



阪和興業グループ サプライチェーンハンドブック

2026年1月
阪和興業株式会社

1. はじめに

近年、気候変動や人権問題などの社会課題が深刻化する中、企業には自社だけでなく、サプライチェーン全体で責任ある行動を取ることが求められています。国際社会では、持続可能な経済・社会の実現に向けた取り組みが加速しており、環境、人権、労働、倫理など幅広い分野で、企業と取引先が協働し、課題解決に取り組むことが不可欠です。

阪和興業とそのグループ会社（以下、「当社グループ」）は、事業活動を通じて世界中のサプライチェーンに関わっています。その中で、環境保全、人権尊重、公正な取引を実現することは、持続可能な社会のために欠かせない責任です。この取り組みを進めるためには、お取引先の皆さまの理解と協力が不可欠であると考え、本ハンドブックの策定に至りました。

本ハンドブックは、各国現地法及び国際法を含め各種法令などを遵守するとともに、当社グループとお取引先の皆さまが協働し、環境保全、人権尊重、公正な取引など、社会から期待される責任ある事業活動を推進するための共通の指針です。お取引先の皆さまには、本ハンドブックの趣旨をご理解いただいたうえでその内容を実践し、当社の活動への一層のご理解とご協力をお願いいたします。

今後も、社会情勢や国際的な規範の変化を踏まえ、必要に応じて内容を見直しながら、サプライチェーン全体で信頼関係を築き、持続可能な価値創造を共に進めてまいります。

■ 本ハンドブックの適用範囲

主に当社グループのサプライヤーをはじめとするお取引先の皆さま（直接・間接）を読者対象として作成いたしました。また、本ハンドブックはその他の当社グループの利害関係者の皆さまに向けても公開しております。

なお、本書は取引条件を定めるものではなく、当社グループの期待事項を示すものです。取引における具体的条件は個別契約に従います。

2. お取引先への期待とサプライチェーンマネジメントへのご協力をお願い

お取引先の皆さまにおかれましては、「サプライチェーン行動指針」及び、以下に記載する「サプライチェーン行動ハンドブック」の各項目を遵守することをお願いいたします。

(1) 労働

A：強制労働の禁止

すべての従業員をその自由意思において雇用し、従業員に強制的な労働を行わせることは認められません。

【不遵守の具体例】

債務や借金返済を理由とした労働、非自発的な囚人労働、奴隷状態や人身売買による労働が含まれます。脅迫や詐欺、拉致による採用、移動の自由の不当な制限、身分証明書やパスポートの没収も問題です。さらに、契約内容の不利な変更、離職の自由の制限、過剰な費用負担（斡旋手数料、医療費、旅費など）、国家ぐるみの強制労働や民間業者による搾取、下請けや非正規労働者への過剰な生産圧力も不遵守の例とされます。

【お取引先への期待】

- ・ 拘束労働、債務労働、搾取的囚人労働を排除すること
- ・ 労働者を自由意思に基づき雇用し、強制労働、人身売買、奴隷的労働を行わないこと
- ・ 労働者の移動の自由を不当に制限しないこと（職場、寮、住居を含む）
- ・ 母国語または労働者が理解できる言語で雇用条件を記載した契約書を交付すること。外国人労働者には出国前に契約書を提供すること
- ・ 出身国で締結した契約内容を就労国で不利な条件に変更しないこと
- ・ 労働者が合理的な通告により、違約金なしで離職できることを保証すること
- ・ 政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証等を保持・没収しないこと。法令遵守のため保持する場合は、労働者が常時アクセスできること
- ・ 労働者に就職斡旋手数料や関連費用（医療費、保険料、旅費、宿泊費、研修費等）を負担させないこと。負担が判明した場合は速やかに返金すること
- ・ 賃金から差し引かれるすべての項目を労働者に事前通知すること
- ・ 当該国の労働法を遵守しない派遣会社や採用エージェントを使用しないこと

B：児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童の雇用や、児童の発達を損なうような就労は認められません。

【不遵守の具体例】

15歳未満、義務教育未修了、または国の最低雇用年齢に満たない児童の雇用、18歳未満を夜勤や時間外勤務、健康・安全を脅かす業務などに従事させることが含まれます。また、学生労働者の権利が保護されず、適切な管理や教育が行われない状況、労働者の年齢確認の不備、学生労働者やインターン、見習いに対し、同様の業務を行う新人労働者より低い賃金を支払うことも問題となり得ます。

