び不当表示防止法（1962 年法律第134 号）が禁止する不当表示を行ってはならない。また、サプライヤー等は、調達物品等のマーケティングにおいて、差別的または誤解を与える広告を回避し、子どもに悪影響のある広告を制限する等、消費者や社会に配慮すべきである。

【解説】

企業は消費者・顧客との信頼関係構築のため、商品・サービスに関する適切な情報を提供し、消費者の自立的な選択や判断を支援することが求められています。製品やサービスに関する広告等の表示については、法令の規制に従って、事実と異なる表示や、消費者や顧客に内容を誤認させる表示を行わないようにしなければなりません。

また、広告が差別的な表現を含まないか、子どもに悪影響を与える内容（暴力的な表現、危険や誤使用を招くおそれのある表現など）となっていないか、情報に影響されやすい子どもに配慮しているか等の観点からもチェックすることが望まれます。

《取組事例》 責任あるマーケティング

- ・コンプライアンス行動規範において、自社製品への不当表示等を行わないことを明記している。
- ・広告に関する自社基準を設定するとともに、商品や広告の表示・表現を審査する仕組みを構築している。
- ・製品・商品・サービスに関する表現についての関連法令に基づき、顧客・消費者が正しく理解できる説明を行っている。
- ・不当表示を防止するため、関係する社員に対して研修等を行っている。
- ・本来の目的から逸脱した利用法や、利用者や周囲の人の安全を脅かしたり、危害が及んだりする可能性のある利用法に対しては、「注意」「警告」「危険」などの表示を充実する。
- ・言語や年齢、障がいの有無などの属性の違いに配慮し、図解・写真・音声・動画など視覚や聴覚に訴えた表現方法や新しいメディアの活用、多言語による説明などを実施する。

《参考》

消費者庁「表示規制の概要」https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/fair_labeling/representation_regulation/

3. 持続可能性に関する基準

		項目	内容
経済	5.6	情報の適切な管理	サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、個人情報を法律に基づき取り扱うとともに、本園芸博に関する業務上知り得た機密事項がサイバー攻撃や内部不正等により外部に漏洩しないよう適切に管理しなければならない。また、サプライヤー等は、情報セキュリティに関するリスクの高さに応じた情報アクセスの管理強化や漏洩防止体制の確立のほか、万が一、情報が外部に漏洩した場合の原因究明・被害収束のための体制確立等の対策に取り組むべきである。

【解説】

サプライヤー等は、顧客や社員の個人情報を法令に従って適切に取り扱う必要があります。日本の個人情報保護法では、目的外利用の禁止、取得時の利用目的の通知、第三者提供の制限などを定めています。

また、個人情報も含め、情報セキュリティに対する社会的要請や法的責任が拡大しています。取り扱う情報の性質に応じて、社員等が遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画の立案・実施、監査など、社内外に影響を与えないための対策を組織的に講じることが重要です。

3. 持続可能性に関する基準

《取組事例》 情報の適切な管理

- ・コンプライアンス基本方針において、業務上知り得た顧客情報は厳正に管理し、定められた目的以外は使用しないことを明記している。
- ・最重要事項については、セキュリティを強化した専用のシステムで保管し、アクセス制限や利用状況を記録することで、外部からの攻撃や内部からの情報漏洩を防止している。
- ・情報管理規程の策定、セキュリティソフトの導入、情報管理のためのトレーニング等に取り組んでいる。
- ・個人情報保護のための社内規程を整備し、定期的に監査や教育を実施している。
- ・ビッグデータを利活用するに当たり、ビッグデータ特有のプライバシーリスクを踏まえた対策を導入している。
- ・営業秘密の管理状況を定期的に監査している。
- ・ISO27001 認証（情報セキュリティマネジメントシステムに関する国際規格）を取得している。

《参考》

個人情報保護委員会の「法令・ガイドライン等」（<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>）

（独）情報処理推進機構の「中小企業の情報セキュリティ対策ガイドライン」

（<https://www.ipa.go.jp/security/keihatsu/sme/guideline/>）

（独）情報処理推進機構の「組織における内部不正防止ガイドライン」

（<https://www.ipa.go.jp/security/fy24/reports/insider/>）及び経済産業省の「秘密情報の保護ハンドブック」

（<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/handbook/full.pdf>）

経済産業省と（独）情報処理推進機構「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」

（http://www.meti.go.jp/policy/netsecurity/mng_guide.html）

3. 持続可能性に関する基準

	項目	内容
経済	5.7 地域経済の活性化	本園芸博が求める持続可能性に配慮した調達への参加は、日本国内の地域・中小事業者が国際的な競争力を高めて活性化し、地域が持続的に発展していく上での有益な経験となる。また、日本国内での地域生産・地域消費や地域内経済循環を推進することは、温室効果ガスの低減にも資する。 そのため、協会は、日本国内の地域・中小事業者による持続可能な調達への参加の取組を後押しする。 サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における各種業務の発注や原材料の調達等に関して、日本国内で地域の持続可能な活性化に取り組む地域・中小事業者及び農林水産事業者の受注機会の確保や日本国内で持続可能性を踏まえて生産された商品の利用に配慮すべきである。 ただし、サプライヤー等が、WTO 政府調達協定の対象となる政府調達として調達を行う場合には、同協定を遵守しつつこれを検討しなければならない。

