

東京建物グループ

# サステナブル調達基準ガイドライン

## はじめに

平素は東京建物グループの事業活動にご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

東京建物グループは、2030年頃を見据えた長期ビジョン「次世代デベロッパーへ」に基づき、事業を通じて「社会課題の解決」と「企業としての成長」をより高い次元で両立することで、すべてのステークホルダーにとっての「いい会社」を目指し、持続可能な社会を実現するための取り組みを進めております。

東京建物グループは、多くのお取引先様とともに事業を推進しているため、お取引先様とともに持続可能なサプライチェーンを構築していくことが不可欠と考えております。法令を遵守し、人権尊重や労働安全衛生の確保、腐敗防止、環境保全等に配慮したサステナブルな調達の実現に向け、サプライチェーン全体で取り組みを進めるため、2021年5月に「サステナブル調達基準」を制定し、お取引先様とのエンゲージメントを進めております。

今般、「サステナブル調達基準」の趣旨・内容を的確にご理解いただくため、「サステナブル調達基準ガイドライン」を策定いたしました。本ガイドラインでは、「サステナブル調達基準」における各基準の実践が求められる社会的な背景や、各基準を実践いただく際の参考となる具体的な取り組み例を示しております。本ガイドラインもご活用いただき、お取引先様におかれましてもサステナブルな調達の実現に向けた取り組みを推進していただきますよう、お願いいたします。

2023年9月  
東京建物株式会社

## 本ガイドラインの構成

本ガイドラインでは、各基準について、以下の内容で解説しております。

サステナブル調達基準の各基準
<b>基準の解説</b> ..... ..... .....
<b>具体的な取り組みの一例</b> ..... ..... .....

「基準の解説」では、各基準の実践が求められる社会的な背景を、「具体的な取り組みの一例」では、各基準を実践していただく際の参考となる取り組み例を示しております。なお、「具体的な取り組みの一例」はあくまでも一例ですので、お取引先様の事業や業務内容、その時々々の社会情勢等を踏まえ、最適な取り組みを検討し、実践していただくようお願いいたします。

## サステナブル調達基準の項目

サステナブル調達基準は、以下の項目で構成しております。

<b>1. 法令等の遵守</b> .....	<b>5</b>
1-1. 事業活動を行う国や地域の法令等（各国現地法及び国際法を含む。）を遵守する。 .....	5
<b>2. 人権の尊重</b> .....	<b>6</b>
2-1. 人権に係る国際的な基準を遵守・尊重し、基本的人権を尊重する。 .....	6
2-2. 人種、国籍、信条、性別、性的指向、年齢、社会的地位または出身等による差別やハラスメントを行わない。 .....	7
<b>3. 健全な労働慣行・労働環境の確保</b> .....	<b>8</b>
3-1. 組合結成の自由及び団体交渉の権利を確保する。 .....	8
3-2. 強制労働及び児童労働を排除し、防止する。 .....	8
3-3. 人種、国籍、信条、性別、性的指向、年齢、社会的地位または出身等による労働条件の差別を行わない。 .....	9
3-4. 最低賃金・残業代・福利厚生などに適用される法規制を遵守する。 .....	10
3-5. 違法な長時間労働および過重労働をさせない。 .....	10
3-6. 従業員にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境の整備に努める。 .....	11
<b>4. 公正な事業活動</b> .....	<b>13</b>
4-1. 贈収賄等の腐敗行為を行わない。 .....	13
4-2. 独占禁止法や下請法を遵守し、不公正・反競争的な取引を行わない。 .....	13
4-3. 反社会的勢力に対して断固とした姿勢で臨み、不当な要求等には決して応じない。 .....	14
4-4. 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ない。 .....	14
4-5. 個人情報に係る法律を遵守し、適切に取り扱い、業務上知り得た機密事項が外部に漏洩しないよう適切に管理する。 .....	15
4-6. 通報に係る情報の機密性、通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除する。 .....	16
<b>5. 安全性及び品質の確保・向上</b> .....	<b>17</b>
5-1. お客様へ提供する商品・サービスについて、適切な品質管理、品質保証体制を構築し、品質の確保と向上に努め、虚偽のない正しい情報を公開する。 .....	17
5-2. お客様の立場を第一に考え、提供する商品・サービスに対する要望や苦情に対して、誠実に対応する。 .....	17

<b>6. 環境への配慮 .....</b>	<b>18</b>
6-1. 省エネルギーを推進するとともに、温室効果ガスの排出削減に努める。 .....	18
6-2. 3R（リデュース、リユース、リサイクル）を推進し、 水、原材料等の天然資源の有効活用を図り、廃棄物の発生抑制や再使用、再生利用に努める。 .....	19
6-3. 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、処理する。 .....	19
6-4. 生物多様性の保全や生態系への負荷の低減に取り組む。 .....	20
6-5. 原材料調達において、違法な手段を通じて採取・生産されたものの排除に努める。 .....	21
<b>7. 地域社会との共存 .....</b>	<b>22</b>
7-1. 地域社会との良好な関係の構築と維持・向上に努める。 .....	22
7-2. 地域社会の文化や慣習を十分に理解・尊重し地域社会との共存共栄をはかる。 .....	22
<b>8. BCP の策定・構築 .....</b>	<b>23</b>
8-1. 災害や不測の事態に備え、BCP（事業継続計画）を策定し、その実行体制の構築に努める。 .....	23
<b>9. サプライチェーンにおける協働 .....</b>	<b>24</b>
9-1. 本調達基準を遵守した事業活動が推進されるよう、自らのサプライヤーに対しても、 本調達基準の趣旨の理解や遵守、必要に応じた改善について働きかけを行う。 .....	24