【お取引先への期待】

- ・ 児童労働を一切使用しないこと（児童とは、15 歳未満、義務教育未修了、または国の最低雇用年齢に満たない者）
- ・ 18 歳未満の労働者を、夜勤や時間外勤務を含む危険有害業務に従事させないこと
- ・ 労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備すること
- ・ 学生労働者の権利を保護し、適切な管理と教育を提供すること
- ・ 児童労働が判明した場合、速やかに是正措置と救済措置を講じること
- ・ 現地法令を遵守すること。現地法令がない場合、学生労働者、インターン、見習いの賃金を、同様または類似業務を行う新人労働者と同等にすること

C：長時間労働の禁止

従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止します。

【不遵守の具体例】

現地法令で定められた労働時間の上限を超える状況、または法令がない場合に週 60 時間を超える長時間労働（緊急時を除く）が含まれます。さらに、時間外労働が強制され自発的でない場合、7 日間に 1 日以上の日が与えられない場合、年間労働日数が法定限度を超える場合も問題です。加えて、慢性的な長時間労働が発生し、強制労働リスクにつながる状況も不遵守の例となります。

【お取引先への期待】

- ・ 労働時間は現地法令で定められた上限を超えないこと
- ・ 現地法令がない場合、週の労働時間は時間外労働を含めて 60 時間を超えないこと（緊急時・非常時を除く）
- ・ すべての時間外労働は労働者の自発的意思に基づくこと
- ・ 労働者に対し、7 日間に 1 日以上の日を必ず与えること
- ・ 年間の労働日数の計画および実績が法定限度を超えないこと

D：公正な賃金の支払い

従業員には少なくとも法定最低賃金を遵守すると共に、生活賃金以上の支払に努め、賃金の不当な減額を行うことは認められません。また、法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律の遵守も求めます。

【不遵守の具体例】

最低賃金が支払われない状況、時間外労働に対する適切な割増賃金の未払い、法令で義務付けられた福利厚生未提供が含まれます。また、懲戒目的で賃金を控除する行為、賃金明細が不十分で労働者が正確な報酬を確認できない状況、賃金や手当の支払い遅延も問題です。さらに、臨時・派遣・外部委託労働者の使用が現地法令の制限を超える場合も不遵守の例となります。

【お取引先への期待】

- ・ 適用されるすべての賃金関連法令を遵守すること（最低賃金、時間外労働、法定福利厚生を含む）
- ・ 時間外労働に対して現地法に基づき割増賃金を支払うこと
- ・ 懲戒・懲罰目的で賃金から控除を行わないこと
- ・ 労働者に対し、実施した労働に対する正確な報酬を確認できる十分な情報を記載した賃金明細を、支払期日までに提供すること
- ・ 賃金や手当を遅配なく支払うこと
- ・ 臨時、派遣、外部委託労働者の使用は現地法令の制限内で行うこと

E：人道的待遇/ハラスメントの禁止

従業員の人権を尊重し、各種のハラスメントや虐待をはじめとする過酷で非人道的な扱いは認められません。

【不遵守の具体例】

職場での暴力や脅迫、性別に基づく暴力や性的虐待、セクシャルハラスメントは重大な問題です。体罰や精神的・肉体的な抑圧、いじめや公衆の面前での辱め、言葉による侮辱も含まれます。さらに、懲戒方針や手順が不明確で労働者に伝わっていない状況、ハラスメント相談体制の未整備、報復や不利益取扱いのリスクも不遵守の例です。

【お取引先への期待】

- ・ 労働者に対する暴力、ハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱、言葉による虐待などの不快または非人道的な行為を一切認めないこと
- ・ 懲戒方針および手順を明確に定義し、労働者に周知すること
- ・ ハラスメントに関する相談窓口や対応体制を整備し、労働者が安心して相談できる環境を確保すること
- ・ 相談者や協力者に対する報復措置や不利益取扱いを禁止すること
- ・ ハラスメント事案が発生した場合、迅速かつ適正に事実確認を行い、再発防止措置を講じること
- ・ ハラスメント防止に関する適用法令を遵守すること

