

エヌテック行動規範

第1版

2024年2月

エヌテック株式会社

はじめに

エヌテックは将来を見据えた継続発展に努め、地域で最も信頼され、よりよい社会の現実に貢献することをめざしています。

社会が企業に期待する責任は、時代とともに変化しています。ビジネスにおいてもグローバル化の進展に伴い、お客さまやお取引先から、地球環境や社会への配慮について一定の基準を満たしている企業とビジネスを行いたいという要望が増えています。

このような情勢の中、エヌテックは2024年2月、企業の社会的責任の基本的かつ普遍的な項目に関するエヌテックの姿勢をステークホルダーの皆さまに理解していただくため、「エヌテック企業の社会的責任に関する基本声明」を策定いたしました。そして、この姿勢を調達活動にも反映させるため、「エヌテックサプライヤーCSRガイドライン」を策定しお取引先の皆さまにガイドラインへのご理解とご協力を要請させていただきました。

本行動規範の趣向をご理解いただき、持続可能な調達活動の推進にご協力をお願いいたします。

また、皆さまのお取引先に対しましても、本行動規範の趣向をご理解と実践の要請をお願いいたします。

エヌテック株式会社
業務本部

《リスクに関する連絡窓口》

エヌテックでは、社内外に問わず自由に連絡ができる相談窓口を設けています。サプライチェーンにおいては、児童労働や強制労働の発生など人権、労働安全衛生、腐敗防止法令や贈収賄等に関する具体的な懸念がある場合には下記フォームよりご連絡をお願いいたします。

これらの内部通報窓口では相談・通報者の個人情報を保護し、不利益な取り扱いがないよう社内規定に則った対応を行います。

行動指針

- 1.従業員が苦情やフィードバックを提供するための安全で機密性の高い匿名の環境を提供し、内部告発者の機密を合理的に保護するものとします。
- 2.誠意を持って懸念を提起した人に対するあらゆる形態の報復を禁止するものとします。
- 3.報告内容を適切に調査し、必要に応じて是正措置を講じるものとします。
- 4.自社の苦情処理の仕組みを定期的に評価してまいります。

報告先リンク

<http://www.ntec-corp.jp/publics/index/3/>

ホットライン

受付窓口 日野廣生 電話受付090-2367-6887

FAX 022-72-7797

受付時間 月曜日から木曜日（祝日・年末年始・夏期休暇を除く）

午前9時から午後5時

《制定》

発行および改訂履歴

版	年月	主な内容
1	2024.2	「エヌテック行動規範」発行

A. 労働

エヌテックは労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって彼らに接することにコミットします。これは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。本規範の策定にあたっては、参考資料に記載されている基準を参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

労働基準は以下のとおりです。

1) 雇用の自由選択

強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷労働または人身売買は認められません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、拉致または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動すること、またはその受け入れを含みます。会社が提供する施設（該当する施設には、労働者の寮や住居を含みます）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の自由な移動に不合理な制約を課したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者に雇用条件を含む母国語で記述された雇用契約書が提供されなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。すべての労働者は自発的でなくてはならず、労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることはなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由があります。雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、政府発行の身分証明書、パスポートまたは労働許可証など、身分証明書または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。雇用者は、これらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができます。そのような場合も、労働者が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければなりません。雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要があってはなりません。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければなりません。

1) - 2 強制労働の禁止手順

1. 強制、拘束、強要された奴隷的労働は廃止とする。
2. 供託金、身分証明書原本の預託を強要しない。
3. 退職は自由意思に基づいて行われるようにしています。
4. 勤務時間終了後は退社でき、同意のない残業を強要しない。
5. カメラ設置等は、防犯・情報管理や労働安全管理等が目的であり、社員監視を目的としない。
6. 強制労働が散見された場合は、ホットラインに連絡をする。

2) 若年労働者

児童労働はいかなる業務段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳または義務教育を終了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たないものを指します。エヌテックは、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければなりません。正当な職場学習プログラムの実施は、すべての法規制が遵守されている限り支援されません。18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や時間外労働を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。エヌテックは、学生労働者の記録の適切な維持、学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりません。