【解説】

事業者が持続可能性への配慮を進めることで、競争力の向上を通じて地域の持続的な発展に寄与することが期待されます。協会は、調達コードの遵守を、サプライヤー、ライセンサー、出展者等及びサプライチェーンをはじめとする関係者との共同の取組として推進するとともに、SDGsの実現に向けて、同様の取組が拡大し、広く社会に持続可能性を重視する姿勢が定着するよう働きかけていくこととしています。協会は参入機会を幅広く提供しつつ、本調達コードに対応できるサプライヤーを選定することで、より多くのサプライヤーが持続可能性に取り組むことを促していきます。また、サプライヤー等が、原材料の調達先や業務委託先を検討するに際して、持続可能性に取り組む中小事業者やその製品を活用することが推奨されます。

《取組事例》 地域経済の活性化

- ・ 広く門戸を開放して公正に取引先を選定するとともに、調達資材の選定に当たっては環境保全その他の CSR 活動に積極的に取り組む取引先のものを優先する方針を立てている。
- ・ 地域社会に貢献するため、現地調達活動を推進するとともに、調達取引先と連携してサプライチェーン CSR 活動の強化に努めている。
- ・ 社員食堂等において、持続可能性に関する認証を受けた地元産食材の使用に取り組んでいる。

5. 担保方法

「5. 担保方法」においては、サプライヤー等が持続可能性に関する基準の遵守に向けて取り組むことを促し、また、その遵守状況等を確認できるようにする観点から、サプライヤー等に求める対応について規定しています。

調達コードの理解と事前のコミットメント	調達コードの理解と事前のコミットメント ・ サプライヤー等は、誓約書を協会に提出する 取組状況の開示・説明 ・ サプライヤー等は、自らの状況を点検したチェックシートを協会に提出する
遵守体制整備とサプライチェーンへの働きかけ	調達コードの遵守体制整備 ・ サプライヤー等は、調達コードを遵守するための体制を整備する 伝達 ・ サプライヤー等は、調達コードに関する研修や教育を行う サプライチェーンに対する働きかけ ・ サプライヤー等は、サプライチェーンに調達コード遵守を求め、調査や働きかけを行う
遵守状況の確認・モニタリング	取組状況の記録化・開示・説明 ・ サプライヤー等は、取組状況を記録に残し、協会の求めに応じて提供する 遵守状況の確認・モニタリング ・ 調達コードの不遵守が懸念される場合、サプライヤー等に協会が確認・モニタリング、監査を行う
不遵守の場合の対応	改善措置 ・ 調達コードの不遵守が判明した場合、サプライヤー等に改善を要求する（重大な不遵守が改善しない場合は、契約解除もありえる）
通報受付窓口	調達コードの不遵守に関する通報の受付と対応 ・ 通報の対象となった事業者等へ事実確認を行い、必要がある場合は改善を求め、解決に向けて対応 ・ サプライヤー等は、協会による通報受付対応に協力して対応

5. 担保方法

5.1 調達コードの理解

サプライヤー等となることを希望する者は、事前に調達コードの内容を確認しなければならない。

【解説】

サプライヤー等となることを希望する事業者は、調達コードの遵守に向けてどのような取組を実施すべきかを理解する必要があります。その上で、自社の取組が調達コードが期待する水準と比較して十分か、また、不十分な点についてはどのように取り組むべきかといった検討に繋げることが望まれます。

調達コードの正確な理解のためには、調達コードの各規程を逐条解説する本解説を参照することが有益です。

① サプライヤー

協会と直接契約をしている事業者

② ライセンシー

マスターライセンシー（各ライセンシーの管理を行う事業者）、サブライセンシー

③ 出展者等

各国政府、国際機関、自治体、企業、団体等

調達コードにおいては、サプライヤー、ライセンシー、出展者等及びサプライチェーンをはじめとする関係者の皆様方と共同して取組を推進していくこととしています。

協会の取組

- 持続可能性に関する基準（共通基準）及び個別基準の解説を作成し、公表しています。
- 協会は、調達コードの理解を深めるため、サプライヤー、ライセンシーまたは出展者等となることを希望する者に対し、質問受付等を行っています。
- 協会は、サプライヤー、ライセンシーまたは出展者等に対し、必要に応じて調達コードの遵守状況に関し、確認・モニタリングを実施いたします。