F：差別の禁止

雇用の差別をなくすとともに、職場における機会均等と処遇における公平の実現に努めることを求めます。

【不遵守の具体例】

採用や雇用の中で、人種、性別、年齢、性的指向、障がい、宗教、国籍などを理由に不当な扱いをすることは重大な問題です。宗教的慣習や障がいへの合理的配慮が行われない状況、妊娠検査や処女検査など差別につながる医療検査の実施も含まれます。さらに、採用・昇進・教育訓練の機会における不平等な取り扱いや、差別防止のための懲戒方針や手順が不明確で労働者に周知されていない場合も不遵守の例となります。

【お取引先への期待】

- ・ 採用、昇進、報酬、教育訓練の機会において、人種、性別、年齢、性的指向、障がい、宗教、国籍などの属性を

理由とした差別を行わないこと

- ・ 宗教的慣習や障がいに対して合理的な配慮を行うこと
- ・ 労働者または採用候補者に、差別的に使用される可能性がある医療検査や身体検査を実施しないこと
- ・ 差別防止に関する懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に周知すること
- ・ 関連する国際労働基準および現地法令を遵守すること

G：結社の自由、団体交渉権

労働環境や賃金水準等といった労使間協議を実現する手段として、従業員の団結権及び団体交渉権を尊重することを求めます。

【不遵守の具体例】

労働者が労働組合を結成・加入する権利を妨害されること、団体交渉や平和的な集会への参加が制限されることは重大な問題です。さらに、労働者やその代表者への差別、報復、脅迫、ハラスメントが行われる状況、経営陣と労働条件について意見を共有できない状況も含まれます。労働組合が企業に干渉され、自由かつ自主的に設立・運営されていない場合や、代替的な労働者代表の選出が認められない場合なども不遵守の例となります。

【お取引先への期待】

- ・ 労働者が自ら選択した労働組合を結成・加入し、団体交渉や平和的な集会に参加する権利を尊重すること
- ・ 労働者またはその代表者に対し、差別、報復、脅迫、ハラスメントを行わないこと
- ・ 団体交渉権に関する現地法令を遵守し、労働者が労働条件や経営慣行に関して経営陣と率直にコミュニケーションできる環境を確保すること
- ・ 労働組合の活動に干渉しないこと、反組合同的な差別待遇を行わないこと
- ・ 結社の自由や団体交渉権が法令で制限されている場合、代替的な労働者代表の選出と参加を認めること

H：土地の権利

土地の取得・利用は合法的手段で行い、土地収奪や先住民族・地域社会の権利侵害に加担しないこと。

【不遵守の具体例】

個人やコミュニティ、先住民族の合法的な土地保有権（慣習的・非公式の権利を含む）が侵害されることは重大な問題です。土地の収奪や不当な立ち退き、腐敗や暴力、脅威の下で行われる土地取得も含まれます。さらに、先住民族や地域社会の慣習的・伝統的な土地利用権が尊重されず、FPIC（自由意思による事前の十分な情報に基づく同意）が取得されない場合も不遵守の例です。加えて、サプライチェーン上で土地収奪に加担した者から調達が行われる状況も問題です。

【お取引先への期待】

- ・ 土地の取得・利用は合法的手段によってのみ行うこと
- ・ 土地収奪に加担せず、土地収奪に関与した者から調達しないこと
- ・ 先住民族や地域社会の慣習的・伝統的な土地利用権を尊重すること

- ・ FPIC（自由意思による事前の十分な情報に基づく同意）を確保すること
- ・ 土地取得や立ち退きに伴う人権侵害リスクを評価し、必要な是正措置を講じること

（2）安全衛生

A：労働安全衛生の確保

職場のリスクアセスメントを徹底し、安全衛生対策・緊急対応・教育を徹底して、労働者に安全で衛生的な環境を提供すること。

【不遵守の具体例】

危険源（化学物質、機械、火災など）の未管理、安全手順や防災訓練の欠如、保護具の不備、妊婦への有害作業、労災報告や是正措置の不足が問題です。産業衛生上の危険源や身体的負荷の未管理、機械の安全装置欠如、衛生設備の不十分さ、さらに安全衛生情報やトレーニングが提供されない状況も不遵守の例です。

