
東急不動産ホールディングスグループ
サステナブル調達方針
【解説書】

東急不動産ホールディングス株式会社

2020年9月

目次

序文	1
1. サステナブル調達の背景	1
2. 「東急不動産ホールディングスグループ サステナブル調達方針」策定の目的	1
3. サステナブル調達方針の準拠	1
4. 解説書について	2
東急不動産ホールディングスグループ サステナブル調達方針解説書	3
1. 各種法令等の遵守	3
1.1 各種法令等の遵守の徹底	3
2. 人権の尊重	3
2.1 国際的な人権及び労働基準の遵守・尊重	3
2.2 差別の禁止	4
2.3 ハラスメントの禁止	5
2.4 地域住民等の尊重	5
2.5 権利の尊重	6
3. 健全・安全・快適な職場環境の確保	7
3.1 結社の自由、団体交渉権	7
3.2 強制労働の禁止	7
3.3 児童労働の禁止	8
3.4 最低賃金以上の賃金支払い	9
3.5 長時間労働の禁止	9
3.6 職場の安全・衛生の対策	10
3.7 緊急時への備え	11
3.8 労働災害及び疾病の防止	11
3.9 産業衛生対策	12
3.10 身体に負荷のかかる作業への対策	13
3.11 衛生設備、食事及び住居の適切な環境の確保	13
3.12 外国人・移住労働者の権利保護	14
4. 公正な取引の徹底	16
4.1 腐敗の防止	16
4.2 反社会的勢力との関係遮断	16
4.3 公正な取引慣行	17
4.4 利益相反行為への適切な対応	17
4.5 責任ある政治的関与	18

4.6	知的財産権の保護	18
4.7	開示情報と守秘情報の把握	19
4.8	通報・相談制度の整備と報復行為の禁止	19
5.	環境への配慮	21
5.1	気候変動への対応	21
5.2	生物多様性の保全	22
5.3	汚染防止	22
5.4	資源の有効利用	23
5.5	適切な水使用	24
5.6	適切な森林資源の活用	24
6.	サービス・品質の向上	26
6.1	安全性の確保	26
6.2	品質管理、品質保証体制の構築	26
6.3	商品・サービスに係る必要な情報の開示	27
7.	適切な情報の管理	28
7.1	適切な情報の管理	28
8.	BCPの構築	29
8.1	BCPの構築	29
9.	地域社会への貢献	29
9.1	地域社会への貢献	29
10.	サステナブル調達方針実践への協力	30
10.1	取引先への展開	30
10.2	モニタリングへの協力	30
	付属書	31

序文

1. サステナブル調達の背景

近年、企業のサプライチェーン*のグローバル化に伴い、様々な社会課題や環境問題が深刻化しています。日本国内で起こる長時間労働や品質偽造問題のみならず、途上国で起こる強制労働や児童労働、また違法な森林伐採など、サプライチェーン上で起こる人権侵害や環境破壊、気候変動を引き起こす問題は世界全体に影響を及ぼしています。

さらに、児童労働や差別、強制労働、生物多様性、動物愛護などに対する消費者意識の高まりから、企業にとっては、社会から「不適切」と判断された場合、信頼度低下や不買運動など事業活動に深刻な影響を受ける事例もあります。

企業は、製品・資材・原材料・サービスなどの調達にあたっては、品質・性能・価格・納期などに対する従来の取り組みだけでなく、人権・環境問題や労働環境などへの対応や未然防止に努める必要性が高まっています。

※企画・設計段階から資源採取、原料生産、商品・サービスの生産、流通といった消費者に商品・サービスが届くまでの一連の流れ

2. 「東急不動産ホールディングスグループ サステナブル調達方針」策定の目的

こうした背景の下、企業は自社の利益だけではなく、自らの事業活動が環境や社会に与える影響に責任を持ち、配慮しながら事業を行うことを社会から求められています。

当社グループは、「東急不動産ホールディングスグループ サステナブル調達方針」（以下、本方針）の序文に明記したとおり、事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーとともに、サステナブルな社会と成長を目指しております。一企業が単独で事業を完結することが難しい時代であり、調達活動において取引先様と本方針を共有、実践することで相互成長し、また、本方針の運用をサプライチェーン全体で取り組むことにより、①リスクの事前回避、②問題発生時の被害の最小化、③競争力の強化が期待できると考えています。

取引先様におかれましても、本方針の趣旨と内容をご理解いただき、エンゲージメントを強化し、当社グループとともにサステナブル調達活動の実践を推進してまいりますようお願い申し上げます。

3. サステナブル調達方針の準拠

本方針で定めた「サステナブル調達方針項目」は、以下の基準に準拠し、対象を当社グループ内からサプライチェーンまで広げたものです。

- ・東急不動産ホールディングスグループ行動基準
- ・東急不動産ホールディングスグループ 人権方針

- ・東急不動産ホールディングスグループ環境ビジョン
- ・国連グローバル・コンパクトにおける「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則
- ・一部にISO 20400などの持続可能な調達に関するガイドラインを参照

4. 解説書について

この解説書では、本方針内の用語の解説、関連する代表的な法令や国際基準、そして方針の実践の手引きとなる具体的な取り組み事例などを紹介しています。

東急不動産ホールディングスグループ サステナブル調達方針

解説書

1. 各種法令等の遵守

1.1 各種法令等の遵守の徹底

各国現地法及び国際法を含め、各種法令等を遵守し社会規範や企業倫理を十分に理解し、良識と責任を持って行動する。

(解説)

【実践の手引き】

事業活動を行う国／地域や地方や自治体で、法令や法令の解釈が異なる場合、適用される最も厳しい要件を遵守する。

2. 人権の尊重

2.1 国際的な人権及び労働基準の遵守・尊重

人権や労働に関する国際的な基準*を支持し、人権を尊重した事業活動を行う。

*国際人権章典（世界人権宣言及び国際人権規約）及び労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、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等

(解説)

国際的な基準には、その他、当社グループが加盟している国連グローバル・コンパクト10原則が含まれます。

【実践の手引き】

事業活動を行う国／地域の法律と国際基準が矛盾する場合は、企業は国際基準を尊重するよう努める。

2.2 差別の禁止

国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無などに基づく差別行為を排除し、雇用や就業における機会の均等などを損なわないようにする。

(解説)