5. 担保方法

5.2 事前のコミットメント

サプライヤー等となることを希望する者は、誓約書を提出して、調達コードの遵守に向けて取り組むことを誓約（コミット）しなければならない。

【解説】

調達コードの遵守に向けて取り組むことを誓約（コミット）することは、本園芸博のサプライヤーまたはライセンシー、出展者等となることの前提条件となります。具体的には、調達契約やライセンス契約の締結等に併せて、誓約書を提出するよう求められます。

また、サプライヤー、ライセンシー及び出展者等には調達コードに関するチェックシートの提出をお願いしております。チェックシートは入札参加希望時に提出していただきますようお願いいたします。

5. 担保方法

5.3 調達コードの遵守体制整備

サプライヤー等は、協会との間の契約締結の前後を通じて、自らの事業及びサプライチェーンが環境・人権等の持続可能性に与える負の影響（持続可能性リスク）を適切に確認・評価した上で、そのリスクの高さに応じて対策を講じ、調達コードを遵守するための体制を整備すべきである。この持続可能性に関するリスクの評価・対処にあたっては、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス及びILO 多国籍企業宣言等の国際規範が企業に対し要請する「デュー・ディリジェンス」を参照すべきである。

【解説】

○ 体制整備における留意点

ここで規定している「調達コードを遵守するための体制」については、PDCAサイクルの下、内部統制システムを構築・運用していくことが有効です。内部統制システムの要素としては、経営トップのコミットメント、方針・規定の策定、組織体制の整備、情報伝達ルートの確保、研修・教育、監査・モニタリング等が挙げられます。これらの取組の有効性を継続的にレビューし、PDCAによって改善していくことも必要です。一方、調達コードはサプライヤー等に画一的な体制の整備を求めるものではありません。事業の規模や内容、直面するリスクに即した体制となっていることが重要です。また、できる限り既存の内部統制システムの活用を検討した上で、不十分と思われる要素を補充することが効率的と言えます。

○ リスクベース・アプローチの採用

上記の体制整備を含め、調達コードへの対応にあたっては、リスクベースのアプローチが効果的です。事業活動によるインパクトやリスクがその業種、国・地域、規模等によって大きく異なる中で、前記「4. 持続可能性に関する基準」の各項目について一様な対応をとるべきではなく、自社の事業活動における持続可能性に関するリスク（例：人権侵害、環境汚染等が起きるリスク）を評価した上で、負のインパクトを与えるリスクが高い分野について優先的かつ重点的に対応することが効果的・効率的であるとの考えに基づいています。

5.4 伝達

サプライヤー等は、協会との間の契約締結の前後を通じて、調達コードの内容を自らの事業の関係する役職員及びサプライチェーンに伝達するために、研修・教育等の適切な措置を講じるべきである。

【解説】

○ 研修・教育の必要性和留意点

サプライヤー等において調達コードに対応するための具体的な取組を担うのは管理部門のみならず、様々な部署の役職員、そして現場で働く方々全員が関係します。そのため、関連する役職員含め全職員に対し研修等により調達コードの内容を周知・徹底することが内部統制システムの要素の一つとしても重要です。研修に当たっては、本解説に記載される調達コード策定の背景や取組事例について説明することにより調達コード遵守のための理解やモチベーションを高める効果が期待できます。

○ サプライチェーンに対する研修・教育の必要性和留意点

後述の「5. サプライチェーンへの働きかけ」の規定のとおり、サプライヤー等にはそのサプライチェーンに調達コードを遵守するよう働きかけを行うことが期待されます。ただし、サプライチェーンの中には中小企業や新興国の企業であって、そもそも調達コードに関する知識や対応するキャパシティが不足している場合も考えられます。このような場合には、関連するサプライチェーンに対して研修・教育等を行い、調達コードの内容を周知することが有益です。

○ サプライチェーンへの伝達にあたっての留意点

調達コードの伝達については人権侵害の被害者となりやすいサプライチェーンの末端の労働者等にも理解できるように周知を図ることが重要です。特に、サプライチェーンが途上国にある場合、調達コードを現地語に翻訳した上で、自社のウェブサイトに掲載したり、サプライチェーンに配布して事業場内への掲示を求めたりする方法が考えられます。

《参考》調達コード英語版：<https://expo2027yokohama.or.jp/en/about/sustainability/>

○ 相談窓口の設置の有用性

職員やサプライチェーンに対する伝達にあたっては、研修・教育に加えて調達コードの遵守の懸念や不明点を有する人が適時相談できる窓口を設けることも有益です。

5. 担保方法

5.5 サプライチェーンへの働きかけ

サプライヤー等は、協会との間の契約締結の前後を通じて、調達コードを遵守した調達物品等の製造・流通等が行われるように、自らのサプライチェーンに対して調達コード又はこれと同様の調達方針等の遵守を求める等、サプライチェーンに働きかけるべきである。このような働きかけにあたって、サプライヤー等は、自社のサプライチェーンにおける持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価した上で、リスクの高いサプライチェーンや分野に関して、より重点的に働きかけを行うべきである。

