

**HERSHEY** 

# レスポンシブルソーシング プログラムガイドブック

レスポンシブルソーシングチーム  
2020年3月



## A. はじめに

The Hershey Company は、良いことを行うことで業績を上げるという原則に基づいて設立されました。125 年以上にわたり、当社は私たちが住み働く地域社会の必要不可欠な存在であることを示しながら事業を行って参りました。

Hershey は、当社のサプライチェーンの各ステップが人々、地域社会および地球に影響を与えることを認識しています。その結果、当社では強力な社会的、環境的および倫理的事業基準を当社のサプライチェーンを通じて実施することを優先しています。最終的に、当社の長期にわたる成功は、私たちが調達する資材の当社のバリューチェーンおよびサステナビリティを構成する個人の権利の尊重に依存しています。

Hershey は、消費者の皆様に素晴らしいテイスト、高品質な製品を提供するために倫理的かつ持続的に取り組むサプライヤおよびビジネスパートナーの世界的なネットワークに依存しています。多くの皆様と同様に、継続的な向上の考え方、共同して行う取り組み、および行動志向を活用します。連携することにより、私たちはより大きな、より長期にわたる影響を与えることができます。より多くの有益な部分の共有の瞬間と明るい未来を構築するための貴社とのパートナーシップを歓迎します。

敬具

*Jason Reiman*

上級副社長兼サプライチェーン最高責任者 Jason Reiman

## B. 当社の取り組みおよび期待するもの

誠実に卓越性を持って仕事をすることは、The Hershey Company の基本的な 2 つの価値観です。当社の[サプライヤ行動規範](#)は、当社の人権、労働基準、環境、安全衛生、企業倫理、および多様で持続可能なサプライチェーンの発展への献身をはじめとするレスポンスプログラムソーシングに関して Hershey の期待するものおよびガイドラインについて概説しています。

当社は、すべてのサプライヤおよびビジネスパートナーが当社の[サプライヤ行動規範](#)およびその他すべての[関連ポリシー](#)<sup>1</sup>の順守を確保することを期待します。さらにサプライヤには、サプライヤ行動規範および関連のポリシーをサプライチェーン全体に伝達および転送することが期待されます。

当社は、サプライヤに対して彼らが活動するマーケットにおいて適用されるすべての国、州および地域の法律/規則に従うことを要求しますが、地域の法律または基準がサプライヤ規約と異なる場合、サプライヤがより厳格な基準および原則に従うことを期待します。



<sup>1</sup>家畜の福祉の見解 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/farm-animal-welfare-position.pdf>

パルプおよび紙の調達ポリシー <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/pulp-and-paper-sourcing-policy.pdf>

責任あるパーム油の調達ポリシー <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/palm-sourcing-policy.pdf>

持続可能な砂糖の調達ポリシー <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/sugar-sourcing-policy.pdf>



## C. 確認および継続的な改善

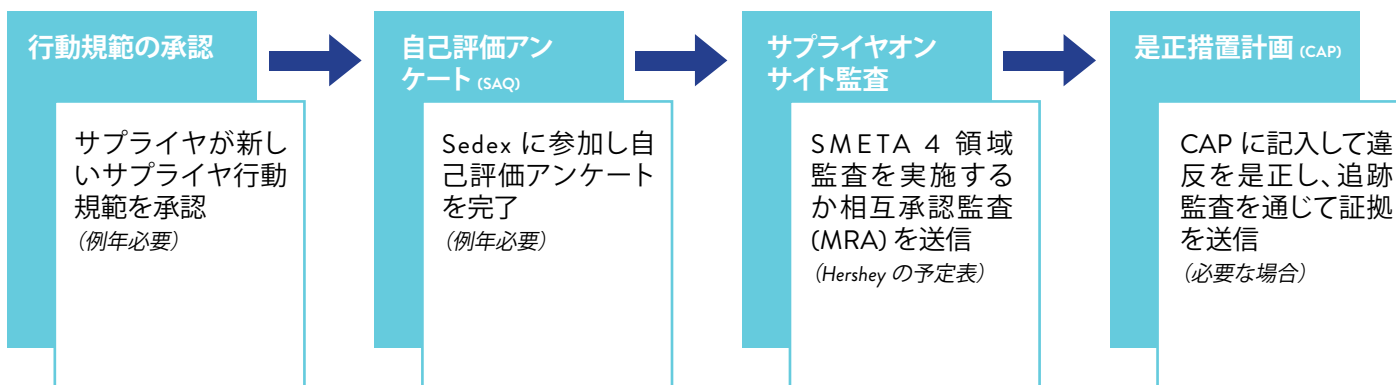
当社のサプライヤの独自の責任ある調達の旅を理解することは、当社のサプライチェーンにおける社会的条件および環境条件を改善するという当社のビジョンにとって極めて重要です。これを達成するために、Hershey は外注プログラム管理サービスの主要な世界的プロバイダーである Intertek と提携し、The Hershey Company レスポンシブルソーシング・サプライヤプログラムの一環としてサプライヤの開発および継続的な改善をサポートします。Intertek プログラムマネージャ (IPMs) は、プログラム内で統合されており、サプライヤがレスポンシブルソーシング・サプライヤプログラムに参加するのをサポートする適切なレベルの関与を提供し、その要件が適切に伝達されるようにします。