【性的指向・性自認とは】

性的指向とは人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのか（もしくは向かわないのか）を示す概念をいい、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・アセクシュアル（いずれの性別にも恋愛・性愛を感じない）などがあります。

性自認とは、生物学的な性（からだの性）とは関係なく、自分自身の性をどのように認識しているのか（こころの性）を示す概念をいいます。からだの性とこころの性が異なる状態をトランスジェンダーといいます。

性的指向・性自認（Sexual Orientation & Gender Identity）は、英語の頭文字をとり SOGI と略することがあり、また、LGBT とは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの略です。

【差別行為とは】

採用、求職、昇進、報酬、教育の受講機会、業務の割り当て、賃金、福利厚生、懲罰、解雇等において、本人の資格、技能及び経験など業務遂行能力に基づかない要素により、機会や待遇に差を設けることをいいます。

【関連法令等】

日本国内：「男女雇用機会均等法」や「障害者雇用促進法」

国際条約：ILO の「差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）」

等

【実践の手引き】

差別行為を排除するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 資格、技能及び経験を社内すべての職務における雇用、配属、研修及び昇進の判断基準として定めるよう、企業方針や手順を設ける
- 差別における苦情処理手順を策定し、従業員には相談窓口体制とプロセスを周知する。差別が明るみに出た場合には、苦情、要請に対処する
- 差別禁止の方針策定と実践に関する従業員研修を実施する
- 採用や雇用継続の条件として妊娠検査や避妊を用いることや、安全衛生上の理由で必要な場合を除き健康診断の結果を用いること、女性求職者及び従業員に妊娠の有無を尋ねることなどを行わない

- 特定の宗教を信仰している人を採用しない、昇給させないなどというような差別を行わない

2.3 ハラスメントの禁止

職場の関係者に対し、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどの一切のハラスメントを行わず、またそのような発言、行動を一切容認しない。

(解説)

【ハラスメントとは】

他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたりすることを指します。また、ハラスメントは自社の従業員同士だけでなく、従業員が顧客から受ける場合、従業員が取引先に行う場合も含まれます。

【セクシュアルハラスメントとは】

相手が不快に思うような性的な発言や行為がなされ、それを拒否したことで被害者に解雇や減給などの不利益が生じたり、職場環境が悪化させたりすることを指します。

【パワーハラスメントとは】

職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすることを指します。

【関連法令】

日本国内：「男女雇用機会均等法」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等

【実践の手引き】

ハラスメントの被害を受けることのないよう取り組むとともに、被害を受けている従業員を発見し救済するために通報窓口を設置する。

2.4 地域住民等の尊重

事業活動を行う地域の文化・慣習、地域住民やコミュニティ等を尊重する。

(解説)

【実践の手引き】

地域社会とのエンゲージメント（関係構築にむけた対話や交流を含む）を積極的に行い、地域社会からの「声」を出来る限り把握・対応し、理解と信頼を得られるよう努める。

2.5 権利の尊重

社会的弱者及び社会的少数者（マイノリティ）の権利を尊重する。

(解説)

【社会的弱者とは】

一般的に女性や障がい者、子ども等、社会の構成員でありながら大多数と比較して不利益な立場に立たされる個人・集団を指します。

【社会的少数者（マイノリティ）とは】

民族的・文化的少数者や性的少数者（LGBT／SOGI 等）、移住労働者等、社会的多数派（マジョリティ）に対し、社会においてその属性が少数で存在の認識がされにくく、偏見・差別の対象になるなど、社会的損失を被るおそれのある様々な属性・特徴をもつ人々を指します。

【関連法令等】

- ・ 日本国内：「男女雇用機会均等法」や「障害者雇用促進法」
 - ・ 国際条約：ILO の「差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）」
- 等

【実践の手引き】

これらの人々の権利を尊重するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- ・ 障がいを持つ従業員、顧客、その他の来訪者の健康と安全を確保するため、自社の施設に合理的な調整を施す
- ・ 障がい者授産製品の使用等に配慮すること
- ・ 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すること

3. 健全・安全・快適な職場環境の確保

3.1 結社の自由、団体交渉権

結社の自由及び団体交渉の権利を確保し、法令や慣行により労働組合の結成が認められていない国や地域においても、労使間対話を通じた課題解決を推進する。

(解説)

【結社の自由とは】

適用される法令に従い、従業員が従業員自らの選択により労働組合の結成、加入（または結成や加入を辞退する）権利を有することをいいます。

【団体交渉とは】

従業員が不利益（妨害や差別、報復、ハラスメントなど）を受けることなく、労働組合を通じて労働条件や経営慣行に関する意見交換を経営陣と行うことを保証する権利をいいます。

【関連法案等】

日本国内：「日本国憲法 第 21 条」「日本国憲法 第 28 条」「労働組合法」

国際条約：ILO の「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」

等

【実践の手引き】

- 権利を尊重し確保するために、従業員が自らの選択で労働組合へ不利益をうけることなく加入できることを周知し、労働組合の設立や管理、運営、団体交渉に対しいかなる干渉も行わないこと
- 政府が人権（職場での権利を含め）の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない国においては、労働組合とその指導者の秘密性を保護すること

3.2 強制労働の禁止

あらゆる形態の強制労働を排除し、防止する。

(解説)

【強制労働とは】

自らの意思によるものではなく、かつ何らかの処罰の脅威の下で強要されて行うすべての労働またはサービスを指します。処罰とは監禁、暴力や暴力による威嚇、

従業員が職場の外に自由に出ることの制限等を含みます。

奴隷制度、債務による奴隷的拘束、搾取を目的とし拉致・誘拐等を通じて人を獲得する人身取引、労働場所への監禁、労働の条件と種類に関するごまかしや虚偽の約束等も強制労働にあたります。賃金またはその他の報酬が提供されていることは、必ずしもそれが強制労働でないことを示すものではありません。

【関連法令等】

日本国内：「労働基準法」

国際条約：ILO の「強制労働に関する条約」「強制労働の廃止に関する条約」

等

【実践の手引き】

強制労働を排除し、防止するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 強制労働に関し、利用しない、加担しない、利益を得ないという明確な方針を定めること
- 現地における国内法令の強制労働関連規定を遵守するだけでは不十分な場合、国際基準を考慮に入れること
- すべての会社役員に、強制労働とは何かに関する十分な理解を徹底すること
- すべての時間外労働は任意とし、すべての従業員が時間外労働を拒否する権利を有すること、またその権利を従業員に周知すること
- 労働者が簡単に理解できる言葉で、離職の自由と手順を記載した雇用契約を作成すること
- 強制労働への加担を避けるため、使用する原材料やサプライチェーン上に強制労働がないか確認すること