## 1. 法令等の遵守

### 1-1. 事業活動を行う国や地域の法令等（各国現地法及び国際法を含む。）を遵守する。

#### 基準の解説

法令等には、事業活動を行う国や地域にのみ適用されるもの、事業活動を行う国や地域にかかわらず共通で適用されるもの及び企業が自国以外の国や地域で事業活動を行う場合にも適用されるものがあります。事業活動を行うにあたっては、適用される法令等を調査し、把握・理解することが必要です。なお、法令等の遵守には、国や地域の法令の遵守のみならず、文化や慣習を理解し、尊重することも含まれます。

本基準は、法令等の遵守を徹底できるよう、お取引先様におかれましても、事業活動を行う国や地域の法令等を遵守するための具体的な対策・措置を講じることを求めるものです。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・法令等への違反の防止を目的とした体制・手続きを整備する（各種法令等の対応マニュアルやチェックリストの策定、稟議等社内手続きにおける法務担当の確認等）。

## 2. 人権の尊重

### 2-1. 人権に係る国際的な基準を遵守・尊重し、基本的人権を尊重する。

#### 基準の解説

企業は、事業活動を通じて人々の人権に影響を与える可能性があります。そのため企業は、事業活動を行ううえで、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、国際人権章典（※1）で表明されたもの及び「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則等の国際的に認められた人権を尊重する責任があります。

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業における人権尊重に関する具体的な行動として、人権について定められた国際的な規範を遵守し、人権方針（※2）を策定すること、人権デュー・デリジェンス（※3）を実施すること及び苦情処理メカニズムを構築すること（※4）、さらには人権に関する取り組み全体についてステークホルダーと対話することが定められています。

東京建物グループでは、事業にかかわるあらゆるステークホルダーの人権を尊重することの重要性を強く認識し、すべての事業活動の基本として実践する必要があると考え、上記に取り組んでおります。お取引先様におかれましても同様の取り組みを期待いたします。

- ※1 「国際人権章典」は、「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」で構成されています。
- ※2 「人権方針」とは、企業が、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメントを企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すものです。
- ※3 「人権デュー・デリジェンス」とは、事業活動において生じる人権への顕在的または潜在的な負の影響を特定・評価し、これを未然に防止または軽減すること、影響評価の結果を意思決定や業務プロセスに組み込むこと、並びに実効性を評価すること、及びそれらの取り組みを対外的に説明・情報開示すること等を指します。
- ※4 企業には、人権に関する負の影響を受けた個人等のために、公平性・透明性等の実効性が確保された苦情処理の仕組みの構築や、外部の苦情処理メカニズムへの参加をすることが求められています。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・人権尊重について、人権方針等で明確に表明する。
- ・事業活動において、人権への負の影響を把握するために、人権リスクの洗い出しを実施する。
- ・人権リスクの発生可能性と重要度等から影響度を評価し、人権リスクを特定する。
- ・特定した人権課題に関する負の影響を軽減・防止するための取り組みを行う。
- ・上記の軽減・防止するための取り組みについて、実効性を評価できる指標（相談件数や所定外労働時間の推移等）のモニタリングや、影響を与える可能性のあるステークホルダーへのアンケートやヒアリング等によりその効果を検証し、必要に応じた改善を実施する。
- ・人権への負の影響を与える可能性のあるステークホルダーに対するアンケートやヒアリング等の実施により、サプライチェーンにおける状況について確認・把握する。
- ・上記一連の取り組みについて、ホームページやサステナビリティレポート等で対外的に開示する。

- ・人権への負の影響を是正・回復するための仕組みである苦情処理メカニズムの構築に努める（内部通報制度の整備等）。
- ・人権への負の影響が実際に発生した場合には、その是正・回復に努める。

## 2-2. 人種、国籍、信条、性別、性的指向、年齢、社会的地位または出身等による差別やハラスメントを行わない。

### 基準の解説

世界人権宣言では、すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等であると定められています。人種、国籍、信条、性別、性的指向、年齢、社会的地位または出身等による差別やハラスメントは、個人の人格や尊厳を傷つける行為であり、決して許されません。

東京建物グループでは、「差別・ハラスメント」を人権優先課題の一つとして特定しており、発生防止の取り組みを強化しております。

本基準は、サプライチェーン全体で差別やハラスメントの禁止を徹底するよう、お取引先様におかれましても、事業活動にかかわるすべての人への差別やハラスメントを防止し、それらへ加担、助長することのないよう具体的な措置を講じることを求めるものです。

### 具体的な取り組みの一例

- ・差別やハラスメントの禁止について、社内規則等で明確に定める。
- ・従業員に対して、差別やハラスメントの防止を目的とした教育・研修等を実施する。
- ・従業員や事業活動にかかわるすべてのステークホルダーが利用できる差別やハラスメントに関する通報窓口を設置する（内部通報制度の整備等）。



### 3. 健全な労働慣行・労働環境の確保

#### 3-1. 組合結成の自由及び団体交渉の権利を確保する。

##### 基準の解説

労働者には、労働組合を組成したり労働組合に加入する権利（組合結成の自由）、労働組合が雇用主と労働条件等について交渉する権利（団体交渉の権利）、あるいはこれらの行動を強制されない自由が認められています。労働者による組合結成の自由や団体交渉の権利の行使は、労働環境や賃金水準等に関する労使間での建設的な対話の機会を創出します。ILO 中核的労働基準（※1）においても「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」が求められています。

