

日本冶金工業サステナブル調達ガイドライン

当社は、品質・価格・納期のみならず、社会や環境にも配慮した責任ある調達活動に取り組んでいます。こうした取り組みをサプライチェーン全体で実現するため、「行動規範・行動指針」及び「NAS グループ人権方針」に沿って「日本冶金工業サステナブル調達ガイドライン」（以下、「本ガイドラインという」）を制定しました。

当社は本ガイドラインに基づいた調達活動を実施いたします。また、サプライチェーンを構成するビジネスパートナーとして、仕入先の皆様には、本ガイドラインの下記 1 ～ 7 をご理解いただき、本ガイドラインに基づいた取り組みを推進していただきますよう、お願い申し上げます。

1. コンプライアンス

<法令遵守>

事業を行う国・地域の法令を遵守する。また、条約・協定などの国際基準を尊重する。

<公正な競争>

取引においては公正な競争を行う。事業活動を行う国・地域において適用される競争法（日本では独占禁止法、下請法等）を遵守する。

<腐敗防止>

政治や行政、取引先などを含むステークホルダーと、健全かつ透明な関係を保持し、公正さを疑われるような贈答や接待は行わない。また、国内外を問わず、贈賄や違法な政治献金・恐喝・横領等を行わない。

<適切な貿易管理>

法令等で規制される物品や技術の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行う。

<個人情報・機密情報管理>

個人情報や機密情報は、適切に管理・保護する。

<知財管理>

自社が保有する知的財産権は適切に保護するとともに、第三者の知的財産権を尊重し、侵害しないものとする。

<反社との関係遮断>

反社会的な個人、団体との一切の関係を遮断し、違法・不当な要求には応じない。

<不正行為の予防・早期発見>

従業員への教育・啓発などを含む、不正行為を予防するための活動を行い、内部通報制度の適切な運用を含め、不正行為を早期に発見し対応するための制度を整備する。

2. 品質、安全、安定供給

<製品の品質・安全の保証>

優れた品質管理体制により高品質の商品・サービスを提供する。また商品の安全に関する法令を遵守し、さらに高度な安全性を目指す。また、顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する情報を正確に提供する。

<事業継続計画（BCP）体制の構築・運営>

非常時に起こりうる状況や事象を事前に想定し、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を構築し、運用する。

3. 環境

<環境マネジメント>

資源保護、環境保全、生物多様性に十分配慮し、環境と調和した事業活動を継続的に推進する。

<気候変動対応>

カーボンニュートラルの実現を目指し、事業活動における温室効果ガス（CO₂など）の排出量削減を推進する。

<環境汚染防止>

大気・水質・土壌・騒音・振動・悪臭などに関して、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守し、環境汚染や健康被害につながるような活動を防止する。

<資源循環・廃棄物管理>

廃棄物の適正処理やリサイクル等に関して、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守し、資源の持続可能な利用を促進する。

<化学物質管理>

化学物質の管理に関して、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守し、環境や健康への影響を防止する。

<グリーン調達>

環境に配慮した商品・サービスの調達を推進する。

4. 人権・労働

<児童労働の禁止>

児童労働の禁止に関する条約・協定などの国際基準（ILO1973 年の最低年齢条約（138 号）を含む）を尊重し、事業活動を行う国・地域の法令で定められた最低就業年齢に満たない児童の労働を認めず、また、児童の発達を損なうような就労をさせない。

<強制労働の禁止>

強制労働の禁止に関する条約・協定などの国際基準（ILO1930 年の強制労働条約（第 29 号）を含む）を尊重すると共に、事業活動を行う国・地域の法令を遵守し、強制労働、人身売買、奴隷制などの非人道的行為によって得られた労働力を用いない。また、これらを社会的に助長する行為を行わない。雇用の条件として、パスポート、公的な身分証明書、または労働許可証の引渡しを従業員に要求せず、採用手数料等、国際規範上で不当とみなされる費用を本人に負担させない。

<暴力及びハラスメント並びに差別の禁止>

暴力及びハラスメント並びに差別の禁止に関する条約・協定などの国際基準（ILO2019 年の暴力及びハラスメント条約（第 190 号）及び 1958 年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）を含む）を尊重すると共に、事業活動を行う国・地域の法令を遵守し、従業員の人権・多様性を尊重し、あらゆる暴力（虐待・体罰等を含む）及び差別を禁止する。また、個人の尊厳を傷つけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等）を許容しない。

<労働安全衛生>

労働安全衛生に関する条約・協定などの国際基準（ILO1981 年の職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号）条約及び 2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第 187 号）を含む）を尊重すると共に、事業活動を行う国・地域において適用される安全衛生に関する法令及び規制を遵守する。また、職場における安全確保に努め、心身ともに健康に働くことができる職場づくりに努める。

<労働時間・賃金>

年間所定労働日数や超過勤務時間などの、労働時間に関する法令を含め、事業活動を行う国・地域において適用される労働時間と賃金等に関する法令を遵守し、年次有給休暇、産前産後暇、育児休暇等の権利を保障する。また、十分な生活水準を享受できる賃金の実現に努める。

<結社の自由・団結権・団体交渉権>

事業活動を行う国・地域における労働者の結社の自由、団結権及び団体交渉権を尊重する。

<先住民・地域住民の権利>

事業活動に関係する周辺地域の住民の環境に対する権利（汚染の予防や水及びその他の資源に対する権利を含む）や土地に対する権利を尊重する。

5. 責任ある調達

<紛争鉱物管理>

武装勢力の資金源や紛争地域における人権侵害に加担する可能性を生じさせる紛争地域及び高リスク地域で産出された紛争鉱物（金、すず、タンタル、タングステン及びコバルト等）を、購入・使用せず、紛争鉱物の購入・使用が判明した場合は、これを中止する。

6. 情報開示

<情報開示>

ステークホルダーに対して、事業活動の内容・財政状態・経営成績・リスク情報等の企業情報について適時・適切な開示を行う。

7. 仕入先の皆様へのお願い事項

本ガイドラインの取り組み状況について、アンケート実施等を通じて確認させていただく場合がございます。また、アンケートの結果、本ガイドラインからの著しい逸脱が継続的に確認された場合には、改善要請及び改善に向けたフォローを実施させていただく場合がございます。度重なる改善要請にもかかわらず本ガイドラインから著しい逸脱が継続する場合等には、当社とのお取引を見直させていただくこともございますので、ご理解とご協力のほど、お願い申し上げます。

2025 年 7 月制定