The Hershey Company は、サプライヤの責任ある調達の旅における継続的な改善と将来の発展をサポートするために可能であれば彼らに関与し協力して取り組みます。コンプライアンスを確認する場合、The Hershey Company は、自己評価アンケート、第三者の社会監査および/またはその他の労働者中心のデューデリジェンスのモデルを通じてサプライヤおよびビジネスパートナーのマネジメントシステムおよびプロセス、基準、および記録にアクセスし再検討する権利を留保します。継続的な改善の精神における当社の野望は、サプライヤおよびビジネスパートナーと連携して、達成する必要がある業績のギャップの問題に取り組み、当社のサプライヤ行動規範と完全に足並みの揃ったサプライチェーンを持続することです。

サプライヤが当社のサプライヤ規約を順守していることを確認することが必要な一方、当社のサプライヤおよびビジネスパートナーのネットワークは広範囲に及び多様です。その結果、The Hershey Company は、その営業および活動が当社の顕著なまたは優先される人権課題および長期にわたるビジネス戦略により大きなリスクをもたらす可能性が高いサプライヤおよびビジネスパートナーの当社の規約へのデューデリジェンスおよび確認を優先します。当社はさらに、倫理的な課題または責任ある調達の課題の一因となるいくつかの根本的な問題に取り組むプログラムを提供し、慣行を改善することにおいて当社をサポートするユニークな立場にあるサプライヤおよびビジネスパートナーとのパートナーシップを発展させることにも目を向けています。

Hershey は、4つの側面である2つの人権のリスクカテゴリ(地理およびバリューチェーン)および2つのビジネス上のリスクカテゴリ(支出額および当社の関係の性質)を組み込んだ採点方式を通じてリスクを評価します。当社の採点方式の補足として、Hershey のリスクセグメンテーションはさらに環境およびサプライヤの多様性を含む当社のより広範な持続可能性への取り組みを考慮しています。

The Hershey レスポンシブルソーシング・サプライヤプログラムの一環として、当社のサプライヤおよびビジネスパートナーは、Hershey の期待するものへのコンプライアンスを確保するために一連の活動を通じて参加します。これには、必要に応じて Hershey が実施するリスク評価であるサプライヤ行動規範の承認、自己評価アンケート (SAQ) およびオンサイトソーシャルコンプライアンス監査の組み合わせが含まれます。



## ステップ1：当社の関わりを理解、調整および共有する

- **理解：**The Hershey Company の[サプライヤ行動規範](#)、当社の[レスポンシブルソーシング](#) への関与、当社の[人権](#)および[環境方針](#)、および本レスポンシブルソーシングガイドブックにて概説された要件をよく理解します。
- **調整：**本ガイドブックに記載の措置を取ることで、貴社の施設が当社のサプライヤ行動規範と一致するよう調整します。
- **共有：**貴社自身のサプライチェーン全体に Hershey のサプライヤ行動規範への順守を伝達および要求し、適切なマネジメントシステムをダウンストリームに設置して当社の規格への貴社の順守を確認します。

## ステップ2：SEDEX に参加して、HERSHEY の自己評価アンケート (SAQ) に記入してください。

- Sedex に参加して The Hershey Company とのやり取りを開始：Hershey は、サプライヤおよびビジネスパートナーに、世界有数の倫理的な取引サービスプロバイダである [Sedex](#) への参加を強く推奨しています。Sedex に参加することでソーシャルコンプライアンス監査の取り組みと関連リソースの重複が削減され、業界規格形式でのサプライヤから複数のバイヤーへの監査報告および情報の共有が簡素化されます。Sedex に参加することにより、さらにサプライヤおよびビジネスパートナーは、責任ある持続可能なビジネス慣行を改善する地域社会のネットワークをはじめとした広範な能力開発ツールおよびリソースから恩恵を受けることができます。参加された後は、情報を共有できるように The Hershey Company (Sedex 参照番号：ZC1090865) とのやり取りを開始してください。