本基準は、お取引先様におかれましても、適切な労使間の対話が行われるよう、従業員による組合結成の自由や団体交渉の権利の確保を求めるものです。

※1 「ILO 中核的労働基準」とは、ILO（国際労働機関）が定める「国際労働基準」（労働に関する条約・勧告）のうち、最低限遵守されるべき基準を定めたものです。

##### 具体的な取り組みの一例

- ・ 組合結成の自由及び団体交渉の権利を確保することについて、社内規則等で明確に定める。または、社内規則等で定めていなくても、それらについて定めている ILO 中核的労働基準等の国際的な規範を支持することについて、方針等で明確に表明する。
- ・ 賃金等の労働条件や労働環境、働き方について、必要に応じて労使間で対話を行う場を設ける。

#### 3-2. 強制労働及び児童労働を排除し、防止する。

##### 基準の解説

###### 【強制労働】

強制労働とは、労働者が処罰の脅威（※1）によって強要され、かつ、本人の自由意思に反して行われる労働を指します。労働者が強制的に労働させられることは、自由な意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権の侵害にあたります。

###### 【児童労働】

児童労働とは、最低就業年齢（※2）に満たない児童に対して労働をさせることや、18 歳未満の若年労働者を夜間業務や健康・安全・道徳を損なう恐れのある危険・有害な業務に従事させることです。児童労働は、児童の教育機会と健全な成長を妨げることに繋がります。

強制労働・児童労働は、ILO 中核的労働基準において「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」が求められている等、国際的に禁止されています。

本基準は、お取引先様におかれましても、強制労働・児童労働を行わないこと、それらに加担、助長することのないよう求めるものであり、また、人権デュー・デリジェンスの実施により、取り扱う

製品や原材料についても、その調達過程において強制労働や児童労働の実態がないか注意を払うよう期待するものです。

※1 「処罰の脅威」とは、監禁や暴力、家族に危害を加える旨の脅迫、賃金の支払拒否等を指します。

※2 「最低就業年齢」は、国際労働基準の一つである「就業が認められるための最低年齢に関する条約（第138号）」において、義務教育が終了する年齢を下回ってはならず、また、いかなる場合にも15歳を下回ってはならない（開発途上国の場合は例外基準有り）と定められています。各国はこの定めに基づき最低就業年齢を法令等で設定しています。

### 具体的な取り組みの一例

- ・強制労働及び児童労働の排除・防止について、社内規則等で明確に定める。または、社内規則等で定めていなくても、それらについて定めているILO中核的労働基準等の国際的な規範を支持することについて、方針等で明確に表明する。
- ・労働者の身分証明書・パスポート等公的書類の原本を預からない。
- ・就業時間外に、労働者の自由な行動を不当に制限しない。
- ・自社のサプライヤーで技能実習生が労働している場合、技能実習生の労働条件・労働環境等の実態を把握すべく、サプライヤーに対して定期的な調査を行う。
- ・雇用の際に公的書類等で従業員の年齢を確認し、児童労働の発生を未然に防止する。
- ・18歳未満の若年労働者を雇用する際は、法令に定められた適切な保護を実施する（危険有害業務の制限、深夜業の禁止等）。

### 3-3. 人種、国籍、信条、性別、性的指向、年齢、社会的地位または出身等による労働条件の差別を行わない。

#### 基準の解説

「労働条件の差別」とは、人種、国籍、信条、性別、性的指向、年齢、社会的地位または出身等、遂行すべき業務と何ら関係のない属性を理由に、従業員の募集・採用、異動・配置、昇降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新等において不利益な立場に置く慣行を指します。これらの行為は、ILO中核的労働基準において「雇用及び職業における差別の排除」が求められている等、国際的に禁止されています。

本基準は、お取引先様におかれましても、遂行すべき業務と何ら関係のない属性を理由に、従業員の労働条件に差を設けないよう求めるものです。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・労働条件に関するあらゆる差別の禁止について、社内規則等で明確に定める。または、社内規則等で定めていなくても、それについて定めているILO中核的労働基準等の国際的な規範を支持することについて、方針等で明確に表明する。
- ・従業員の採用・異動・評価等にかかわる人事部や各部門のマネジメント層に対して、労働条件に関するあらゆる差別の防止を目的とした教育・研修等を実施する。

### 3-4. 最低賃金・残業代・福利厚生などに適用される法規制を遵守する。

#### 基準の解説

##### 【最低賃金】

最低賃金に関する法令等を遵守することは、労働者の生活の安定の実現のために不可欠です。最低賃金については、国際労働基準の一つである「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約（131号）」等により、最低賃金を決定し、かつ随時調整できる制度を設置することが国際的な標準となっており、各国の法令等により定められている最低賃金を遵守しなければなりません。日本においては、最低賃金法に基づき地域別の最低賃金が定められています。

##### 【残業代】

賃金不払残業（所謂サービス残業）は、長時間労働や過重労働の温床ともなっているため、企業は、労働時間や休日、深夜業等を適正に把握し、残業代を支払わなければなりません。就業規則等に定める所定労働時間を超過した労働に対して労働時間に応じた賃金を支払うことは勿論のこと、労働基準法で定められている法定労働時間を超過した労働に対しては一定の割増賃金を支払うものとされています。

##### 【福利厚生】

法定福利厚生は、健全な労働環境を保ち、従業員が安心して働き続けるために欠かせない制度です。法定福利厚生として、健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険、介護保険、子ども子育て拠出金に関する所定の費用を負担することが企業に義務付けられています。