3.3 児童労働の禁止

児童労働を廃止することを支持し、実践する。

(解説)

【児童労働とは】

一般的に 15 歳またはその国や地域の法令で使用が許される年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を雇用すること、または 18 歳未満の者が健康・安全・道徳を損なう恐れのある危険で有害な業務にあたることをいいます。

ただし、ILO の最低年齢に関する条約 138 号の第 6 条へ合致する「教育的目的のための妥当な現場実習プログラム」または同第 7 条に合致する「軽労働の提

供」については児童労働に含まれません。

【関連法案等】

日本国内：「労働基準法」「児童福祉法」

国際条約：ILO の「就業の最低年齢に関する条約（第 138 号）」「最悪の形態の児童労働に関する条約（第 182 号）」

等

【実践の手引き】

児童労働の廃止のために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 従業員雇用の際に公的証明（政府や公的機関発行の写真付き身分証明書）で各従業員の年齢を確認し、記録に残しておくこと
- 従業員採用のために仲介業者を使用する場合、仲介業者においても同様の年齢確認プロセスが設けられていることを確認すること

3.4 最低賃金以上の賃金支払い

労働法令を遵守し、従業員への賃金は最低賃金以上を支払う。

（解説）

【最低賃金とは】

国や地域で適用される法令の定める最低の賃金をいい、本項では超過勤務支払いや法令定福利厚生も含めます。

【関連法案等】

日本国内：「労働基準法」「最低賃金法」

国際条約：ILO の「最低賃金決定条約（第 131 号）」「賃金保護条約（第 95 号）」

等

【実践の手引き】

最低賃金以上の支払いを保証するため、たとえば従業員の賃金からの控除は社会保険や税金など法令で認められたもののみを行うことなどが挙げられます。

3.5 長時間労働の禁止

労働時間の適正な管理を行い、違法な長時間労働をさせない。

(解説)

【関連法令等】

日本国内：「労働基準法」

国際条約：ILO の「労働時間（工業）条約（第 1 号）」「40 時間制条約（第 47 号）」

「有給休暇条約（改正）（第 132 号）」「週休（工業）条約（第 14 号）」

等

【実践の手引き】

労働時間の適正な管理とは以下のようなことが挙げられます。

- 残業を除く所定の労働時間が契約に規定されており、法定労働時間を超えないものとする
- 企業は従業員には法令に則った休日を提供し、適用される法令が無い場合、従業員は、7 日に 1 回、1 日以上の日を取ること
- 法令に定められた年次有給休暇の権利をすべての従業員に与えること
- 賃金の支払いに出来高払い制を適用する従業員の労働時間も含め、すべての労働時間を正確に記録して残しておき、従業員が自身の労働時間記録を確認できるようにすること

3.6 職場の安全・衛生の対策

安全衛生に関する法令等に基づき安全・衛生管理を行い、労働災害を防止し、身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件を整える。機械や設備については、安全確保のために必要な社内ルールの設定や設備の点検等、適切な安全対策を講じる。

また、職場の安全衛生情報と研修、訓練は、従業員の母国語または理解可能な言語で提供する。

(解説)

【関連法案等】

日本国内：「労働安全衛生法」

国際条約：ILO の「職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号）」「衛生（商業及び事務所）条約（第 120 号）」

等

【実践の手引き】

職場の安全・衛生を確保するため、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 職場の温度、湿度に注意を払い対策を講じ、特に高温下での作業の場合は、適切な水分補給ができるように配慮をすること
- 機械や設備の使用に関する危険を回避するための対策を講じ、事前及び定期的に、従業員教育を実施し、記録に残すこと
- 従業員教育には、業務に関連するリスクと作業手順の周知のほか、業務に関連する工具、機械、作業場、個人用防護具の適切な使用方法を含むこと。また、従業員教育は従業員が理解できる言語で実施すること
- 機械や設備の使用に関して、従業員の安全衛生上の危険を防止するための適切な防護用具を無償で従業員に支給し、着用させること

3.7 緊急時への備え

火災や地震等緊急時における安全対策を実行し、日頃から防災訓練等、安全の確保をする。

(解説)

【関連法案】

日本国内：「消防法」「労働安全衛生法」「建築基準法」

国際条約：ILOの「職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）」

等

【実践の手引き】

安全対策を実行するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 災害時における緊急時対応の防災組織体制と計画および手順書を整備し、定期的に見直しを行う。
- 地震や火災における予防措置として、備品の落下転倒防止、避難設備・消化設備の点検整備、非常用備品や医療品の備蓄、従業員が理解できる言語での教育および訓練、復旧工具の装備など、必要な措置を取る。
- 消防に関する有効な免許または許可を保持し、適用される法令で求められる有効な建築許可を取得すること

3.8 労働災害及び疾病の防止

労働災害及び職業的疾患を防止するために、適切な対策を講じ、事故やトラブル等が発生した際は是正措置を実施する。その際、従業員が危険を報告するプロセスを整備する。

(解説)

【適切な対策とは】

従業員による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の原因調査、原因排除に向けた是正対策の実行、従業員の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策、労災保険への加入等が挙げられます。

【関連法案等】

日本国内：「労働安全衛生法」

国際条約：ILO の「職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号）」

等

3.9 産業衛生対策

人体に有害な生物や化学物質等について、適切に管理し、従業員がこれらに接する際には、研修や保護具を提供する等の対策を講じる。

(解説)

【人体に有害な化学物質とは】

煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などや、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベスト等）等があります。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとして本項の要素として含みます。

【適切な管理とは】

直接的接触機会の特定やそのリスク評価、管理基準の制定及び運用、従業員への適切な教育や保護用品の提供などのことを指します。

【関連法案等】

日本国内：「労働安全衛生法」

国際条約：ILO の「作業環境（空気汚染、騒音及び振動）条約（第 148 号）」「化学物質条約（第 170 号）」

等

【実践の手引き】

具体的な対策として、たとえば以下のような取り組みが挙げられます

- 施設で使用する有害化学物質の製品安全データシート（MSDS）または安全性データシート（SDS）は、従業員が理解できる言語で作成し、有害化学物質を使用するエリアの従業員がこれらのシートすべてをすぐに参照できる