Sedex に参加するには、以下のサイトへアクセスしてください：<https://www.sedexglobal.com/join-sedex/supplier/>

- 自己評価アンケート (SAQ) の記入：Hershey のレスポンシブルソーシング・サプライヤプログラムに準拠するには、施設の Sedex SAQ に年1回記入または更新する必要があります。サプライヤは、Intertek プログラムマネージャにより電子メールを通じて通知され、定められた期限内に回答することを要求されます。Sedex SAQ は、ビジネスの実践および改善領域において強さを実証するための必須のツールです。Hershey は、SAQをサプライチェーン管理全体の取り組みに使用して、監査およびその他の評価でのフォローアップが必要になる可能性のある問題を特定します。サプライヤおよびビジネスパートナーが Sedex 以外の別の SAQ を保有している場合、Hershey はケースバイケースで SAQ を検証したり容認したりする場合があります。



## ステップ3：検証

- サプライヤオンサイト監査：Hershey は、サプライヤに Hershey レスポンシブルソーシング・サプライヤプログラムのガイドラインに従い Hershey が承認した監視会社を実施する SMETA の4領域のソーシャルコンプライアンス監査または同等のものを受けることを要求します。Hershey は、Hershey が利用可能な他の是正に加えて特定された是正措置計画の持続可能な是正を確認することの不履行に基づいてフォローアップ監査(デスクトップレビューまたはオンサイト)を要求する権利を留保します。

所属の施設で最近ソーシャルコンプライアンスオンサイト監査を完了した場合、報告書は相互承認監査 (MRA) サービスを受けることができます。MRA プロセスまたは Hershey が受け入れる基準に関するさらなる質問については、担当の IPM にお問い合わせください。



