

ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン

本ガイドラインの運用にあたって

私たちニッポンハムグループは、「ニッポンハムグループサステナブル調達方針」に基づき、商品・サービスの安全や、社会問題、環境問題に配慮した責任ある調達の推進に向けて、サプライヤー様との連携を強化して取り組みを行っています。「ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン」は、サプライヤーの皆様にも取り組みを求める具体的事項を提示することで、サプライヤーの皆様と共に持続的な社会の実現を目指すことを目的としております。本ガイドラインの適用範囲は、ニッポンハムグループ各社及び、製造委託先を含む全てのサプライヤーの皆様です。サプライヤーの皆様におかれましては、本ガイドラインの趣旨と当社の求める事項にご理解いただき、これに沿った取り組みをしていただけるようお願いいたします。加えて、皆様の仕入先や協力事業者等の上流サプライヤー様にもご理解、ご協力いただけるよう働きかけをお願いいたします。

1. 法令・社会規範の遵守と体制の構築

■法令の遵守と文化・慣習の尊重

・国際ルール及び様々な国と地域の法令・歴史・文化・慣習などを正しく理解し、それらを遵守及び尊重します。

■事業継続計画体制の構築

・災害発生時において、重要業務や事業を継続又は早期復旧できる体制を構築します。

■腐敗の防止

・贈収賄、反社会的勢力の利用など、いかなる不正行為も行いません。また、不当な利益（金銭・贈答品・接待等）の授受を行わず、仮にその行動や情報を知った関係者が不当な取り扱いを受けることが無いようにします。

■知的財産権の尊重

・自社の知的財産を有効に活用すると共に、第三者の知的財産権を尊重し、侵害行為はしません。

■情報の管理

・個人情報、営業秘密及びお取引先より得た機密情報を厳重に管理し、その利用を適切に行います。

■地域社会や住民との共生

・地域社会の環境や住民への健康、安全に配慮した事業を行います。

2. 商品・サービスの品質・安全性の確保

■原材料・資材・商品の安全性の確保

・原材料、資材、商品の安全性のチェックや調査、及び仕入先の品質管理が適正であることを確認します。また、紛争や犯罪にかかわる製品の使用防止に努めます。その他有事の際（自然災害や商品事故など）の対応として必要に応じた危機管理対応を行います。

■適正な表示・情報開示

・原材料の安全性、品質、規格に関して、情報を収集・検証し、正確に記録すると共に、適正な表示を行います。また、製品やサービスに関する表示についても、誤解を生む表示や表現は行いません。

■アニマルウェルフェア

・国際獣疫事務局（WOAH）の基本原則である「5つの自由」の実現を目指します。

3. 公正・公平な取引

■公正かつ自由な競争の確保

・お取引先が自由意思により、商品やサービスを提供することができるよう、公平な参入機会を設けた上で、品質・サービス・実績・価格・信頼性などを総合的に判断します。

■競争法違反の防止

・事業活動における、談合やカルテルをはじめとした競争法違反行為は行いません。

■利益相反行為の禁止

・自己の利益と企業の利益が対立する状況において、企業の利益を損ね、個人的利益を享受することを禁止します。

4. 人権の尊重

■人権の尊重と差別の禁止

・人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、社会的身分、出身、思想、信条、宗教、身体的特徴、性的指向、性自認、疾病及び障がいの有無などを理由に差別的な扱いや虐待など非人道的な扱いは行いません。

■人権侵害の加担・助長の回避

・事業活動、商品・サービスが、消費者や地域社会の人々の人権侵害を引き起こしたり・助

長したり、あるいはそうした人権侵害と事業活動、商品・サービスが直接関連することのないよう努めます。

■適正な賃金の支払い

・国や地域の適用法令や実情に従い、最低賃金、時間外労働の賃金、割増賃金などを支払います。

■労働時間の適切な管理や有給休暇の取得推進

・法定及び予め合意した規則に従い、労働時間の適切な管理や有給休暇の取得を推進します。

■強制労働の禁止

・従業員の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働、不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制は行いません。また、身分証などの不当な預かりや預託金の不当徴収は行いません。

■児童労働の禁止

・操業する国や地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しません。また、児童の健康、安全、道徳、学業などを損なうような就労はさせません。

■結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重

・従業員が報復・脅迫・嫌がらせ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、抗議運動を行う自由を尊重し、労使の対話機会を設けます。

■内部通報制度の構築

・法令違反、不正な行為などのコンプライアンス上の問題、あるいは、人権・労働上の侵害を被った従業員が自社の専用部署又は社外に設置した窓口へ直接報告・相談可能な体制を構築します。また、その際秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにします。

■ハラスメントの禁止

・セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど基本的人権を侵害するあらゆるハラスメントの排除を行います。

5. 健康経営の推進と労働における安全衛生

■健全な職場環境の確保

・国や地域の労働関係法令を遵守し、就業中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、適切な安全対策を講じます。また、従業員のメンタルヘルス対策を行います。

■従業員への教育訓練

・労働災害の発生予防、緊急時や災害時の対応のため、従業員に対して職場の安全衛生につ

いての教育を実施すると共に、全従業員が活躍できる職場を目指します。

■健康経営に関する施策や認証、表彰の推進

・従業員の疾病予防や健康維持・増進活動を推進し、それに関する国や自治体が掲げる認証・表彰の取得を推奨します。

6. 地球環境への配慮

■環境に配慮した商品・サービス

・商品やサービスの開発に積極的な環境配慮の取り組みを行います。

■GHG（温室効果ガス）の排出抑制

・気候変動への対応として、二酸化炭素、メタン、フロン類等の温室効果ガスについて、積極的な省エネ活動や削減に取り組めます。

■廃棄物の特定、管理、削減、責任ある廃棄又はリサイクル

・資源の最小限な使用に努め、廃棄物発生量の適切な管理及び削減やリサイクルに取り組めます。

■適切な水の管理

・水資源の効率的な利用及び使用量削減に努め、排水に関しても水質悪化の防止に努めます。

■生物多様性の保全

・事業活動を営む地域や商品・原材料の調達先における生態系の保全ならびに生物多様性に関する状況を把握し、維持、改善に取り組めます。

【主管部署】 サステナビリティ部
改定経過

2017年4月1日 制定

2022年10月1日 改定

2024年9月13日 改定

2025年8月1日 改定

2026年3月30日 改定