【お取引先への期待】

- ・ 職場の危険源を特定し、リスクアセスメントを実施し、ヒエラルキーコントロールに基づく対策を講じること
- ・ 非正常作業や緊急作業前に安全手順を確認し、必要なリスク低減策を実施すること
- ・ 適切な個人用保護具を提供し、維持管理すること（性別・体格に対応）
- ・ 妊婦や授乳婦に危険な作業を割り当てないこと
- ・ 緊急時対応手順を整備し、避難経路を明示し、防災訓練を定期的実施すること
- ・ 労働災害・疾病の報告、記録、原因究明、是正措置を行い、職場復帰を支援すること
- ・ 化学物質や騒音など産業衛生上の危険源を管理し、必要な保護具や換気設備を提供すること
- ・ 身体的負荷の高い作業を特定し、リスク低減策を講じること
- ・ 機械設備に物理的保護や安全装置を設置し、定期的な点検・保守すること
- ・ 従業員に清潔なトイレ、飲料水、を提供すること
- ・ 安全衛生情報を従業員の理解できる言語で提供し、定期的なトレーニングを実施すること

（3）環境

A：気候変動への対応

温室効果ガス排出量を削減し、エネルギー効率を高める取り組みを実施することを求めます。

【不遵守の具体例】

エネルギー消費が高止まりし、温室効果ガス排出量の削減が進まない状況は、環境・社会・企業それぞれのサステナビリティに影響を与えます。特に、スコープ1（自社の直接排出）、スコープ2（購入した電力などの間接排出）、スコープ3（サプライチェーン全体の排出）といった排出量が把握されていない場合、効果的な削減計画を立てることは困難となります。

【お取引先への期待】

- ・ スコープ1・2（可能であればスコープ3 排出量および製品カーボンフットプリント）を算定・把握すること

- ・ 温室効果ガス排出量を削減するための目標を設定し、進捗を管理すること
- ・ エネルギー消費と排出量を最小化する方法を検討・導入すること

B：水資源の保全

水資源の使用を最小化し、排水管理と水質保全を徹底することを求めます。

【不遵守の具体例】

水使用量や排水の管理が不十分で、水質汚染や過剰取水が発生する状況は、地域環境やコミュニティに深刻な影響を与えます。廃水処理システムの性能が低下し、規制違反のリスクが高まる場合も問題です。さらに、干ばつや水質悪化といった水資源リスクを引き起こすことは、地域社会の生活基盤を脅かします。

【お取引先への期待】

- ・ 排水に関する規制を遵守すること
- ・ 節水や再利用の機会を模索し、地下水・地表水の取水を最小化すること

C：汚染防止

有害物質・排出物を適切に管理し、大気や土壌、水質の汚染防止を徹底すること。

【不遵守の具体例】

有害化学物質や廃棄物が適切に管理されず、環境や人体に悪影響を及ぼす状況は重大な問題です。揮発性有機化合物やオゾン層破壊物質が未処理のまま大気に排出される場合や、廃棄物や排水が法令基準を超えて排出される状況も含まれます。こうした不備は、大気や水質の汚染、土壌の劣化、さらには地域住民の健康被害や企業の法的リスクにつながります。

【お取引先への期待】

- ・ 有害物質を特定し、安全な取り扱い・輸送・保管・廃棄を実施すること
- ・ 汚染物質や廃棄物、大気排出物の発生を最小化し、国際的な基準や関連法令に基づき適切に監視・制御・処理すること

D：資源の有効活用

廃棄物削減とリサイクルを推進し、資源循環型の事業活動を実施することを求めます。

【不遵守の具体例】

廃棄物がリサイクルされず、埋立や焼却に依存する状況は、資源の浪費と環境負荷の増大につながります。調達品や原料にリサイクル材が活用されない場合、循環型社会への移行が遅れます。さらに、資源利用効率の改善が進まないことは、廃棄物処理コストや温室効果ガス排出の増加など、環境と経済の両面でリスクを引き起こします。

【お取引先への期待】

- ・ 廃棄物を特定・管理し、削減・リサイクル・再利用を積極的に実施すること

- ・ 調達品や原料にリサイクル材を活用し、循環型社会を考慮した事業活動を行うこと
- ・ 資源利用効率を改善し、資源使用量を削減すること

E：生物多様性の保全

生物多様性と生態系を保全し、森林破壊等に加担しないこと。

【不遵守の具体例】

森林破壊や生態系に悪影響を及ぼす原材料調達、自然環境の回復不能な損失を招きます。生物多様性リスク評価が未実施で保全対策が不十分な場合、希少種の減少や生態系の崩壊につながります。さらに、国際基準に反する林地転換や違法伐採に関与する状況は、法的リスクだけでなく、地域社会や環境への深刻な影響を引き起こします。