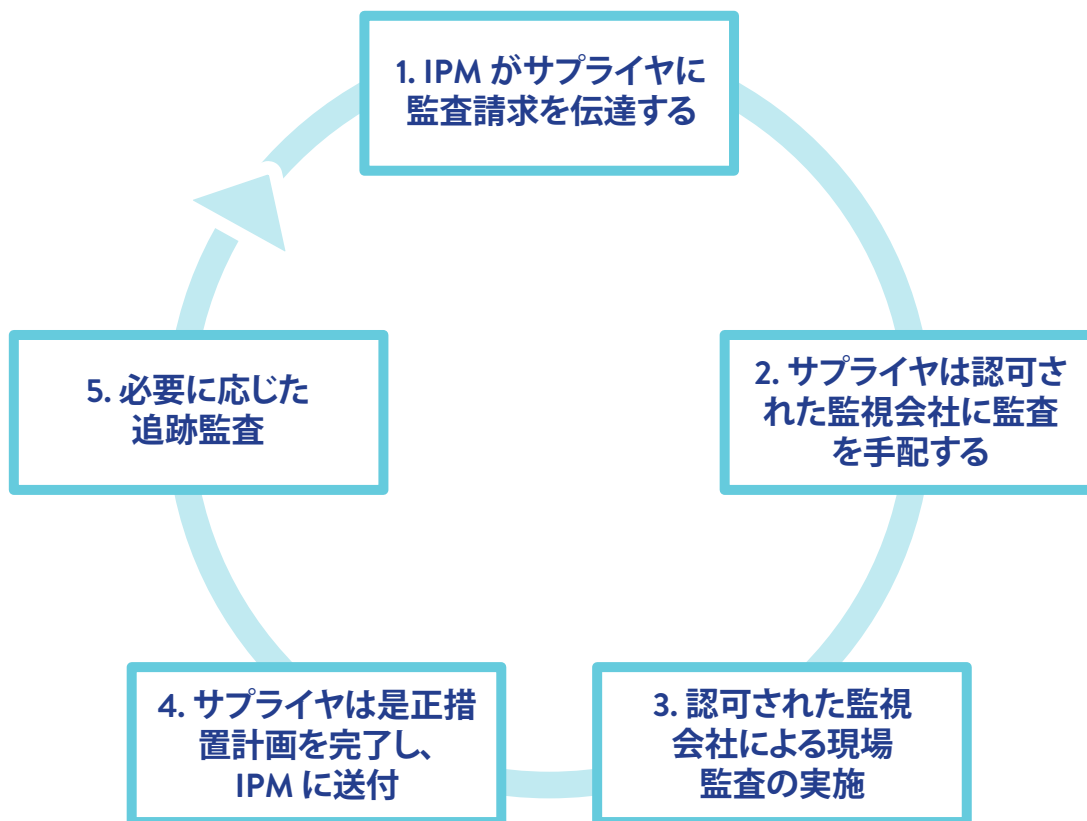


## 相互承認

AIM-Progress の一員として、Hershey は監査の重複、疲労およびコストを抑えるために相互承認のプロセスを支持しています。相互承認プロセスを通じて監査を再検討する場合、Hershey は是正措置計画 (CAPRs) および決算監査報告書とともにこれらの監査報告書を再検討し、施設が当社のサプライヤ行動規範に準拠していることを評価および確認します。Hershey には報告書を評価する義務はなく、監査結果と報告書の品質によって追加のフォローアップまたは評価尺度を要求する場合があります。

## オンサイト監査プロセス

以下のステップには Hershey が認可した監視会社によるオンサイト監査のスケジュール、オンサイト監査およびフォローアップのプロセスが含まれます。



**1) 監査要求：**電子メールにて、Intertek プログラム管理者 (IPM) が SMETA 4 領域監査を受けるようサプライヤに要求します。

**2) 監査スケジュール：**オンサイト監査は承認された監視会社とともに計画します。Hershey が承認した監視会社に問い合わせで見積りを要求したり、選択するために監査員の都合を照会することができます。監視会社を選択したら、IPM に通知してください。Hershey 承認済みの監視会社のリストについては、担当の IPM にお問い合わせください。

**3) オンサイト監査：**初回会議時に、施設の管理者は監査の目的、範囲、プロセスおよび役割について知らされます。監査のプロセスには、管理者の面接、文書の確認、施設内の見学、個別の労働者の面接および最終会議も含まれます。



## 従業員の関与

Hershey は、当社のサプライチェーンにおいて従業員の満足できる生活状態についてより総合的に理解するために従業員からの直接のフィードバックを優先しています。ソーシャルコンプライアンスの監査を実施する場合、監査者が施設に雇用されている従業員の各層から少なくとも1人の代表者に面接しその意見を採り入れるのが標準的な慣行です。

監査以外においても、当社はさらに、規格へのコンプライアンスを超えるものではあるが、高度な従業員の関与の分野を伝達するより従業員中心のデューデジエンスの形式を実施するための取り組みについてのパートナーシップを推奨しています。

**4) 是正措置計画管理：**最終会議の際、監査員は監査の違反、所見および実施基準(あれば)をまとめた是正措置計画報告書(CAPR)を提供します。施設の管理者は、IPMに緊急および予防的な是正措置、根本原因分析およびスケジュール、およびその是正について説明責任のある者の概要を説明したCAPが完了したことを通知する必要があります。重大な違反についての詳細は、付録Aを参照してください。

CAPの一環として、根本原因分析(RCA)もまた違反につながる発信源または原因を分析し特定するために実施する必要があります。

## 根本原因の分析(RCA)を理解する

監査時に、施設は多くの消火器に有効期限切れのタグが付いていたという問題を打ち明けました。施設は必要に応じて現場の消火器が適切に作動するようにこの違反を直ちに是正したい一方で、問題が再浮上して施設に安全上のリスクをもたらさないように問題が発生した理由とどのように発生したのかを理解することも重要です。

### 次の場合、根本原因の解析(RCA)が施設の意思決定に役立つ場合があります：

- 1) 誰かが消火器の点検と保守の責任を割り当てられた
- 2) 責任者が責任を実行するための知識とスキルを備えている
- 3) 消火器の点検についての適切な手順が整っている
- 4) 手順は効果的に実施されている
- 5) 消火器の点検および保守の記録が入手可能である

施設が彼らのマネジメントシステムのプロセスにおける乖離を理解し、持続可能な解決策を特定し、前もって特定された問題の再発防止を監視する役に立つ根本原因の分析を実行するために使用する多くの業界テクニックおよび方法論があります。