ようにしておくこと

- 化学物質をその物質に適した材質でできた損傷や漏れのない容器で保管し、定期点検によって容器の健全性を確認すること
- 化学物質は天候の影響を受ける可能性がある場所に保管せず、保管に関する製造元の指示に従って保管すること
- 危険な原材料や可燃性化学物質、可燃性原材料は火気や熱源から離し、消火器がすぐに利用可能な区域で保管すること

3.10 身体に負荷のかかる作業への対策

身体的に負荷のかかる作業、健康に被害を及ぼす作業を特定し、災害・疾病を防止するために、適切な対策を講じる。

(解説)

【身体に負担のかかる作業とは】

手動での重量物運搬作業などの重労働のほか、組み立てやデータ入力などの長時間にわたる反復作業や連続作業などが含まれます。

【適切な対策とは】

定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられます。

【関連法案等】

日本国内：「労働安全衛生法」等

3.11 衛生設備、食事及び住居の適切な環境の確保

従業員に衛生的なトイレと飲料水の利用を提供する。また、食事及び住居が提供される場合は、安全かつ衛生的に保ち、これらの施設は適切な環境を確保する。

(解説)

【適切な環境とは】

清潔・衛生が保たれるとともに、安全な飲料水、火災対策、換気、温度管理、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管等が整った環境をいいます。

【関連法案等】

日本国内：「労働安全衛生法」

国際条約：ILOの「衛生（商業及び事務所）条約（第120号）」

等

【実践の手引き】

適切な環境の確保のため、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 法令に従った、または従業員に応じた適切な数のトイレを設置し、さらに性別と個人のプライバシー、利便性、衛生面に配慮し、自由に利用する権利を妨げないこと
- 十分な照明と換気をすべての従業員に確保し、安全な飲料水を自由に飲める環境を提供すること
- 従業員に提供する住居は、消防、衛生管理と電気、機械、構造上の安全を含む安全衛生及びセキュリティに関連する法令に準拠し、すべての必要な許認可を得ていること。また、利用できる清潔なトイレやシャワー、すべての部屋に適切な換気及び当該地域で一般的な温度管理設備を設置すること
- 外国人技能実習生に住居等の施設を提供する場合、「技能実習制度運用要領 出入国管理庁・厚生労働省編」に定められた基準を満たしていることを従業員へ保証すること

3.12 外国人・移住労働者の権利保護

外国人・移住労働者（技能実習生を含む）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、保証金の徴収などの違法又は不当な行為を行わず、当該労働者の理解可能な言語で雇用契約書及び労働条件の提示を行う。

（解説）

【外国人・移住労働者の権利侵害について】

日本国内では特に外国人技能実習生に関する労働関係法令の違反や人権侵害の事例が多数報告されています。

たとえば、実習生の結婚や妊娠などを理由にした解雇や、携帯電話やパスポートを取り上げる、外部との交流を禁じる等実習生の私生活の拘束、割増賃金の不払い等が挙げられます。

また、平成 30 年に厚生労働省が実施した実習実施者に対する監督指導では、7,334 件の監督指導の内、70.4%にあたる 5,160 件で労働基準関係法令違反が認められています。

【関連法令等】

日本国内：「労働基準法」「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」「出入国管理及び難民認定法」

国際条約：ILOの「移民労働者条約（改正）（第97号）」

等

【実践の手引き】

外国人・移住労働者（技能実習生、特定技能の在留資格を有する人、留学生を含む）の権利を尊重・保護するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 受け入れ国及び送り出し国の双方における、適用法令で規定されている外国人・移住労働者（技能実習生、特定技能の在留資格を有する人、留学生を含む）の要件を特定し、遵守すること
- 外国人・移住労働者採用のために仲介業者を使用する場合、従業員が出身国で不当な債務を負わないための確認を行うこと
- 雇用之际、従業員の本人確認書類（パスポートまたは写真付き身分証明書、身元証明書、渡航文書、その他の個人書類など）を保持または管理しないこと
- 雇用契約書や雇用の諸条件の文書は、従業員が理解できる言語で提供し、日本国外に居住する外国人・移住労働者を雇用する場合、従業員が母国を離れる前に提供すること
- 日本人と同一の作業に従事している場合は、日本人に支払う賃金と同等以上にすること
- 現地の法令に定められた妥当な通知を行ったうえで自らの意志で雇用契約を早期終了する外国人・移住労働者に、罰則を科さないこと
- 第三者への送金は、外国人・移住労働者主導で、その認識と同意を得てのみ行うものとする。企業が代理として当該自発的送金を行う場合、処理されたすべての金額について受領書を提供すること
- 外国人・移住労働者の母国語に対応した電話やメールによる相談窓口の存在や、警察（110）、消防、救急（119）等の緊急連絡先に及び通報の仕方を周知すること

4. 公正な取引の徹底

4.1 腐敗の防止

マネーロンダリング、贈賄、横領、司法妨害等、あらゆる形態の汚職・賄賂を自ら行わないことはもとより、それらに加担する行為を行わない。

(解説)

【贈賄とは】

政治家や国内公務員・外国公務員及びこれらに準ずる者（以下、公務員等）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。

また、業務上の見返りを求めない場合であっても、公務員等に対し社会的儀礼を越えた接待・贈答を行うことも含みます。

【関連法令等】

日本国内：「刑法（第 197 条、第 198 条）」「不正競争防止法」「政治資金規正法」
国際条約：「OECD 外国公務員贈賄防止条約」「腐敗の防止に関する国際連合条約」

等

【実践の手引き】

腐敗防止のために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 贈答及び接待については、法令に適合し、かつ社会通念の範囲にある場合を除いて、その授受を行わないこと
- 贈収賄・汚職防止に関して、意識の浸透と理解の徹底を図るために、定期的な研修を実施するように努めること

4.2 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力とは一切関わりを持たず、不当な要求に対しては毅然とした態度で会社を挙げて対応する。

(解説)

【反社会的勢力とは】

暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人をいいます。暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋等が含まれます。