【お取引先への期待】

- ・ 生態系に配慮した原材料調達・製品開発・生産を行うこと
- ・ 森林由来製品について国際基準を遵守し、森林破壊に加担しないこと
- ・ 生物多様性リスクを評価し、影響低減目標を設定・報告すること

(4) 倫理

A：腐敗の防止

贈収賄や不当な利益供与は認められません。関連法令を遵守して透明性を確保することを求めます。

【不遵守の具体例】

公務員や取引先に対し、許認可や取引維持のために金銭や贈答品を提供する行為は重大な不正です。業務上の決定に不当な影響を与える贈答品や接待の提供・受領、ファシリテーションペイメント（業務円滑化のための支払い）も含まれます。さらに、贈収賄に関する法令違反や反社会的勢力への利益供与、インサイダー取引などの不正行為、社内教育やモニタリングの未実施、会計記録や取引履歴の不正確さも問題です。こうした行為は、企業の信用失墜や法的制裁、取引停止など深刻なリスクを引き起こします。

【お取引先への期待】

- ・ 贈収賄および汚職を防止し、関連法令を遵守すること
- ・ 公務員や取引先への賄賂、業務上の不当な利益供与を禁止すること
- ・ ファシリテーションペイメントは生命・安全への差し迫った脅威がある場合を除き、行わないこと
- ・ 贈答品や接待は現地法令に従い、業務判断に不当な影響を与えない範囲で行うこと
- ・ 贈収賄防止のため、正確な会計記録の保持、内部手続きを実施すること

B：公正な競争

競争法を遵守し、カルテルや談合など不公正な取引慣行を排除することを求めます。

【不遵守の具体例】

同業他社とのカルテル（価格や販売地域、数量の取り決め）や、入札談合による落札者や価格の事前合意は、公正な競争を阻害します。市場や顧客の分割、競争入札プロセスの操作、機密情報や競争に関する機微情報の交換も重大な問題です。さらに、虚偽表示や顧客に誤解を与える広告、不合理な要求や義務付けによる優越的地位の濫用は、取引の透明性を損ない、法的制裁や企業の信頼失墜につながります。

【お取引先への期待】

- ・ 公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わないこと
- ・ 各国の競争法・独占禁止法を遵守すること
- ・ カルテル、入札談合、価格操作、情報交換など競争制限的行為を禁止すること
- ・ 虚偽表示や誤解を招く広告を行わないこと
- ・ 優越的地位を濫用しないこと

C：適切な貿易管理

輸出管理規制や関税法令を遵守し、必要な許可取得と正確な申告を行うこと。

【不遵守の具体例】

輸出管理規制や経済制裁に違反する輸出は、重大な法的リスクを伴います。輸出許可を取得せずに規制対象の製品・技術・ソフトウェアを輸出する行為、関税分類や原産地、数量、価格などの申告が不正確な状況も問題です。さらに、輸出管理体制が未整備で監督官庁の許可取得手続きが不十分な場合や、国際合意や法令に基づく輸出規制を調査・遵守しない状況は、高額な罰金、刑事責任、輸送の差し止め、サプライチェーンの混乱、国際取引の停止、取引先との信頼関係の崩壊など深刻な影響を引き起こします。

【お取引先への期待】

- ・ 適用される国内外の貿易関連法令、輸出管理規制、経済制裁、関税法令を遵守すること
- ・ 輸出前に必要な許可を取得し、許可条件や特例の条件を遵守すること
- ・ 輸出管理体制を整備し、関係当局の許可取得手続きを適切に行うこと
- ・ 関税分類、原産地、数量、価格などを正確に申告し、必要な書類提出に協力すること
- ・ 国際的な合意や適用される法令に基づき、規制対象品の輸出手続きを適切に実施すること

D：不正行為の予防と早期発見

不正行為を防止し、内部告発者の保護と匿名性を確保する通報制度を整備すること。

【不遵守の具体例】

労働者や取引先が不正行為を報告できない環境（報復の恐れや匿名性の欠如）は、早期発見を妨げ、組織全体のリスクを高めます。内部告発者の機密性や保護が確保されていない状況や、通報制度や手段が未整備な場合、不正が長期化し、法令違反や重大な損失につながります。さらに、サプライチェーン上流での不正行為が見過ごされると、企業は法的制裁、取引停止、社会的信用の低下といった深刻な影響を受ける可能性があります。