## D. マネジメントシステムおよびサプライチェーン上のデューデリジェンスの理解 - 責任ある企業運営と継続的な改善の主要な要素

The Hershey Company サプライヤ規約は、当社のサプライヤおよびビジネスパートナーが、そのサプライチェーン全体に当社の期待するものをつなげていくことを要求しています。サプライチェーン上のデューデリジェンスに沿った効果的なマネジメントシステム<sup>2</sup> は、当社のサプライヤ規約の期待が当社の中核的な直接のサプライヤおよびビジネスパートナーを超えて満たされることが主要な要素です。

### サプライチェーン上のデューデリジェンスの重要性

サプライチェーン上のデューデリジェンスは、企業の運営および活動から生じる可能性のある社会的、環境的、および倫理的なリスクを管理するプロセスです。デューデリジェンスが適切に実施されると、サプライチェーンのあらゆる段階における人権への悪影響およびその他のリスクを特定、防止および緩和することができます。プロセスにおける主要なステップの例：

- 人権を尊重し、環境を保護し、ポリシーまたは貸借対照表によって倫理的に活動するための明確なコミットメントを持つ
- 実際のおよび潜在的な影響の特定および評価
- 特定された調査結果についての再検討および実行
- 回答を追跡し、活動をフォローアップ
- 影響についての対処方法を伝達

マネジメントシステムは、組織が<sup>3</sup> その目的を達成するための相互に関連する事業の一部を管理する方法です。社会、環境、および倫理基準を提供することは、他の多くのビジネス要件と異なるものではありません。サプライヤおよびビジネスパートナーは、Hershey が規定する業績およびデューデリジェンスに対して期待されるものを満たすのに必要なマネジメントシステムを整備する必要があります。

マネジメントシステムは、組織の規模と状況により手続きと複雑さのレベルが異なる可能性があります。より小規模の組織は、期待されるものの概要を明確に示すために強い指導者に依存する場合があります。より大規模またはより複雑な企業は、その組織の目的を達成するために広範な文書および規制手段を有する場合があります。全体的に見れば、明確に定義されたマネジメントシステムは、さらにリスク管理および人権、環境または企業倫理に関連するリスクを特定する能力を改善する一方で組織の成長と生産性をサポートする必要があります。

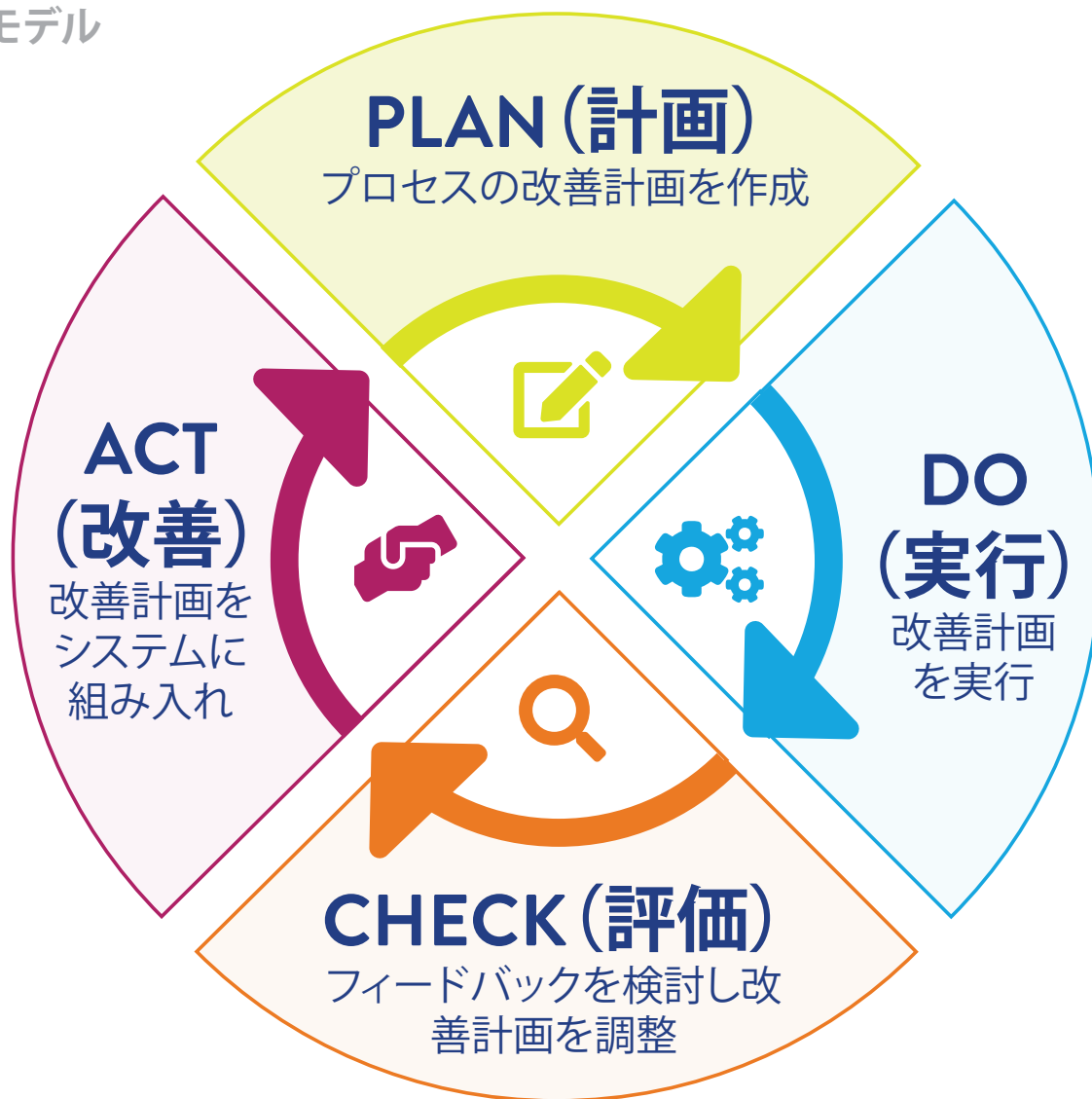
最もよく知られたマネジメントシステムモデルの 1 つは、「Plan(計画) - Do(実行) - Check(評価) - Act(改善)」すなわち PDCA モデルです。このモデルはシンプルですが、目標の評価、アクティビティの実施、結果の監視、および改善領域の特定に対する素晴らしい枠組みを提供します。