【関連法令等】

日本国内：各地方公共団体による「暴力団排除条例」

国際条約：「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約」

等

【実践の手引き】

反社会的勢力との関係を遮断するために、従業員一人ひとりを孤立させず、組織的に対応することが必要となります。そのために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 反社会的勢力に関する情報を一元的に管理・蓄積し、反社会的勢力との関係遮断に関する社内体制・チェック表の整備、研修活動の実施、外部専門機関との連携を行うこと
- 各種契約書等に反社会的勢力を排除するための条項（暴排条項）を定めること
- 新規に取引を行う、または契約を継続する際には、取引の相手先が反社会的勢力でないことを確認すること
- 万が一反社会的勢力であることを知らずに取引を行うなど関係を有してしまった場合には、相手方が反社会的勢力であると判明した時点で可能な限り速やかに関係を解消すること、そのための一連のプロセス体制を構築しておくこと

4.3 公正な取引慣行

独占禁止法や下請法を遵守し、優越的地位を利用して、取引先に一方的な取引条件を押し付けたり、不当な手段により、競争会社の事業活動を妨げない。

（解説）

【関連法令等】

日本国内：「独占禁止法」「下請法」等

4.4 利益相反行為への適切な対応

売買や業務の受委託等、取引全般において利益相反が生じる場合には適切に対応する。

（解説）

【関連法令等】

日本国内：「会社法」「金融商品取引法」等

【実践の手引き】

受託した業務と自社の業務または他の受託業務等が競合する場合、利益相反の可能性について委託者に事前に説明し、必要に応じ相手方より同意を取得する等のトラブルを予防するための措置を行うことが適切な対応の例として挙げられます。

4.5 責任ある政治的関与

政治家や国内公務員・外国公務員及びこれらに準ずるものに対する接待贈答等について、各国の法令に従い、政治・行政とは健全かつ正常な関係を保つ。

(解説)

【関連法令等】

日本国内：「刑法（第 197 条、第 198 条）」「不正競争防止法」「国家公務員倫理法」

国際条約：「OECD 外国公務員贈賄防止条約」「腐敗の防止に関する国際連合条約」

等

【実践の手引き】

直接、間接を問わず許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手等、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や正規の手続きを踏まない政治献金を行わないことが求められます。

4.6 知的財産権の保護

自社に帰属する知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）が第三者に侵害されないよう保護する。第三者の知的財産権及び営業秘密の侵害を行わない。

(解説)

【知的財産権とは】

主な知的財産には特許権、著作権、意匠権、実用新案権、商標権、営業秘密等が含まれます。

【実践の手引き】

第三者の知的財産権の不正入手や不正使用を一切行わないこと。また、侵害を防ぐため、商品・サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、顧客や取引先を含む第三者の知的財産の事前調査を十分行うことなどが挙げられます。

4.7 開示情報と守秘情報の把握

開示すべき情報と守秘すべき情報を明確に認識、把握し、法令遵守のもと適時・適切な情報管理を行う。

(解説)

【開示すべき情報とは】

事業活動の内容、財務状況、業績、リスク情報（たとえば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚など）等があります。

【関連法令等】

日本国内：「会社法」、「金融商品取引法」等

【実践の手引き】

事業活動に伴うあらゆる業務に守秘義務に関わり、情報開示を行う際は開示すべき情報か否かを組織的に判断することなどが挙げられます。

4.8 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止

問題の把握や解決のため、社内通報・相談の体制を整える。通報・相談された個人の情報は秘密として厳守するとともに、通報・相談したことを理由として通報・相談者が報復等の不利益を被らないよう適切な措置を講じる。

(解説)

【関連法令等】

日本国内：「公益通報者保護法」

国際ガイドライン：「ビジネスと人権に関する指導原則」

等

【実践の手引き】

従業員が匿名で苦情を申し立てられるように、独立した制度を社内や社外に設置することは、経営者が問題を早期に把握することにつながり、問題の未然防止への対策となります。

制度の確実な運用を通して期待できる効果を得るために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 苦情申し立て制度がステークホルダーから信頼され活用されるために、可能な限り制度のアクセスへの障壁（システムに対する認知不足、使用言語の制限、識字能力、費用、所在地の問題及び報復に対する恐れなどを含む）を取り除くことに努めること

- 制度が設ける手続についての情報（手続きにかかる所要時間や通報・相談事項の処理の進捗などを含む）をステークホルダーに対し広くかつ透明性を保ちながら提供すること
- 対応の記録を保持し、通報・相談の頻度、パターン及び要因を定期的に分析することを通じ、今後の問題を防止するために変更すべき施策、手続または慣行などを特定し、対処に努めること
- すべての通報・相談者に関する個人情報の機密性は保持され、組織からの不利益や報復措置を受けることがないことを保証すること

5. 環境への配慮

5.1 気候変動への対応

事業活動のみならず商品・サービスのライフサイクルを通じて、エネルギーの効率的な利用と再生可能エネルギーの利用を推進し、温室効果ガスの排出が気候変動に与えるインパクトを抑える。

(解説)

【商品・サービスのライフサイクルとは】

企画・設計段階から資源採取、原料生産、商品・サービスの生産、流通、消費、廃棄やリサイクルまでの一連の流れをいいます。

【再生可能エネルギーとは】

自然環境の中で繰り返し補給される、太陽光や風力、水力、波力・潮流、地熱、地中熱利用、バイオマスなどが挙げられます。再生可能エネルギーに関する国際イニシアティブとして、事業で使用する電力の再生可能エネルギー100%化にコミットする RE100 や、事業運営に係る車両を電気自動車 (EV) に転換する EV100 などがあります。

【温室効果ガスとは】

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、HFC、PFC、SF₆ の 6 種類の物質群を指します。

【関連法令等】

日本国内：「環境基本法」「地球温暖化対策の推進に関する法律」「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」

国際条約として「気候変動に関する国際連合枠組条約」

等

【実践の手引き】

気候変動への対応にむけ、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- エネルギーの使用量を削減し、温室効果ガス排出を抑制する方法を特定するために、供給する商品・サービスの上流及び生産者について幅広く情報収集に努めること
- 「気候変動に与えるインパクト (影響)」を最小限にするための手段として、環境管理体制 (環境マネジメントシステム※) を構築し、方針・計画 (Plan)、実施 (Do)、点検 (Check)、是正・見直し (Act) という PDCA プロセスを