本基準は、お取引先様におかれましても、法令等を遵守し、従業員に対して適切な労働環境を提供するよう求めるものです。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・従業員の賃金・残業代・福利厚生等に関する事項について、社内規則等で明確に定め、従業員に周知する。
- ・地域ごとの最低賃金を正確に把握し、実際に支払われる賃金が、最低賃金以上であることを確認する。
- ・内部監査等により、従業員に報酬（残業代等を含む）が適切に支払われていることを確認する。

### 3-5. 違法な長時間労働および過重労働をさせない。

#### 基準の解説

長時間労働や過重労働は、従業員を疲弊させ、従業員の身体的・精神的な健康に悪影響を及ぼします。また、従業員が疲弊した状態では、業務のパフォーマンスが低下するだけでなく、業務上の事故が発生する可能性がある等、安全上のリスクが増大します。

日本では、労働基準法において労働時間の限度が定められおり、限度を超えた労働は禁止されてい

ます。また、企業に対して、労働時間に応じた適切な休憩を与えることが義務付けられています。

本基準は、お取引先様におかれましても、従業員に対して、各国や地域の法令等に定められている限度を超えて労働させないこと、適切な休憩を与えることを求めるものです。また、従業員の労働時間や休憩時間の適切な管理、従業員に対する各国現地の法令等に定められた年次有給休暇の付与等、過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス等のケアに対する十分な配慮も求めるものです。

### 具体的な取り組みの一例

- ・従業員の労働時間や休暇に関する事項について、社内規則等で明確に定める。
- ・従業員の労働時間を適正かつ正確に把握することを目的としたシステム（労働時間を自動で記録する執務室への入退管理システムや業務用 PC のログ管理、タイムカード等）を導入する。
- ・PC ログ管理を活用して、週の労働が一定時間を超えた従業員（管理職及び対象者）に対しアラートを発信する等、違法な長時間労働や過重労働の発生を未然に防ぐための取り組みを行う。
- ・従業員の労働時間管理にかかわる人事部や各部門のマネジメント層に対して、違法な長時間労働や過重労働の防止を目的とした教育・研修等を実施する。
- ・企業規模に応じて、一定時間以上の長時間労働を行った従業員に対して、産業医との面談を義務付ける等のケアを行う。
- ・従業員に対して、有給休暇の取得推進について継続的に発信し、有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成する。

## 3-6. 従業員にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境の整備に努める。

### 基準の解説

従業員は企業にとっての重要な資本であり、身体的・精神的に安全で健全な労働環境を整備することは従業員の心身の健康確保及び能力発揮に繋がります。

ILO 中核的労働基準においても「安全で健康的な労働環境」が求められています。また、日本国内においては労働安全衛生法等により、企業に対して、従業員にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境を整備することや、従業員に健康診断を受診させること等が義務付けられています。

本基準は、お取引先様におかれましても、労働安全衛生に関連するすべての法令等を遵守したうえで、身体的・精神的に安全で健全な労働環境を整えることを求めるものです。

### 具体的な取り組みの一例

- ・従業員にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境の整備について、社内規則等で明確に定める。または、社内規則等に定めていなくても、それについて定めている ILO 中核的労働基準等の国際的な規範を支持することについて、方針等で明確に表明する。
- ・労働安全衛生法に基づき、自社内で安全管理者・衛生管理者を選任する。
- ・認証機関が認証する労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001、COHSMS、OSHMS 等）（※1）または独自の労働安全衛生マネジメントシステムを導入する。
- ・リスクアセスメント（※2）の実施等により、自社の事務所や工事現場等における安全で健全な労働環境の整備を実施する。

- ・従業員に対して、リスクアセスメントにより特定した危険性や有害性、実施したリスク低減措置に関する注意喚起を行う。
- ・すべての従業員に健康診断を受診させ、結果を本人に通知する。

※1 「労働安全衛生マネジメントシステム」とは、労働安全衛生法令や自主的な活動を組織的かつ体系的に運用管理するために PDCA サイクルを回す仕組みを指します。

※2 「リスクアセスメント」とは、自社の事務所や工事現場等における危険性や有害性を特定し、それによって生じる労働災害リスクを見積り、リスクを低減するための優先度を設定したうえでリスク低減措置の検討・実施を行う一連の手順を指します。

## 4. 公正な事業活動

### 4-1. 贈収賄等の腐敗行為を行わない。

#### 基準の解説

営業上の不正な利益を得るために、公務員等との間での贈収賄や、公務員等や民間企業との間で健全な商習慣の範囲あるいは一般的な常識の範囲を超えた過度な接待や高額な贈答等の授受等を行うことは、企業の事業活動に関する公正な手続きや自由な競争を阻害し、消費者からの期待や信頼を裏切る行為です。

腐敗行為の禁止について、国連グローバル・コンパクトでは4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）の一つとして規定され、その実現に向け継続して努力することを求めています。

日本では、営業上の不正な利益を得るための公務員等への贈賄は刑法で犯罪とされています。また、外国公務員等への贈賄については、不正競争防止法で禁止され、政治家等への寄付は、政治資金規正法で制限されています。さらに、公務員等に対してだけでなく、民間企業との間であっても、一般的な商慣習や常識の範囲を超えた過度な接待や高額な贈答の禁止については、多くの企業がコンプライアンス遵守の一部として社内規則等で取り決めていています。