<sup>2</sup> ISO <https://www.iso.org/management-system-standards.html>

<sup>3</sup> <https://www.iso.org/management-system-standards.html>



## PDCA モデル



**PLAN (計画)**： 目的、方針、およびプロセスを定め、リスクを評価する

**DO (実行)**： 責任の概要を示し、必要なトレーニングを提供し、プログラムおよびアクティビティを実施する

**CHECK (評価)**： データを収集し、結果を監視し、順調に進んでいるか判断する

**ACT (改善)**： 監視によって特定された問題に取り組み、首脳部とともに結果を再検討し、行う必要のある措置または変更を判断する

前述の PDCA モデル<sup>4</sup>、およびその他のマネジメントシステムツールは、組織が継続的な改善のために根本原因の分析を実施するのをサポートすることができます。

<sup>4</sup> PDCA





## E. 女性の権利およびエンパワーメントの推進

女性の権利およびエンパワーメントを推進することは、The Hershey Company の優先事項です。職場の男性および女性が、多くの場合文化的規範および異なる法律的な事情からくるユニークで異なる課題に直面しているということを、当社のビジネスパートナーのすべてが理解することが重要です。さらに、女性は特有の性別による役割（介護者が期待するものまたは妊娠など）または彼女たちの仕事の性質によって多くの脆弱性を体験する場合があります。その結果、当社ではビジネスパートナーに以下のような活動を考慮することでコンプライアンスへの取り組みにおいてジェンダーに関する問題を考慮することを勧めています。

- どのような事情があっても、従業員は避妊具を使用することを強制されたり使用する圧力をかけられたりせず、雇用の条件として妊娠検査が実施されないことを保証することを含め性別に基づいて女性が差別されないことを保証する
- 男性および女性の労働者に対する差別的な影響を特定するために、職場および管理データが性別によって細分類されることを保証する
- 苦情処理メカニズムを設計する場合に性別に関する気配りまたは男性と女性の固有のニーズを考慮する
- 妊娠および授乳に関して女性従業員に対して適切で合理的な部屋を提供する

女性のエンパワーメントに関する追加のリソースは、付録 B を参照してください。

## F. 会計帳簿

Hershey は、サプライヤおよびビジネスパートナーがサプライヤの Hershey との取引および処分について正確かつ公平に反映させた記録を保持し、適切な内部会計統制のシステムを考案し維持することを期待します。サプライヤおよびビジネスパートナーは、海外汚職行為防止法をはじめとしたすべての記録管理および保持のベストプラクティスおよび法律を順守する必要があります。各サプライヤは、事実を正確、正直および客観的に記録および報告する必要があります。サプライヤおよびビジネスパートナーは、隠したり、記録をし損ねたり、虚偽の記載を行ってはなりません。すべての財務帳簿は、一般的に認められている会計原則に従う必要があります。