サプライヤー等は、サプライチェーンへの働きかけにあたっては、共存共栄の理念に基づき、サプライチェーンとの共同の取組として調達コードの遵守を推進できるように、サプライチェーンとのコミュニケーションを重視すべきである。

サプライヤー等は、サプライチェーンとの間の契約において、サプライチェーンに対する調査・働きかけやコミュニケーションを確実にするために必要な内容を仕様書等に記載するべきである。

【解説】

○ サプライチェーンへの働きかけの必要性

持続可能性に関する問題の多くは製造・流通等の過程の上流で発生することが多い状況にあります。この場合、サプライヤー等が調達コードを遵守するだけでは問題は解決しません。そのため、製造・流通等の全体における持続可能性の配慮の浸透に向けた取組が重要です。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」においても、企業に対しサプライチェーンが人権侵害を生じさせている場合に、影響力を行使し是正を働きかけることを求めています。また、国際的にもこうした趣旨を踏まえ英国現代奴隷法をはじめサプライチェーンの透明性を確保するための様々な法規制が導入されています。

○ リスクベース・アプローチの採用

多様な資材・原料の調達に関し多数のサプライチェーンが存在する場合、その全てに万遍なく一様に働きかけを行うことは困難です。特に直接的に契約関係のない場合はなおさらです。そのため、サプライチェーンへの働きかけについても、リスクの高いサプライチェーンや分野に関してより重点的に働きかけを行うことを推奨しています。

○ 運営主体等に対する追加措置

協会は、出展者のサプライチェーンに対しても調達コードの遵守を求めています。出展者等は、直接契約する事業者との契約において、調達コードの遵守等について仕様書に記載し、働きかける必要があります。

5. 担保方法

【解説】

○ リスク評価における留意点

リスクベース・アプローチを採用する前提として、サプライチェーンにおける持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価することが必要です。この確認・評価にあたっては人権デュー・ディリジェンスの手法を参照することが有用です。サプライチェーン上のリスクを評価するにあたっては、自社のサプライチェーンの構造を把握した上で、自社のサプライチェーンが活動する国・地域、業種、取引先などに関し、各国政府・NGO・メディアが提供する事例・データ・指数等の情報を活用することにより、リスク評価を行うことが有益です。ただし、サプライチェーンが重層的かつグローバルに存在する場合においては、物理的な距離に加え、言語・文化上、取引関係上のギャップの存在から、リスクを正確に把握することが困難な場合もあります。そのため、特にリスクが高いことが疑われるサプライチェーンに関しては専門家への相談や関係するステークホルダーとの対話を行ったり、必要に応じて現地調査を実施したりすることが望ましいと言えます。

○ 共存共栄の理念に基づくボトムアップ・アプローチの採用

サプライチェーンへの働きかけにあたって、サプライチェーンに調達基準の遵守を一方的に要求し、監査を実施するトップダウン型の管理手法については様々な弊害が指摘されています。従来の調達実務を無視した要求がなされた場合、サプライチェーンにおける調達基準の遵守コストがいたずらに増大する危険性がありますし、発注側企業の監査コストが増大する可能性もあります。こうした課題を踏まえれば、持続可能性への配慮を発注企業側とサプライチェーンの共同の取組として推進することが望ましく、そうしたボトムアップ型の取組は、中長期的な信頼関係を重視する日本独自の「共生」の文化にも整合すると言えます。

ボトムアップ方式の共同取組にあたっては、サプライチェーンに一方的に調達コードを遵守する負担を課すのではなく、サプライチェーンとの間のコミュニケーションが重要です。サプライチェーンとの間の情報交換を通じてリスクの高さに応じた効果的・効率的な対応策を見出すことにより、遵守コストや監査コストの削減という両者にとってのメリットが期待できます。

○ サステナビリティ条項の導入の有効性

サプライチェーンへの働きかけやコミュニケーションの効果を高めるためには、サプライヤー等がサプライチェーンとの間で結ぶ取引契約において、サステナビリティ条項を導入することが有益です。これにより、サプライチェーンへの働きかけを実施していることを協会や外部ステークホルダーに対し明確にし、透明性を図る機能も期待できます。