本基準は、お取引先様におかれましても、贈収賄等の腐敗行為や、それらに加担、助長する行為を防止するための具体的な措置を講じるよう求めるものです。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・ 贈収賄等の腐敗行為の禁止について、社内規則等で明確に定める。
- ・ 贈収賄等の腐敗行為の発生防止を目的とした体制・手続きを整備する（稟議等社内手続きによる公務員等への接待・贈答等時の支出管理等）。
- ・ 従業員に対して、贈収賄等の腐敗行為の防止を目的とした教育・研修等を実施する。

### 4-2. 独占禁止法や下請法を遵守し、不公正・反競争的な取引を行わない。

#### 基準の解説

企業は自らの創意工夫によって優れた商品・サービスを提供し、消費者を確保するために競争します。一方、お客様は自己のニーズに合った商品・サービスを選択することでお客様の満足や利益が確保されます。このような市場における公正かつ自由な競争が、健全な市場メカニズムを形成します。それに対して、不公正・反競争的な取引や、それらに加担、助長する行為は、市場メカニズムが有効に機能することを阻害します。

日本では、独占禁止法や下請法で、私的独占や不当な取引制限（カルテル・談合等）、不公正な取引方法（ダンピング・不当廉売・優越的地位の濫用等）を禁止しています。

本基準は、お取引先様におかれましても、不公正・反競争的な取引を防止するための具体的な措置を講じるよう求めるものです。



### 具体的な取り組みの一例

- ・ 不公正・反競争的な取引の禁止について、社内規則等で明確に定める。
- ・ 不公正・反競争的な取引の発生防止を目的とした体制・手続きを整備する（稟議等社内手続きにおける法務担当の確認等）。
- ・ 従業員に対して、不公正・反競争的な取引の発生防止を目的とした教育・研修等を実施する。

## 4-3. 反社会的勢力に対して断固とした姿勢で臨み、不当な要求等には決して応じない。

### 基準の解説

暴力団等の反社会的勢力は、市民の安全で平穏な生活を脅かすとともに、企業やその従業員を標的に不当な要求を行う等、企業の事業活動における健全な発展を妨げる存在です。直接的または間接的であっても、それらとの関係を持つことは、当該勢力の一部として、または当該勢力への加担としてみなされる場合があります。

日本では、市民や企業の反社会的勢力との関係排除について各自治体で暴力団排除条例が定められ、また、犯罪収益移転防止法において、金融商品や不動産等を扱う企業のマネーロンダリングへの関与の防止について定められています。

本基準は、お取引先様におかれましても、反社会的勢力との関係を排除するための具体的な措置を講じるよう求めるものです。

### 具体的な取り組みの一例

- ・ 反社会的勢力との関係の排除について、社内規則等で明確に定める。
- ・ 反社会的勢力との関係排除を目的とした体制・手続きを整備する（稟議等社内手続きにおいて、取引相手が反社会的勢力でないことの確認を必須とする等）。
- ・ 事業活動で使用する契約約款や契約書雛形に、反社会的勢力との関係の排除に関する条項（※1）を規定する。
- ・ 従業員に対して、反社会的勢力との関係の排除を目的とした教育・研修等を実施する。

※1 「反社会的勢力との関係の排除に関する条項」とは、契約の相手方に対して反社会的勢力に該当しないこと及び反社会的勢力との関係を有さないことを確約させ、契約の相手方が当該確約に違反した場合には契約を解除できること等を定めた条項を指します。

## 4-4. 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ない。

### 基準の解説

知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）や営業秘密は、創作者や取得者の固有の権利・財産であり、これらを他人が不正に利用・取得することは、当該権利・財産を侵害することになります。

日本では、特許法、著作権法、意匠法等で知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）が保護されています。また、営業秘密の保護について、不正競争防止法等に定められています。

本基準は、お取引先様におかれましても、第三者の知的財産権及び営業秘密への侵害を防止するための具体的な措置を講じるよう求めるものです。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・ 第三者の知的財産権や営業秘密への侵害の禁止について、社内規則等で明確に定める。
- ・ 第三者の知的財産権や営業秘密への侵害の防止を目的とした体制・手続きを整備する（稟議等社内手続きにおいて事業活動による知的財産権への侵害がないかの確認の実施、知的財産権や営業秘密の管理を行う担当部署を設置する等）。
- ・ 従業員に対して、第三者の知的財産権や営業秘密への侵害の防止を目的とした教育・研修等を実施する。

#### 4-5. 個人情報に係る法律を遵守し、適切に取り扱い、 業務上知り得た機密事項が外部に漏洩しないよう適切に管理する。

#### 基準の解説

お客様の個人情報やお取引先様の機密事項は、事業活動において有用な情報である一方、それらが漏洩した場合、お客様やお取引先様が危険に晒され、損害を被る等、個人または企業の権利・利益を侵害することになります。お客様やお取引先様が個人情報や機密事項を提供する場合、それらが適切に管理されることを信頼して提供するものであり、それが守られなければ、お客様やお取引先様からの信頼を失うことになります。

日本では、個人情報保護法において、個人情報の適切な利用・管理について定められています。

本基準は、お取引先様におかれましても、個人情報保護法の遵守や情報漏洩を防止するための具体的な措置を講じるよう求めるものです。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・ 個人情報や機密事項の漏洩防止を所管する専門部署を設置する等、社内における情報セキュリティの管理体制を整備する。
- ・ 個人情報や機密事項の適切な取得・管理について、社内規則等で明確に定める。
- ・ 個人情報や機密事項が適切に取得・管理されていることの定期的な確認を目的とした体制・手続きを整備する（個人情報や機密事項の管理状況を内部監査の対象とする等）。
- ・ 従業員に対して、個人情報保護法の理解や個人情報や機密事項の適切な取得・管理を目的とした教育・研修等を実施する。