繰り返すことにより、継続的な改善に努めること

※代表的な環境管理体制：国際的な「ISO14001」、日本国内の「エコアクション 21」等

5.2 生物多様性の保全

資材調達・事業活動の際には、周辺環境や生物多様性、生態系への負荷の低減に取り組む。また、資源保存や再生産確保のための措置が講じられていない絶滅危惧種の動植物に由来する原材料を使用しない。

(解説)

【絶滅危惧種】

絶滅のおそれのある種を指し、絶滅のおそれのある野生生物のリストとして国際自然保護連合（IUCN）が作成した「レッドリスト」や環境省作成の「レッドデータブック」があります。

【関連法令等】

日本国内：「生物多様性基本法」「鳥獣保護法」「種の保存法」「特定外来生物法」
国際条約：「生物多様性条約」

等

【実践の手引き】

生物多様性保全のために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 生態系保全、回復、インフラ開発に関して、事業を行う地域での全ての法令を遵守することはもとより、調達する商品または原材料に潜む生物多様性損失に関するリスクを特定するべく、供給する商品・サービスの上流及び生産者について幅広く情報収集に努めること
- 環境管理体制（環境マネジメントシステム）を構築し、適切な運用を通じ継続的な改善に努めること

5.3 汚染防止

各種環境法令に基づき、大気・水質・土壌等の汚染を防止し、化学物質を適切に管理し、汚染物質の排出防止やその原因となる材料の削減に取り組む。

(解説)

【化学物質の適切な管理とは】

製造段階で商品や原材料に含有されてはならない化学物質を管理することはも

とより、外部環境に排出される化学物質についても排出量の把握、行政への報告等を行い、当該物質の排出量の削減に努めることをいいます。

【汚染物質とは】

継続的に摂取される場合に人の健康を損なうおそれがある物質で、大気や土壌、水質汚染の原因となるものをいいます。

【関連法令等】

日本国内：「大気汚染防止法」「土壌汚染対策法」「水質汚濁防止法」等

【実践の手引き】

環境管理体制（環境マネジメントシステム）を構築し、適切な運用を通じ継続的な改善に努めるとともに、汚染物質の放出による環境汚染のリスクを防ぐために、汚染抑制を図る装置の導入、生産工程の修正、定期的な機械整備等の適切な手段を講じ、汚染や事故が発生してしまった場合関係当局に速やかに報告することなどが挙げられます。

5.4 資源の有効利用

各種環境法令に基づき、事業に使用する資源の有効利用及び廃棄物の削減に取り組む。

（解説）

【資源の有効利用とは】

資源保全、再利用、リサイクル、代替等の対策を講じ、使用状況を定期的に確認し、化石燃料、有害物質、天然資源等の消費量の削減に努めることをいいます。

【関連法令等】

日本国内：「容器包装リサイクル法」「建設リサイクル法」「家電リサイクル法」
「食品リサイクル法」
国際条約：「バーゼル条約」
等

5.5 適切な水使用

適切な水資源管理及び水資源の効率的な利用に取り組み、事業及び原材料の生産に使用される水資源の保全へも考慮する。

(解説)

【適切な水資源管理とは】

水の使用量や排水に関する事業を行う地域での全ての法令を遵守するとともに、排水に関連した必要なすべての許可、免許、登録、規制認可を取得し、有効または最新の状態に保持及び管理し、違法な排水を防止すること等をいいます。

【効率的な利用とは】

水源と水の使用量を管理したり、排水の再利用またはリサイクルに取り組むことや、各種技術を利用して、雨水を集め、取水量を減らし、節水技術を追求したりすること等を通じ、水の使用量の最適化または削減に努めることをいいます。

【関連法令等】

日本国内：「環境基本法」「水質汚濁防止法」

国際条約：「マルポール条約」

等

5.6 適切な森林資源の活用

生物多様性や保護価値の高い森林の保全、森林と共存する地域の文化、伝統、経済を尊重し、伐採国・地域における法令を遵守し、再生材、認証材などの持続可能な方法で生産された森林資源を活用するよう努める。

(解説)

【保護価値の高い森林とは】

FSC（森林管理協議会）の定義では以下の6点のいずれかに当てはまるものを指します。

- 1) 世界的、地域的または国ごとにみて生物多様性の価値が集中している森林
- 2) 世界的、地域的または国ごとにみて、重要で広大な景観レベルの森林
- 3) 希少で、脅威にさらされているまたは危機に瀕している生態系の中にあるか、またはそれを含む森林地域
- 4) 危機的状況において、水源保護、土壌浸食制御等の自然の基本的な機能を提供する森林
- 5) 地域社会の基本的ニーズ（収入や食糧等）を満たすために欠かせない森林
- 6) 地域社会の伝統的文化的アイデンティティに重要な森林

【認証材とは】

たとえば東京 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で認められたものとして FSC*1、PEFC*2、SGEC*3 等が挙げられます。

*1 Forest Stewardship Council（森林管理協議会）

*2 : Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes

*3 : Sustainable Green Ecosystem Council（緑の循環認証会議）

【関連法令等】

日本国内：「森林法」「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（クリーンウッド法）」「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（グリーン購入法）」
等

【実践の手引き】

森林保護に関して、事業を行う国や地域でのすべての法令を遵守することが求められます。

また、森林資源を持続可能な森林経営が行われている森林から調達し、違法伐採材は使用・取引しないためにも以下のような取り組みが挙げられます。

- 調達する森林資源が伐採に当たって、原木の生産された国又は地域における森林に関する法令等に照らして手続きが適切になされたものであることを確認すること
- 調達する森林資源が中長期的な計画又は方針に基づき管理経営されている森林に由来するものであり、森林の農地等への転換に由来するものでないことを確認すること
- 調達する森林資源が伐採に当たって、生態系の保全に配慮されていることを確認すること
- 調達する森林資源が伐採に当たって、先住民族や地域住民の権利に配慮されていることを確認すること

6. サービス・品質の向上

6.1 安全性の確保

商品・サービスの企画、設計から提供、アフターサービスまでのあらゆる場面において、常にお客様の安全・安心に配慮し、安全性・健康性を確保する。

(解説)

【関連法令等】

日本国内：「住宅品質確保促進法」「製造物責任法」「消費生活用製品安全法」等。

※ 安全基準は法令の細則等や JIS 等で定められており、海外の安全規格としては UL、BSI、CSA 等

6.2 品質管理、品質保証体制の構築

品質管理体制を構築し、商品・サービス等の設計基準、品質基準を遵守するとともに、常に品質の向上に努める。

また、調達先及び調達する商品・サービス・原材料に関して、アニマルウェルフェア（動物福祉）に配慮していること、紛争、犯罪に加担していないことを確認し選定をする。

(解説)