5. 担保方法

【解説】

○ デュー・ディリジェンス

リスクベース・アプローチを採用する前提として、持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価することが必要です。リスク評価は事業活動による法令違反の危険性だけでなく、事業活動が地域住民・労働者・消費者等のステークホルダーに負のインパクトを与えていないかという視点も重要です。こうした視点をもった的確な対処を図る上で国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に対して求める人権デュー・ディリジェンスの手法が参考となります。人権デュー・ディリジェンスについては本解説の3.1や4.9をご参照ください。

サプライヤー等となる企業においては、調達コードの遵守だけでなく、より広く法令違反やレピュテーションリスクを回避する観点からも、積極的にデュー・ディリジェンスの実施を検討することを推奨します。

《取組事例》 参考となるサステナビリティ条項

- ・ 自社の事業活動に関するリスクや機会を評価・分析し、重要度の高い分野やサプライチェーンを特定している。
- ・ サプライチェーンに対して、環境・人権・労働・コンプライアンスに関する要望事項を調達先ガイドラインとして示している。
- ・ サプライチェーンとの間で締結する取引基本契約書において、人権デュー・ディリジェンスに関する条文を明記し、契約の新規締結時や改定時に締結している。
- ・ サプライチェーンに対するアンケート調査を実施し、環境・人権・労働を含めた多岐にわたる取組状況を確認している。また、さらに上流のサプライチェーンに対しても同様の働きかけを行うことを求めている。評価の低いサプライチェーンに対しては、改善に向けた指導・教育などを行っている。
- ・ 取引先に対し、社員教育教材の提供、ヘルプデスクによるサポート等、管理体制・ルールの構築を支援している。
- ・ 業界団体で作成しているCSR推進ガイドブック及びセルフアセスメントシートを用いて主要なサプライチェーンに自己点検を依頼している。
- ・ 人権、労働、環境を中心とした観点からサプライチェーンのCSR取組状況を点検している。

5. 担保方法

5.6 取組状況の記録化

サプライヤー等は、協会との間の契約締結の前後を通じて、サプライチェーンに対する調査・働きかけを含む調達コードの遵守に向けた取組状況を、協会の求めがある場合にいつでも提供できるように、可能な限り十分記録化すべきである。

サプライヤー等は、特に調達物品等を製造（組立・仕上段階）及び保管する施設（当該施設がサプライチェーンのものである場合を含む。）の名称及び所在地について、協会の求めがある場合に提供できるようにしておかなければならない。また、当該施設に関連するその他の情報についても、協会の求めがある場合に、可能な限りこれを提供できるような体制を整備すべきである。

【解説】

協会は、後記「5.7 取組状況の開示・説明」に基づき、サプライヤー等となることを希望する者が、調達コードに関連する持続可能性への配慮についてどのような取組を実施しているのか、または実施する予定であるのかを確認することとしています。

担保方法 5.2～5.5、そして5.7のとおり、サプライヤー等は自社の遵守体制整備やサプライチェーンへの働きかけを含め、持続可能性に関するリスクを適切に評価した上で、合理的な取組を実施・予定していることを開示・説明できるように記録化しておく必要があります。その際、リスク評価のプロセスや結果を含めて記録化しておくことが透明性の観点から重要です。記録化の方法や様式は企業の実情にあわせたもの、例えばCSR活動等の記録や報告書をベースにすることが効率的です。これまで記録化を行っていない場合は業界団体から公表されている自己チェック（セルフアセスメント）用の様式なども活用し、自らの取組状況を見える化することが最初のステップとして有効です。

○ 製造・保管施設、流通に関する情報の重要性

調達コードは、調達物品等の製造・流通等に関して持続可能性の配慮を要求するものであることから、トレーサビリティの観点からも調達物品等がどこでどのように製造・保管・流通されているかという情報が重要です。調達物品等の製造施設（加工、組み立て、仕上げ等の各段階）や保管施設、流通管理についてサプライチェーンである場合を含め、その名称、所在地等の情報を準備するよう求めています。

5. 担保方法

5.7 取組状況の開示・説明

サプライヤー等となることを希望する者は、サプライチェーンへの働きかけを含む調達コードの遵守に向けた取組状況（取り組むことを予定しているものを含む。）について、協会が調達物品等の種類や規模等を踏まえて指定する方法により、開示・説明しなければならない。また、契約締結後においても、サプライヤー等は、取組状況について、協会の求めに応じて開示・説明しなければならない。

【解説】

協会は、サプライヤー等となることを希望する事業者に対し、調達コードに関連する取組の状況について開示・説明を求めます。例えば、農産物、畜産物、水産物の生鮮食品、及びパーム油を原料とする揚げ油、石鹼・洗剤、植物を調達するサプライヤー、ライセンサー及び出展者等は、調達計画一覧表を作成のうえ、保管をお願いします。協会が求める場合は提出をお願いします。