#### 4-6. 通報に係る情報の機密性、通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除する。

##### 基準の解説

企業における不正行為（法令等への違反、人権侵害、差別・ハラスメント、贈収賄等の腐敗行為等）は、企業の信頼を毀損するだけでなく、お客様の安心や安全を脅かすこととなります。不正行為の早期発見やそれらを未然に防止するために、企業は、従業員が会社内外の窓口に対して通報できる制度を整え、従業員がその制度を安心して利用できるようにすることが必要です。

日本では、公益通報者保護法で、企業に対し内部通報制度を整備（従業員 301 人以上の企業は義務、従業員 301 人未満の企業は努力義務）するよう定めています。

本基準は、お取引先様におかれましても、通報者の匿名性の保護等を意識した、従業員が安心して利用できる内部通報制度の整備等、法令違反や不正行為の早期発見や未然防止を徹底するための具体的な対策を求めるものです。

##### 具体的な取り組みの一例

- ・ 内部の不正に関する内部告発・通報・相談を受け付ける内部通報制度を整備し、従業員に周知する。
- ・ 通報に係る情報の機密性や通報者の匿名性の保護及び通報者に対する報復の排除について、社内規則等で明確に定めたくうえで実践する。

## 5. 安全性及び品質の確保・向上

- 5-1. お客様へ提供する商品・サービスについて、適切な品質管理、品質保証体制を構築し、品質の確保と向上に努め、虚偽のない正しい情報を公開する。
- 5-2. お客様の立場を第一に考え、提供する商品・サービスに対する要望や苦情に対して、誠実に対応する。

### 基準の解説

お客様が安心してより良い商品・サービスを選択できるように、企業は提供する商品・サービスの安全性や品質を確保し、品質の向上に努めていく必要があります。また、それらに関する正確な情報を適時適切に発信したり、お客様からの要望や苦情に対して誠実に対応していただくことも重要です。これらの対応を怠ると、商品・サービスや企業自体に対するお客様からの信頼を失うだけでなく、お客様に不測の損害を与える可能性があります。

東京建物グループでは、商品・サービスに関する適正な情報開示に努めるとともに、お客様の満足の向上を目指して、お客様の声を事業活動に反映する様々な仕組みを導入し、お客様視点での品質の向上に努めております。

本基準は、お取引先様におかれましても、品質の確保・向上、虚偽のない正しい情報の公開、お客様の要望や苦情に対する誠実な対応を徹底するための具体的な対策を求めるものです。

### 具体的な取り組みの一例

- ・ 認証機関の認証を受けた品質マネジメントシステム（ISO9001 等）または独自の品質マネジメントシステムを導入する。
- ・ 商品・サービスに対するお客様の要望・苦情等を受け付ける窓口を設置する。
- ・ 商品・サービスに対するお客様の評価を定期的に確認し、その結果を自社の事業活動に反映する。
- ・ 従業員に対して、お客様へ提供する商品・サービスの安全性や品質の確保・向上、正確な情報の公開、お客様の要望や苦情への誠実な対応等に関する教育・研修等を実施する。

## 6. 環境への配慮

### 6-1. 省エネルギーを推進するとともに、温室効果ガスの排出削減に努める。

#### 基準の解説

事業活動においては、多くのエネルギーを消費し、それに伴い多くの温室効果ガスを排出します。温室効果ガス排出量の増加による地球温暖化は、異常気象の頻発・激甚化等を引き起こし、市民の生活や企業の事業活動に甚大な影響を与えます。地球温暖化を抑制するためには、企業における省エネルギーの推進や再生可能エネルギーの導入等による継続的な温室効果ガス排出削減の取り組みが不可欠です。

2015年のCOP21で採択されたパリ協定（※1）、2021年のCOP26で採択されたグラスゴー気候合意（※2）、日本政府による「2050年カーボンニュートラル」の宣言等（※3）において、地球温暖化を抑制するための温室効果ガスの排出削減に関する具体的な目標が示されています。

気候変動への対応については不動産業界においても事業活動由来の温室効果ガス排出削減が求められており、東京建物グループとしても優先的に取り組むべき課題だと考えております。

サプライチェーン全体で温室効果ガスの排出削減を推進するために、お取引先様におかれましても、省エネルギーの推進や温室効果ガス排出削減のための具体的な措置を講じ、継続的に取り組むようお願いいたします。

※1 「パリ協定」とは、2015年のCOP21で採択された、気候変動問題に関する国際的な枠組みのことで、世界の平均気温の上昇を産業革命前に比べて2°Cより十分低く保つとともに（2°C目標）、1.5°Cに抑える努力をすること等について合意されました。

※2 「グラスゴー気候合意」とは、2021年のCOP26で採択された成果文書のことで、気温上昇を1.5°Cに抑える努力を追求すること等について合意されました。

※3 日本政府による「2050年カーボンニュートラル」の宣言とは、2020年に、日本政府が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」を目指すことについて宣言したことを指します。また日本政府は、2021年に、中期目標として2030年度に温室効果ガス排出量を2013年度比で46%削減すること、さらに50%削減の高みに向けて挑戦することも表明しました。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・温室効果ガスの排出削減に向けた具体的な対策（省エネルギー性能の高い設備の導入、再生可能エネルギーの導入促進等）を実施する。
- ・事業活動に関連する温室効果ガス排出量（Scope1・2）（※1）を定期的に把握する。
- ・サプライチェーンに関する温室効果ガス排出量（Scope3）（※1）も定期的に把握する。
- ・事業活動に関連する温室効果ガス排出量（Scope1・2）の削減について、その実現に向けた中期的な目標を設定する。
- ・サプライチェーンを含んだ事業活動に関する温室効果ガス排出量（Scope1・2・3）の削減について、その実現に向けた中期的な目標を設定する。
- ・サプライチェーンを含んだ事業活動に関する温室効果ガス排出量の削減について、2050年までのネ