【品質管理体制（マネジメントシステム）とは】

商品安全活動及び品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指します。ここで「商品安全活動及び品質保証活動」とは、製品安全方針・品質方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、製品安全や品質保証に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味します。代表的な品質管理体制の国際基準としては、「ISO9000 シリーズ」があります。

【アニマルウェルフェアとは】

家畜が誕生から死を迎えるまでの間、ストレスをできる限り少なく、行動要求が満たされた、健康的な生活ができる飼育方法をめざす畜産のあり方です。アニマルウェルフェアの状況を把握するうえで役立つ指標として、以下に挙げる「5つの自由」があります。

- 1) 飢え及び渇きからの自由（給餌・給水の確保）
- 2) 不快からの自由（適切な飼育環境の供給）
- 3) 苦痛、損傷、疾病からの自由（予防・診断・治療の適用）

- 4) 正常な行動発現の自由（適切な空間、刺激、仲間の存在）
- 5) 恐怖及び苦悩からの自由（適切な取り扱い）

日本国内ではアニマルウェルフェアに関する法令として「動物の愛護及び管理に関する法律」「産業動物の飼養及び保管に関する基準」、また指針として「アニマルウェルフェアの考え方に対応した飼養管理指針」等があります。

【紛争、犯罪への加担とは】

紛争地域の武装勢力や犯罪組織の資金源になっていたり、児童労働、強制労働、人身売買、性的暴力の蔓延等の重大な人権侵害を基に成り立っていたりする商品や原材料を調達することを通じ、紛争、犯罪へ加担することをいいます。

関連する法令として米国「ドッドフランク法」やEU「紛争鉱物規則案」、リスク回避の手引きとしてOECD「紛争地域及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」等があります。

6.3 商品・サービスに係る必要な情報の開示

商品・サービスの説明等は法令等を遵守し、最終消費者・利用者の判断を左右する重要事項については、理解が得られるよう説明する。

また、断定的な表現を用いたり、虚偽、過大な商品・サービス等の説明（不当表示等）や、差別的または誤解を与える広告、子どもに悪影響のある広告を行わない。

（解説）

【子どもに悪影響のある広告とは】

子どもに悪影響のある広告とは、子どもの経験不足や想像力を悪用したもの、保護者の権威を傷つける恐れのあるもの、広告の中で描かれる子どもが、保護者等に商品の購入をねだるような表現があるもの等をいいます。

一般的に、「子ども」とは12歳以下のことを指すが、これは法令・規則・常識等により、各国で異なります。

【関連法令等】

日本国内:「消費者契約法」、ガイドラインとして「国連消費者保護ガイドライン」「子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン」「ICC 広告およびマーケティング・コミュニケーションに関する統合規定」等

7. 適切な情報の管理

7.1 適切な情報の管理

個人情報やプライバシー情報、機密情報など業務上取り扱う情報を保護し、情報漏洩を防止するために、管理体制を整備し、情報システムを適切に管理する。

(解説)

【個人情報とは】

個人情報とは、氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいいます。(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができるものを含む)。個人情報を不正、または不当に取得、利用、開示することや漏洩しないことが求められます。

【プライバシー情報とは】

他人から干渉をされたくない、各個人の私生活上の情報や秘密などをいいます。個人情報と違い、特定個人を識別できない情報であってもプライバシーの権利を侵害することがあります。

【機密情報とは】

機密情報とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書等(電磁的・光学的に記録されたデータ情報を含む)により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指します。

【関連法令等】

日本国内:「個人情報保護法」

EU:「GDPR (General Data Protection Regulation : EU 一般データ保護規則)」

国際ガイドライン:OECDの「プライバシーガイドライン」

等

【実践の手引き】

情報アクセスの管理強化や漏洩防止体制を確立することで適切な情報管理・保護への取り組みを推進することができます。この管理体制には従業員等の遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査及び見直しを含みます。

8. BCP の構築

8.1 BCP の構築

災害や不測の事態に備え事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を整備する。

（解説）

【災害や不測の事態とは】

大規模地震・水害等の自然災害、工場における大規模爆発・火災等の事故、パンデミック等のさまざまなタイプの緊急事態をいいます。

【事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）とは】

緊急事態の発生確率や事業に与える影響度を評価し、それぞれのシナリオに基づき、予想される緊急事態に対処するための対応計画を明文化することをいいます。この計画は従業員等の安全のみならず事業を継続するための計画を指します。

【実践の手引き】

緊急事態発生時の業務マニュアルの整備や訓練を行なうことなどが挙げられます。

9. 地域社会への貢献

9.1 地域社会への貢献

事業活動を行う地域の文化・慣習などを尊重し、対話を通して地域社会が関わるさまざまな社会的課題を把握し、課題解決につながる事業活動や社会貢献活動の実施に努める。

（解説）

【地域社会が関わるさまざまな社会的課題とは】

少子高齢化社会への対応、防犯・防災対策や、環境問題として CO2 削減、生物多様性や水資源保存、省資源や健康配慮などが挙げられます。ステークホルダーからの要請や地域社会からの「声」について出来る限り把握・対応し、理解と信頼を得られるよう努めることが望まれます。

10. サステナブル調達方針実践への協力

10.1 取引先への展開

サプライチェーンに対しても、本方針を理解し浸透させるよう働きかける。

(解説)

【実践の手引き】

自社の下請け業者や二次取引先等においても、施設の実態や操業状態について定期的評価を実施し、適用法令が遵守されていること、本方針に沿った事業活動が行われていることを確認し、特定された不履行／不適合項目について適時是正するために働きかけることが必要となります。

10.2 モニタリングへの協力

本方針に基づく活動状況のモニタリングが実施される場合、協力する。

(解説)

【モニタリングとは】

本方針の実践状況を確認するための当社グループによるアンケートや現地監査等を含む活動をいいます。モニタリングはリスクの潜在個所の特定のみならず、模範的取り組みの共有等、継続的な対話を通じたサプライチェーン全体の持続可能性を高めることを目的に実施されます。