また、会期後、あるいは調達完了後、調達結果一覧表を作成のうえ、保管をお願いします。協会が求める場合は提出をお願いします。

詳細は、各個別基準の解説資料をご参照ください。

協会は、取組状況に不明な点がある場合や持続可能性との関係で特に重要度が高いと考えられる課題について、必要に応じて調達物品のトレーサビリティ等について追加の資料提供の依頼やモニタリング等を実施します。

取組を実施しない理由に関する開示・説明の必要性について、調達コードには要件と推奨される事項があります。サプライヤー等は要件を満たすことが前提となりますが、協会はサプライヤー等に対し要件を満たすためにどのように取り組んでいるか、また、取組を何ら実施しない場合にはその正当な理由について説明を求めます。

5. 担保方法

5.8 遵守状況の確認・モニタリング

協会は、サプライヤー等との間の契約締結の前後を通じて、持続可能性に関するリスクの高さに応じて必要があると認めるときは、サプライヤー等の調達コードの遵守状況に関し、確認・モニタリングを実施する。

サプライヤー等は、当該確認・モニタリングに協力しなければならない。上記確認・モニタリングの結果さらなる調査が必要と認める場合、協会は、サプライヤー等に対し、協会が指定する第三者による監査の受け入れを求めることがある。サプライヤー等は、協会がサプライチェーンにおける調達コードの遵守状況を確認・モニタリングし、または監査の受け入れを求める場合についても、これに可能な限り協力しなければならない。

【解説】

○ 確認・モニタリング及び第三者監査に関する協力の必要性

協会は、調達コードの遵守状況に関する確認・モニタリングを実施する際、リスクベース・アプローチでリスクが高いと判断した分野について優先的かつ重点的に対応し、必要に応じて追加の情報開示、ヒアリング、アンケートの実施等の方法により確認します。また、さらに調査が必要と考えられる場合は監査の実施を検討します。サプライヤー等は協会が確認・モニタリングや監査を円滑に実施できるよう協力していただく必要があります。

○ サプライチェーンへの働きかけに関する協力の必要性

協会はサプライチェーンとの間で直接の契約関係を有しないため、サプライチェーンにおける調達コードの遵守状況を確認・モニタリングし、または監査の受け入れを求めようとする場合に困難が生じる可能性があります。そのため、確認・モニタリング等に関するサプライチェーンへの働きかけなどについて、サプライヤー等に協力を求める場合があります。なお、サプライヤー等がこのような働きかけを円滑に行えるよう、サプライチェーンの対応について規定したサステナビリティ条項をサプライチェーンとの取引契約に挿入することが望まれます。

5. 担保方法

5.9 改善措置

サプライヤー等に調達コードの不遵守があることが判明した場合、協会は、当該サプライヤー等に対し改善措置を要求し、一定期間内に改善計画書を提出することを求める。

この場合、サプライヤー等は、当該期間内に、改善計画書を提出した上、協会から承認された計画書に従って、改善に取り組み、その結果を協会に報告しなければならない。

サプライチェーンにおける調達コードの不遵守が判明した場合、サプライヤー等は、協会の求めに応じ、サプライチェーンに対する改善要求の働きかけに協力しなければならない。

協会は、サプライヤー等が調達コードの重大な不遵守があるにもかかわらず適切に改善に取り組んでいないと認められる場合、契約を解除することができる。ただし、サプライヤー等のサプライチェーンにおける調達コードの不遵守に関しては、当該サプライヤー等が本調達コードの規定及び協会の要請に基づきサプライチェーンに対し適切な働きかけを行っている限り、契約解除の対象とはならない。

【解説】

○ 改善措置の要求への対応

協会による遵守状況の確認・モニタリングや監査を実施した結果、調達コードの不遵守が判明することが考えられます。加えて、「6 通報受付窓口」の規定のとおり、通報受付窓口で調達コード不遵守に関する通報があった結果、判明する場合も考えられます。サプライヤー等は自身に調達コードの不遵守があることが判明した場合、協会の要求に応じ改善措置を実施する必要があります。サプライヤー等や協会との間で十分なコミュニケーションをとりながら改善措置を実施するために、改善計画書の提出や計画の実施状況の報告を行う必要があります。また、サプライヤー等自身だけでなく、サプライチェーンに調達コードの不遵守があることが判明した場合、協会の求めに応じ、サプライチェーンに対する改善要求の働きかけに協力する必要があります。

5. 担保方法

【解説】

○ 段階的な措置の規定

協会は、本調達コードの遵守をサプライヤー等をはじめとする関係者との共同の取組として推進すること、サプライヤー等とのコミュニケーションを通じて社会全体で持続可能性の底上げを図ることを意図しています。協会は、たとえサプライヤー等に調達コードの不遵守が判明した場合でも契約を継続しがたい特段の事情がない限り、直ちに契約を解除することはありませんが、サプライヤー等が調達コードの重大な不遵守（自社において深刻な法令違反があった場合等の他、サプライチェーンに対する改善要求の働きかけに全く協力しない場合等は、重大な不遵守となる可能性があります）があるにも関わらず適切に改善に取り組んでいないと認められる場合には契約を解除する場合があります。