ットゼロ目標（長期的目標）を設定する。

- ・環境へ与える負荷を最小限に抑える手段として、認証機関による認証を受けた環境マネジメントシステム（ISO14001等）または独自の環境マネジメントシステムを導入し、PDCAサイクルを繰り返すことによる継続的な改善を行う。

※1 Scope1 は自社での燃料使用による温室効果ガス排出量、Scope2 は自社が購入した電気・熱の使用による同排出量、Scope3 はその他事業活動に伴う同排出量を指します。

## 6-2. 3R（リデュース、リユース、リサイクル）を推進し、 水、原材料等の天然資源の有効活用を図り、廃棄物の発生抑制や再使用、再生利用に努める。

### 基準の解説

事業活動に使用する資源には限りがあり、無尽蔵に使うことはできません。これまでの大量生産・大量消費・大量廃棄を前提とする「線形経済（リニアエコノミー）」では、将来的な資源の枯渇が懸念されます。そのため、「線形経済（リニアエコノミー）」から「循環経済（サーキュラーエコノミー）」へと移行し、廃棄物の発生抑制、資源の再使用、再生利用に努める 3R（リデュース・リユース・リサイクル）活動を推進しながら、資源の浪費を減らして、限りある資源を有効に活用していく必要があります。

東京建物グループの事業活動では、建物の企画・設計から、建設、運営、管理、解体に至るまでのライフサイクル全体において 3R 活動を推進することや、水や原材料等の天然資源を有効活用することは、優先的に取り組むべき重要事項であると考えております。

お取引先様におかれましても、事業活動の中で 3R 活動を推進し、廃棄物の発生抑制や資源の再使用・再生利用、天然資源の有効活用をお願いいたします。

### 具体的な取り組みの一例

- ・事業活動において 3R 活動を推進する（3R を意識した製品の採用、商品・サービスの開発等）。
- ・節水や再生水の利活用等に取り組む。
- ・事業活動に係る廃棄物排出量・廃棄物再利用量・水使用量・再生水使用量等の実績値を算定する。
- ・事業活動に係る廃棄物排出量の削減や廃棄物の再利用について数値目標を設定する。
- ・事業活動に係る水使用量の削減や再生水の利用について数値目標を設定する。

## 6-3. 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、処理する。

### 基準の解説

事業活動における大気・水質・土壌等の汚染や化学物質の発生は、様々なかたちで人の健康・生活環境・生態系に悪影響を及ぼします。日本では、環境基本法に基づき、人の健康の保護及び生活環境

の保全のうえで維持されることが望ましい基準である「環境基準」を政府が定めるとともに、大気・水質・土壌等の汚染防止、化学物質の発生抑制や適切な管理・処理について各種法令等に定められています。

東京建物グループでは、建物の企画・設計から、建設、運営、管理、解体に至るまでのライフサイクル全体において、大気・土壌・水質等の汚染防止、化学物質の発生抑制や適切な管理・処理に取り組むべきであると考えております。

お取引先様におかれましても、大気・土壌・水質等の汚染防止、化学物質の発生抑制や適切な管理・処理に関する具体的な対応・対策をお願いいたします。

### 具体的な取り組みの一例

- ・事業活動における大気・水質・土壌等の汚染の防止について、社内規則等で明確に定める。
- ・事業活動から発生する可能性のある汚染原因物質の特定や発生量の実績値を算定するとともに、発生を抑止する。
- ・化学物質（製品に含有するものを含む）の適切な管理・処理について、社内規則等で明確に定める。
- ・事業活動に係る化学物質（製品に含有するものを含む）全般について、その種類の特定や発生量の実績値を算定するとともに、発生を抑止する。

## 6-4. 生物多様性の保全や生態系への負荷の低減に取り組む。

### 基準の解説

事業活動においては、不動産の開発等を行う地域や事務所・工場等の所在地域に限らず、資材の調達や運搬等の過程においても、生物多様性や生態系に影響を及ぼす可能性があります。生物多様性や生態系が損なわれると、それらによる様々な恩恵（食料や資材・燃料等の原料の供給、気候の調整や災害の緩和等）を受けることができなくなります。

東京建物グループでは、不動産開発は地域の生態系や自然環境と密接に関係していることから、不動産の開発等を行う地域や事務所・工場等の所在地域における直接的な影響だけでなく、資材の調達や運搬等に起因する間接的な影響も含めて把握し、生物多様性の保全や生態系への負荷の低減に努めることが重要であると考えております。

お取引先様におかれましても、事業活動における生物多様性や生態系への悪影響の回避・軽減に向けた取り組みをお願いいたします。

### 具体的な取り組みの一例

- ・事業活動の中で生物多様性や生態系の保全に貢献できることを考え、実践する。
- ・事業活動が生物多様性や生態系に与える負荷について検証し、その結果を事業活動に反映する。
- ・生物多様性や生態系の保全に関するイニシアチブ（経団連生物多様性宣言、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）等）に賛同・参画し、取り組みを実践する。