【実践の手引き】

本方針に沿った活動の実施記録を作成し、適切に保管するように努め、また、当社グループが本方針への対応状況を確認するために記録を開示・共有を求めた場合や、当社グループまたは当社グループが指名した第三者が事前連絡の有無を問わず、取引先の施設内への立ち入り、従業員への聞き取り、関連文書の確認を行うことに協力いただきます。

付属書

付属書 1

東急不動産ホールディングスグループ行動基準と本方針の対照表

東急不動産ホールディングスグループ行動基準	サステナブル調達方針項目
1-1. 各種法令等の遵守の徹底	1. 各種法令等の遵守
5-3. 人権の尊重	2.2 差別の禁止
5-3. 人権の尊重	2.3 ハラスメントの禁止
5-4. 社会への貢献と環境への配慮 -1 社会貢献活動	2.4 地域住民等の尊重
5-3. 人権の尊重 -1 相互尊重	2.5 権利の尊重
5-2. 健全・安全・快適な職場環境の確保-3 労働環境の整備	3.5 長時間労働の禁止
5-2. (同上) -1 安全配慮義務	3.6 職場の安全・衛生の対策
5-2. (同上) -4 緊急時対応	3.7 緊急時への備え
5-2. (同上) -2 社員の健康への配慮	3.8 労働災害及び疾病の防止
5-2. (同上) -1 安全配慮義務	3.10 身体に負担のかかる作業への対策
5-2. (同上) -1 安全配慮義務	3.11 衛生設備、食事及び住居の適切な環境の確保
5-5. 節度ある接待・贈答等 -2 汚職・賄賂の防止	4.1 腐敗の防止
1-4. 反社会的勢力との関係遮断	4.2 反社会的勢力との関係遮断
1-2. 最適な調達活動と公正な取引の徹底 -4 不公正な取引の禁止	4.3 公正な取引慣行
5-5. 節度ある接待・贈答等 -3 政治家や公務員への接待贈答	4.5 責任ある政治的関与
5-1. 会社財産の保護 -4 知的財産権の保護	4.6 知的財産権の保護
4-4. 適時・適切な情報開示と広報活動	4.7 開示情報と種皮情報の把握
1-2. 最適な調達活動と公正な取引の徹底 -2 合理的な選定 5-4. 社会への貢献と環境への配慮 -2 環境への配慮	5. 環境への配慮

－ 3 環境リスクのチェック	
1－2. 最適な調達活動と公正な取引の徹底 － 2 合理的な選定 2－3. お客様の安全・安心を第一とした商品・サービスの提供 － 1 あらゆる場面でのお客様の安全・安心への配慮 / － 2 安全性の維持・向上	6.1 安全性の確保
1－2. 最適な調達活動と公正な取引の徹底 2 合理的な選定 2－1. お客様ニーズの把握と的確な商品企画 － 3 商品・サービスの設計基準、品質基準	6.2 品質管理、品質保証体制の構築
2－4. 商品・サービスの適切な説明・誠実な勧誘等	6.3 商品・サービスに係る必要な情報の開示
4－1. 適切な文書・情報の管理と情報システムの運用 4－2. 機密情報等の適切な管理と守秘義務の徹底	7. 適切な情報の管理
5－2. 健全・安全・快適な職場環境の確保 4 緊急時対応	8. BCP の構築
5－4. 社会への貢献と環境への配慮 － 1 社会貢献活動	9. 地域社会への貢献
3－5. 適切なルール管理 － 3 社内ルールのモニタリング	10.2 モニタリングへの協力

付属書 2

東急不動産ホールディングスグループ 人権方針（一部抜粋）

- **国際人権基準の尊重**

当社グループは、国際人権章典（世界人権宣言および国際人権規約）および労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言に記された人権を支持・尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や国連グローバル・コンパクトの原則等に基づき、責任ある経営を推進していきます。

国際的に認められた人権と事業活動を行う国・地域の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求します。

- **人権デュー・デリジェンスと救済・是正**

当社グループは、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、事業活動を通じて生じ

る顕在的または潜在的な人権への負の影響を把握して、未然に防止または軽減していきます。人権への負の影響を引き起こした、または助長した場合は、救済・是正に取り組めます。当社グループが、事業またはサービスを通じて、取引先やその他の関係者が与える人権への負の影響とつながる場合には、改善に努めていきます。また、社内外のステークホルダーが、人権に負の影響を与える行為を通報・相談可能な体制を整えています。

- **ステークホルダーとの対話**

当社グループは、不動産事業を核とする幅広い事業展開により、地域や関係者に与える影響が大きいため、さまざまなステークホルダーとの緊密な連携が必要です。従業員や地域社会、取引先、お客さまなどのステークホルダーとの対話を進めます。

当社グループの取り組みの進捗については、ウェブサイトや統合報告書で開示していきます。

付属書 3

東急不動産ホールディングスグループ環境ビジョン 1998年基本理念策定 2015年改定

- **環境理念** 私たちは、都市と自然、人と未来をつなぐ価値を創造します。
- **環境方針** 私たちは、事業を通して環境と経済の調和に取り組めます。
- **環境行動** 私たちは、3つの視点で5つの課題に取り組めます。

3つの視点

- 目標を開示して実行します。
- 先進的な取り組みに挑戦します。
- 社会の皆さまと協働して取り組めます。

5つの環境課題

- 気候変動
- 生物多様性
- 汚染と資源
- 水使用
- サプライチェーン

付属書 4

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクトは、1999年、コフィー・アナン国連事務総長が提唱し、翌2000年7月、正式に発足しました。各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。参加する企業・団体は、「人権」「労働」「環境」

「腐敗防止」より構成される 10 原則を自発的に支持、実践することが求められます。2020 年 6 月現在、世界で 1 万 4,000 を超える企業・団体が参加しています。

<国連グローバル・コンパクト 10 原則>

人権 企業は、

原則 1： 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則 2： 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働基準 企業は、

原則 3： 組合形成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、

原則 4： あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則 5： 児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則 6： 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 企業は、

原則 7： 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則 8： 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則 9： 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 企業は、

原則 10： 強要と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。

付属書 5

ISO 20400 持続可能な調達に関するガイドライン

ISO 20400 は 2017 年 11 月国際標準化機構（ISO）の新規格として発行され、企業や政府などあらゆる組織の調達活動に、持続可能性を統合するための手引書であり、認証規格ではなく、ガイドラインという位置づけです。

以上

2020 年 9 月 1 日制定