【お取引先への期待】

- ・ 不正行為を予防し、早期発見・対応するための制度を整備すること
- ・ 労働者およびサプライチェーン上流の内部告発者の機密性・匿名性・保護を確保すること
- ・ 労働者が報復の恐れなく懸念を提起できる通報手段を提供すること

（5）情報開示・情報保護

A：情報開示

法令と業界慣行に従い、正確で透明性のある情報を適時開示し、記録改ざんや虚偽表示を禁止すること。

【不遵守の具体例】

労働、安全衛生、環境活動、事業活動、財務状況などの重要情報が適切に開示されない状況は、ステークホルダーの判断を誤らせ、信頼を損ないます。サプライチェーンにおける記録の改ざんや虚偽表示、法令違反や重大な環境・社会リスクが発生しても適時開示が行われない場合も問題です。

【お取引先への期待】

- ・ 労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織体制、財務状況、業績に関する情報を、法令と業界慣行に従って開示すること
- ・ サプライチェーンにおける記録の改ざんや虚偽表示を禁止すること
- ・ 法令で義務付けられた情報開示に加え、社会的規範に基づき信頼性のある情報を適時適切に提供すること
- ・ 非財務情報（環境・社会面）も含め、ステークホルダーに有用な情報を積極的に開示すること
- ・ 問題発生時には、隠蔽せず速やかにステークホルダーへ開示すること（例：リコール、災害時の被害状況）

B：顧客・第三者の機密情報漏洩防止

顧客・第三者の機密情報を適切に管理し、漏洩防止策と対応体制を整備することを求めます。

【不遵守の具体例】

顧客や第三者の機密情報が不正または不当に取得・利用・開示される状況は、重大なプライバシー侵害につながります。個人情報保護に関する法令違反や、機密情報管理の仕組みが不十分で漏洩リスクが高い場合も問題です。こうした不備は、情報流出による顧客被害、法的制裁、損害賠償、ブランド価値の低下、取引先との信頼関係の崩壊といった深刻な影響を引き起こします。

【お取引先への期待】

- ・ 顧客・第三者の機密情報が不正取得・利用・開示・漏洩されないよう、管理体制を構築し PDCA を回すこと
- ・ 個人情報保護に関する法令を遵守すること
- ・ 機密情報を適切に管理・保護すること

3. サプライチェーンマネジメントへのご協力のお願い

当社グループは、持続可能な社会の実現に向け、自社の取組みにとどまらず、サプライチェーン全体での責任ある事業活動を重要な使命と考えています。

お取引先の皆さまにおかれましても、本ハンドブックの趣旨をご理解のうえ、同様の取組みを自社内で推進するとともに、さらにその先のサプライヤーや委託先にも周知・共有していただき、状況把握や改善の働きかけに努めていただけますようお願い申し上げます。

当社グループでは、ハンドブックに関連する取組状況を確認するため、アンケートやヒアリング等をお願いする場合がございます。その際は、ご負担のない範囲でのご協力をお願いいたします。また、重大な懸念が生じた場合には、事実確認や是正に向けた協議をお願いすることがあります。

本ハンドブックは、社会情勢や国際的な規範の変化を踏まえ、適宜見直しを行いながら、お取引先の皆さまと共により良いサプライチェーンマネジメントの実現を目指してまいります。

4. 関係する各種方針との関係

本ガイドラインは、以下の当社グループの方針を基礎として策定しています。

- ・ 阪和興業グループ サステナビリティ基本方針
- ・ 環境方針
- ・ 人権方針
- ・ 安全衛生方針
- ・ サプライチェーン行動指針

これらの方針は、環境保全、人権尊重、公正な取引、安全で健全な労働環境の確保など、国際的な基準や社会の期待に応えるための枠組みとして相互に関連しています。当社グループは、これらの方針を統合的に運用し、お取引先の皆さまとともに責任あるサプライチェーンの構築に努めてまいります。

※各方針の詳細は、当社公式ウェブサイトに掲載しています。必要に応じて最新版をご参照ください。

以上

本ハンドブックに関するお問い合わせ：阪和興業株式会社 サステナビリティ推進室
sustainability@hanwa.co.jp

改訂履歴

Ver.	改訂年月日	備考
1	2026年1月	阪和興業グループ サプライチェーン ハンドブック初版発行