## 6-5. 原材料調達において、違法な手段を通じて採取・生産されたものの排除に努める。

### 基準の解説

強制労働や児童労働、その他違法な手段を通じて採取・生産された原材料を使用することは、人権侵害を助長するだけでなく森林破壊や資源の枯渇等の環境負荷も増長します。

東京建物グループでは、認証機関の認証を受けた原材料（FSC 認証材等）や再生材等を使用することにより、人権侵害を防止し、環境負荷を軽減することが重要であると考えております。

サプライチェーン全体で原材料調達における人権侵害の防止や環境負荷の軽減に取り組んでいくために、お取引先様におかれましても、違法な手段で採取・生産された原材料を排除し、トレーサビリティを意識した行動をお願いいたします。

### 具体的な取り組みの一例

- ・ 原材料調達において、積極的に認証機関の認証を受けた原材料（FSC 認証材等）や再生材等の環境に配慮した資材を採用する。
- ・ 原材料のトレーサビリティを確保する。
- ・ 原材料調達時の見積要項や契約書の雛形に、違法な手段を通じて採取・生産された原材料の排除を目的とした規定を設ける。

## 7. 地域社会との共存

7-1. 地域社会との良好な関係の構築と維持・向上に努める。

7-2. 地域社会の文化や慣習を十分に理解・尊重し地域社会との共存共栄をはかる。

### 基準の解説

企業の事業活動は、事務所・工場や個別案件の所在地域等、事業活動にかかわる地域社会との協力関係や相互理解なくして成り立ちません。当該地域社会との対話等を通じてその文化や慣習、地域特有のニーズを理解し、それらに配慮した事業活動を行うことで、地域社会の発展・価値向上にも貢献することができます。

東京建物グループは、事業活動を行う各エリアの地域社会の一員として、地域住民、NPO、官民等のステークホルダーの皆様と共創しながら、豊かなまちづくりをしていきたいと考えております。

お取引先様におかれましても、地域社会との共存共栄を実現するために、事業活動において地域社会との相互理解や良好な関係の構築、維持向上にご協力いただくとともに、地域の発展・価値向上につながるような具体的な活動や取り組みをお願いいたします。

### 具体的な取り組みの一例

- ・ 自社の事業活動が地域社会に与える影響（環境へ与える負荷、騒音や振動、景観の破壊や喪失、文化・コミュニティの破壊、交通量の増加、犯罪の増加等）を検証し、必要に応じた対策を実施する。
- ・ 地域社会、行政、NPO／NGO または研究機関等との対話の機会を設けること、または地域社会からの意見・苦情を受け付ける窓口を設置すること等により、地域社会の声を収集し、事業活動に反映する。
- ・ 地域社会と協働した活動を実施する。または、地域社会が主体的に実施する活動に参加する。



## 8. BCP の策定・構築

### 8-1. 災害や不測の事態に備え、BCP（事業継続計画）を策定し、その実行体制の構築に努める。

#### 基準の解説

自然災害、大火災、テロ攻撃等の不測の事態が発生した場合、企業は保有資産や労働力に対して大きな影響を受けます。そのような事態に遭遇した場合に、保有資産や労働力への損害を最小限にとどめつつ、中核的な事業の継続または早期復旧を可能とするために、実施すべき行動や不測の事態の発生時における対処手法や手段等をまとめた BCP（事業継続計画）を平常時に取り決めておく必要があります。また BCP が適切に実行できるよう、日頃から定期的に訓練し、改善を積み重ねていくことが重要です。

東京建物グループでは、不動産を通じて多くのお客様の事業活動や生活と密接にかかわるサービスを提供する立場として、サプライチェーン全体で平常時から自然災害等へのレジリエンス（強靱性）を高めておくことは重要な責務であると考えております。

本基準は、お取引先様におかれましても、災害や不測の事態が発生した際においても事業活動が継続できるよう、BCP の策定と対策を求めるものです。

#### 具体的な取り組みの一例

- ・ 災害や不測の事態に備えた BCP を策定する。
- ・ 定期的に BCP に基づく訓練を実施する。
- ・ 訓練等を通じて BCP の内容を評価し、必要に応じて見直し行う。



## 9. サプライチェーンにおける協働

9-1. 本調達基準を遵守した事業活動が推進されるよう、自らのサプライヤーに対しても、本調達基準の趣旨の理解や遵守、必要に応じた改善について働きかけを行う。

### 基準の解説

企業の事業活動は、多くのお取引先様との協働のもとで推進されるものです。自社やお取引先様の事業活動はそれぞれが環境や社会へ影響を与えるものであり、自社が本調達基準を遵守していても、サプライチェーン全体として本調達基準が遵守されない場合、事業活動の中断・停止、商品・サービスに対する評価の低下等につながり、事業活動全体に影響を及ぼすことになります。

東京建物グループでは、法令等を遵守し、人権尊重や労働安全衛生の確保、腐敗防止、環境保全等に配慮したサステナブルな調達に取り組み、持続可能なサプライチェーンを構築する必要があると考えております。

サプライチェーン全体で本調達基準の遵守が徹底されるよう、お取引先様におかれましても、自社のサプライヤーに対して本調達基準の理解や遵守が進むような発信や取り組みをお願いいたします。

### 具体的な取り組みの一例

- ・ 自社のサプライヤーに対して、本調達基準の趣旨の理解・遵守につながる働きかけを行う。
- ・ 自社のサプライヤーにおけるサステナビリティに関する取り組みにおける課題を把握し、必要に応じて改善に向けた取り組みを行う。
- ・ 上記の取り組みを自社の二次（またはそれ以降の）サプライヤーに対しても実践する。

以 上