また、協会は「5.5 サプライチェーンに対する働きかけ」の規定のとおり、サプライヤー等に対してもサプライチェーンとの共同の取組として調達コードの遵守に取り組むことを推進しています。一方で、サプライヤー等の中にはサプライチェーンにおける不遵守を理由に協会から契約を解除されるリスクを懸念するところもあるかもしれません。そのためサプライチェーンにおいて調達コードの不遵守があった場合でも、サプライヤー等が5、8、9を踏まえ、サプライチェーンに対してリスクの高さに応じた働きかけを行い、また、協会の求めに応じてモニタリング・監査の受け入れや改善措置の働きかけが講じられている場合は契約解除の対象としない旨を規定しています。改善措置の働きかけには一定期間内、不遵守を改善しないサプライチェーンについて使用を停止するよう求められる場合もあります。

- 協会では、サプライヤーには、調達コードの遵守を求めています。また、サプライチェーンにも、サプライヤーから調達コードの遵守を働きかけることを求めています。
- 調達コードの遵守状況を把握するため、サプライヤー等は自社のサプライチェーンと十分な情報・意見交換を行い、共に協力し、持続可能な調達に取り組むことが重要です。
- サプライヤーは協会との契約締結の前後を通じて、調達コードの内容をサプライチェーンに伝達（研修、教育等）するようお願いします。
- 必要に応じて調達コードの遵守状況の把握のため、サプライチェーンに対しデュー・ディリジェンスを実施し、持続可能性リスクの適切な確認・評価を行うことを求めています。
- 上記の取組を、協会の求めがある場合にいつでも提供できるよう、可能な限り十分に記録化し保存することをお願いしております。

5. 担保方法（サプライヤー等をお願いしたい内容まとめ）

調達コードの運用を確実にし、持続可能性に配慮した調達に関する情報発信等を図っていくために、サプライヤー、ライセンサー及び出展者等に以下についてご協力をお願いしています。

①	調達コード本文該当項目5.1、5.2、5.7 「持続可能性に配慮した調達コード」の内容の理解、コミットメント、取組状況 ✓ 誓約書の提出 ✓ 自らの取組状況に関するチェックシートの提出 ✓ 農産物、畜産物、水産物の生鮮食品、及びパーム油を原料とする揚げ油、石鹼・洗剤を調達するサプライヤー、ライセンサー及び出展者等は調達計画一覧表・調達結果一覧表を作成のうえ、保管をお願いします。協会が求める場合は提出をお願いします。
②	5.3～ 契約期間中、持続可能性に配慮した調達コードの遵守。
③	調達コードの不遵守に関する通報を受け付けたときなど、協会が必要と認めるときは、遵守状況の確認・モニタリングや改善措置への協力・対応。

6. 通報受付窓口

協会は、調達コードの不遵守に関する通報（調達コードの不遵守又はその疑いを生じ得る事実をその内容とするもの。以下、単に「通報」という。）を受け付け、これに適切に対応するため、通報受付窓口を設置する。

協会は、通報を受けた場合、当該通報の対象となっているサプライヤー等に対して事実確認を求めるほか、調達コードの不遵守又はその疑いがあると認められる場合等には、必要に応じて、5.9 に定める改善措置の要求等を行い、又はサプライヤー等と関係するステークホルダーとの間のコミュニケーションの促進等を図ることも含め、それらが解決するよう必要な対応を行う。

サプライヤー等は、協会による通報受付対応に協力して対応しなければならない。

通報の受付手続及びその対応等の詳細については、協会が別に定める。

【解説】

協会はサプライヤー等による調達コードの遵守を確保するため、サプライヤー等の候補から事前のコミットメントや調達計画一覧表、取組状況の開示・説明を受けるとともに、リスクの高さに応じた確認・モニタリングを実施することとしています。一方で、調達コードの不遵守のリスクを低減するための対策を講じたとしても、調達コードの不遵守が起きる可能性はなお残ります。そのため、協会は不遵守またはその疑いを生じ得る事実がある場合にはそれを通報することができる窓口を設置しています。通報の受付手続やその対応等の詳細については、2024年10月に「持続可能性に配慮した調達コード通報受付対応要領」を策定しました。対応要領においては、案件、通報の手段、処理プロセス、情報公開等について定めています。また、個々の対象案件に該当する通報案件の処理にあたり、必要に応じて専門的な知見を有するものからなる持続可能性委員会の委員等へ助言を求めます。