## G. 懸念の提起および報告

当社のサプライヤおよびビジネスパートナーは、倫理、方針または法律、当社のサプライヤ行動規範、あるいは本指針文書に関して実際のまたは疑わしい違反について迅速に報告する責任を負います。サプライヤは、報復を恐れることなく懸念の提起または違反の報告をサポートする彼らの人事部に伝達するプロセスを有する必要があります。サプライヤおよびその従業員は、サプライヤ行動規範、倫理、方針または法律の違反について直ちに Hershey に報告する必要があります。報告は、Hershey の倫理およびコンプライアンスプログラム、Hershey の法務部へ、または Hershey の機密事項の懸念ラインを通じて行うことができます（連絡先の情報は下記参照）。当社はすべての報告を真摯に受け止め、懸念について善意で報告したまたは調査について当社と協力したサプライヤに対する Hershey の従業員による報復行為を容認しません。



[www.HersheysConcern.com](http://www.HersheysConcern.com); [ethics@hersheys.com](mailto:ethics@hersheys.com)

The Hershey Company 法務部

19 East Chocolate Avenue, Hershey, PA 17033 USA



## H. 連絡先

当社のプログラム要件および全体的なレスポンシブルソーシングの取り組みについての一般的な質問は、[responsiblesourcing@hersheys.com](mailto:responsiblesourcing@hersheys.com)にお問い合わせください。

## 付録 A：Hershey Company のゼロ容認および重大な違反

### ゼロ容認違反

ゼロ容認違反は、個人の権利、生命の安全および/または Hershey のブランドの評判に重大な影響を与える可能性のあるものです。

既存のサプライヤがその施設において1つまたはそれ以上のゼロ容認違反をしていることが判明した場合、彼らの Hershey 関連のマネージャーおよび IPM に通知されます。サプライヤの CAPR は彼らが報告を受けた日から15日以内に Hershey およびその IPM に提出する必要があります。CAPR には、取るべき緊急措置、根本原因の分析および実施する予防措置を記載する必要があります。

サプライヤが適切な期間内にゼロ容認違反を是正しようとしなかったり、是正が不可能であったりする場合、Hershey はサプライヤ等の取引を停止または解除する権利を留保します。

以下の違反は Hershey のプログラムにおけるゼロ容認違反とみなされます。

### 児童就労：

- ILO 条約 138 および 182 により定義されている児童就労の証拠
- 通学および職業教育を妨げる 18 歳未満の従業員を雇用したり、身体的、精神的または情緒的な発達に害を及ぼす可能性のある不合理なリスクに子どもをさらすこと
- 雇用された若年者が危険な仕事をしたり、通学を妨げられたり制限されたりするような夜間または時間外労働をしていることが見つかった場合

### 強制労働：

- 囚人労働、奴隷労働、契約労働、強制労働、またはあらゆる手段を通じての従業員の強制
- 個人の文書を無意識に保持したり、要求された場合にアクセスが拒否されること
- 従業員が移動の自由を制限されたり、ペナルティなしに労働契約を解除できないこと

### 倫理的なビジネス基準の違反

- 政府機関または影響力のある地位にある者の意思決定に影響を与える、または影響を与える可能性のある贈答品、接待、またはその他の親切的行為の証拠が見つかった場合
- ビジネスの機会、手数料、または個人に利益を与えるまたはリベートのような有利な資金調達を提供すること
- 海外汚職行為防止法 (FCPA) または他の贈収賄防止法の違反

### 差し迫った生命を脅かす健康、個人の安全および/または環境上の問題

ゼロ容認または危機的な (以下に定義) 是正措置を合意された時間内に完了できなかった場合



## 危機的な違反

危機的な違反は、個人の権利、生命の安全および/または Hershey の会社の評判にマイナスの影響を与える可能性のあるものです。

既存のサプライヤがその施設において1つまたはそれ以上の危機的な違反をしていることが判明した場合、彼らの Hershey 関連のマネージャーおよび IPM に通知されます。サプライヤの CAPR は彼らが報告を受けた日から15日以内に Hershey およびその IPM に提出する必要があります。CAPR には、取るべき緊急措置、根本原因の分析および実施する予防措置を記載する必要があります。