協会は、調達コードに係る通報受付窓口を設置しました。

- 調達コードの不遵守に関する通報を受け付け、それらの迅速かつ適切な解決に向けて必要な対応を、公平かつ透明性をもって実施すること
- 調達コードの不遵守を理由として生じた問題に関して、当事者間の合意に向けて当事者間の建設的な対話を促進する等をして、適正な改善を図ること。
- 通報受付窓口の設置、通報方法、対応要領に関する情報は協会のHPに記載しております。
- 通報を受け付けた際は、サプライヤー等に対し、通報処理の円滑な実施にご協力をお願いしております。

用語	意味
物品・サービス・工事等	工事、建築資材・副資材、設備・備品・消耗品、各種サービス等（電磁的により提供されるものを含む。）
ライセンス商品	協会とのライセンス契約に基づいて、ライセンシーによって製造・販売等される物品
出展者等	日本国政府、協会、本園芸博に出展する外国政府、国際機関及びその他の機関（公式参加者）、企業及び自治体等（非公式参加者）、協会と商業活動に関する営業参加契約書を締結する事業者（一般営業参加者）、その他本園芸博の運営に参画する事業者（催事参加者及び広報参加者等）等
サプライヤー	協会が契約を締結する物品・サービス・工事等の提供事業者（1次サプライヤー）
サプライヤー等	協会が調達する物品・サービス・工事等のサプライヤー、協会がライセンス契約した本園芸博のライセンス商品のライセンシー、及び本園芸博への出展者等
ライセンシー	国際園芸博覧会のロゴ等を用いた公式ライセンス商品等を製造・販売等する事業者
サプライチェーン	原材料の採取を含め、サプライヤー、ライセンシー、出展者等に供給するまでの製造や流通等の各段階を担う事業者（2次サプライヤー、3次サプライヤー等）
協賛企業	国際園芸博覧会の運営等に要するノウハウ、商品・サービス及び資金を提供する企業
製造・流通等	協会への納品（電磁的方法を含む。）・サービス提供、ライセンス商品の販売又は出展者等への納品・サービス提供までの、国内外における、原材料の採取、製造、制作、建設、流通、運営等のプロセス（持続可能性の観点からは、原材料採取から廃棄に至るまでのライフサイクル（又はリチェーン）全体を通じた視点も重要であるが、調達コードが対象とする範囲の明確化の観点から、協会への納品・サービス提供、ライセンス商品の販売、又は出展者等への納品・サービス提供までとする。）

用語	意味
バリューチェーン	製品やサービスの開発を含み、原材料採取、製造、流通、保管、サービスの提供、使用等を経て、廃棄やリサイクル等の処分に至るまでの製品やサービスのライフサイクル全体を指す
インクルーシブ	「包摂的」を意味し、多種多様な人々が差別やハラスメントを受けることなく、受け入れ合う状態
オフセットスキーム	カーボンクレジットを用いた CO ₂ 相殺手法。カーボンクレジットは、太陽光発電設備の導入、森林管理等のプロジェクトを対象に、そのプロジェクトが存在しなかった場合の排出量及び炭素吸収・炭素除去量の見通し（ベースライン排出量等）と実際の排出量等（プロジェクト排出量等）の差分について、MRV（モニタリング・レポーティング・検証）を経て、国や企業等の間で取引できるように認証されたものを指す
デュー・ディリジェンス	企業の事業活動及びサプライチェーン等の取引関係を通じた法令違反、人権侵害、環境汚染等の負の影響を評価した上で、その結果を踏まえた対策を講じ、さらにその効果について検証する継続的なプロセス
女性のエンパワーメント	女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力をもつこと
リプロダクティブヘルス・ライツ	性と生殖に関する健康と権利。子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができる基本的権利
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和のとれた状態。国内では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第 64 号）の施行を受け、国等においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する調達等の取組が進められている

○ 国際的な合意・行動規範関連

- ・ 国連持続可能な開発のための2030アジェンダ（持続可能な開発目標（SDGs））
- ・ パリ協定
- ・ 世界人権宣言
- ・ ILO 中核的労働基準
- ・ ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
- ・ 労働における基本原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ
- ・ OECD多国籍企業行動指針
- ・ 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
- ・ 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- ・ 先住民族の権利に関する国際連合宣言

○ その他の国際的なイニシアティブ・規格、ガイダンス等

- ・ 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
- ・ ISO20121:2024 イベントの持続可能性に関するマネジメントシステム－要求事項と利用手引
- ・ ISO26000:2010 社会的責任に関する手引
- ・ ISO20400:2017 持続可能な調達に関する手引
- ・ 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ガイドライン」
- ・ 農林水産省「みどりの食料システム戦略」
- ・ 農林水産省「みどりのチェックシート」
- ・ 公益社団法人2025年日本国際協会「持続可能性に配慮した調達コード（第3版）」
- ・ 公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した調達コード（第3版）」