サプライヤが適切な期間内に危機的な違反を是正しようとしなかったり、是正が不可能であったりする場合、Hershey はサプライヤ等の取引を停止または解除する権利を留保します。

以下の違反は Hershey のプログラムにおける危機的な違反とみなされます。

### 児童就労

- 労働者/従業員の年齢を確認するプロセスがない

### 強制労働

- 労働者が採用、雇用またはその他の手数料を支払っていることが見つかった場合
- 雇用される前に契約/条件が伝達されなかった場合

### 賃金および手当

- 労働者の賃金または手当が期日に支払われなかった場合や支払われた金額が法律または契約上定められた賃金率(時間外賃金率を含む)を下回っていた場合

### 倫理的なビジネス基準の違反

- 米国の経済制裁の影響下にある当事者に直接的または間接的に関わる取引
- 輸出管理の影響下にある品目または情報に関わる違法取引

### 結社の自由

- 結社の自由および団体交渉または結社の自由の代替手段の不当な妨害
- 労働組合および/または団体交渉への参加の有無を問わない労働者の差別、報復、ハラスメントまたは脅迫

### 差別およびハラスメント

- 採用および/または雇用の決定における差別が確認された場合
- 工場の経営陣が措置を取ることなく懲戒処分、暴力による脅迫、または他の形式のハラスメントが報告されたことが確認された場合

### 苦情処理メカニズム

- すべての労働者に対してアクセス可能な、機密の苦情処理メカニズムがない場合
- 苦情処理を申し立てた労働者に対する報復

### 個人の安全および健康または環境に重大な脅威をもたらす健康、安全、環境上の問題



## 付録 B：サプライヤーおよびビジネスパートナーのための追加リソース

### 最重要な基準およびガイドライン

- 世界人権宣言 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO 宣言 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- OECD多国籍企業行動指針 <https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/the-oecd-guidelines-for-mnes/>
- ビジネスと人権に関する国連指導原則 (UNGPs)  
[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- 国連グローバル・コンパクトの10 原則 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- ETI ベースコード <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

### レスポンシブルソーシングの方法

- レスポンシブルソーシングツール：<https://www.responsiblesourcingtool.org/>
- Aim Progress レスポンシブルソーシングジャーニー <https://aim-progress.com/storage/resources/responsible-sourcing-journey-v1.0-oct2016.pdf>
- サプライヤーのためのビジネスツールキット <https://aim-progress.com/files/125/business-toolkit-complete-final-20-feb-2018.pdf>

### 効果的なマネジメントシステムの構築

- 社会的および労働管理システムについてのグローバルソーシャルコンプライアンスプログラムのリファレンスツール：  
[https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/01/GSCP\\_Reference\\_Tools\\_SLMS\\_interactive.pdf](https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/01/GSCP_Reference_Tools_SLMS_interactive.pdf)
- 品質マニュアルにおける The Hershey Company パートナー  
<https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/partners-and-suppliers/Supplier%20Quality%20Expectations%20Manual%202017%20new%20logo%20final.pdf>

### 強制労働および倫理的な雇用

- IHRB 責任ある雇用 [https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/Six\\_Steps\\_to\\_Responsible\\_Recruitment\\_-\\_Leadership\\_Group\\_for\\_Responsible\\_Recruitment.pdf](https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/Six_Steps_to_Responsible_Recruitment_-_Leadership_Group_for_Responsible_Recruitment.pdf)
- Verité 求人広告ツールキット <https://www.verite.org/help-wanted/>
- 責任ある雇用ツールキット <https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/about-rrt/>

### 児童就労

- 企業向けILO / IOE 手引きツール <https://www.unglobalcompact.org/library/3881>
- 公正労働協会 <https://www.fairlabor.org/topic/child-labor>

### 追加のトピック

- 苦情処理メカニズム <https://www.shiftproject.org/resources/publications/remediation-grievance-mechanisms-corporate-responsibility-respect-human-rights/>
- 女性のエンパワーメント <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>
  - 国連指導原則のジェンダー側面
  - [https://www.bsr.org/reports/BSR\\_Gender\\_Equality\\_in\\_Codes\\_of\\_Conduct\\_Guidance.pdf](https://www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Equality_in_Codes_of_Conduct_Guidance.pdf)
- 差別およびハラスメント [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_FAQ\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm)