エヌテックは、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供します。

2) -2 児童労働の禁止手順

1. 社員を雇用する際に、必ず全員の年齢を確認します。
2. 法令、および国際労働機関（ILO）で定められた条約に違反する児童を雇用しない。
※ILO条約は、労働者の最低年齢は義務教育を終了する年齢を下回ってはならずいかなる場合でも15歳以上でなければならないと定めています。（ただし、危険有害労働は全ての国において18歳以上、開発途上国における移行期間については14歳以上という例外、また軽易労働の例外があります）
3. 18歳未満には、夜間および危険な環境での就業をさせない。
4. 児童労働が散見された場合は、ホットラインに連絡をする。

3) 労働時間

ビジネス慣行に関する数々の研究によると、労働者の過労は生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりがあるとされます。労働時間は現地法で定められている限度を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて60時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者は7日間に1日以上以上の休暇の取得が認められなければなりません。

4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法律を遵守しなければなりません。現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払わなければなりません。懲戒処分としての賃金の控除は認められません。労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するためには十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書が適切な時期に労働者に提供されなければなりません。臨時、派遣および外部委託の労働者の使用はすべて現地法の制限内とします。

5) 人道的待遇

労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快なまたは非人道的な待遇があってはならず、またこのような待遇の恐れがあってはなりません。これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、明確に定義され労働者に伝えられなければなりません。

6) 差別／ハラスメントの排除

エヌテックは、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに取り組まなければなりません。会社は賃金、昇進、報酬および教育訓練の機会などの採用や雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません、労働者には宗教上の慣行に対して合理的な便宜がはかられなければなりません。さらに、労働者または労働者として雇用見込みの者に差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。これは ILO 差別待遇（雇用および職業）条約（NO, 111）をふまえたものです。

7) 結社の自由

現地法に従い、エヌテックはすべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければなりません。労働者および／または彼らの代表は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できなければなりません。

B. 安全衛生

エヌテックは安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加え、業務およびサービスの品質、ならびに労働者の定義および勤労意欲を向上させることを認識します。エヌテックは、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、継続的な労働者への情報と教育が不可欠であることも認識します。

本規範の策定にあたっては、労働安全衛生マネジメントシステムガイドラインなどの認知された管理システムを参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

安全衛生基準は以下の通りです。

1) 職務上の安全

労働者の潜在的な安全衛生上の危険源（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および墜落の危険源）に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減されなければなりません。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順（ロックアウト/タグアウトを含む）の実施、および継続的な労働安全衛生に関する教育訓練の提供が含まれます。これらの手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教材が提供されなければなりません。妊娠中の女性、育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、および育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければなりません。

2) 緊急時の備え

潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければなりません。防災訓練は、少なくとも年に一度、または現地法の要求、いずれかのより厳しい方法で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれます。このような対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化することに重点を置かなければなりません。

3) 労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みが運用されなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病事例の分類及び記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、および原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定が含まれなければなりません。

4) 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的薬剤の曝露はヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理されなければなりません。潜在的な危険源が特定された場合は、エヌテックはその潜在的危険源を除去また軽減する機会を模索しなければなりません。その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合は、潜在的な危険源は、適切な設計、工学のおよび運営的管理の実施によって制御されなければなりません。このような手段により、危険源を適切に管理することができない場合は、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具が無料で提供され、これらが使用されなければなりません。保護プログラムは継続的に実施され、これらの危険源に関わるリスクについての教材を含まなければなりません。

5) 身体に負荷のかかる作業

人力による資材の取り扱いや重量物のまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険源への曝露は、特定、評価、管理されなければなりません。

6) 機械の安全対策

重機機械およびその他の機械は、安全上の危険源が評価されなければなりません。機械により労働者が怪我をする危険源がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

7) 衛生設備、食事、および住居

労働者は清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供されなければなりません。エヌテックまたは人材斡旋業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、暖房、換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる妥当な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

8) 安全衛生のコミュニケーション

エヌテックは労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険源（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源を含みますがこれに限定されません）について、適切な職場の安全衛生情報と教育訓練を労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に提示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければなりません。すべての労働者に対し、作業の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練が提供されます。労働者は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されなければなりません。

C. 環境

エヌテックは、環境に対する責任が世界水準の事業活動に不可欠であることを認識します。エヌテックは、公衆の安全衛生を守りながら、事業活動において、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への有害事象を最小限に抑えなければなりません。本規範の策定にあたっては、環境管理・監査システム（Eco Management and Audit System、EMAS）などの認知された管理システムを参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

環境基準は以下の通りです。

1) 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証（例：排出のモニタリング）、許可証、および登録書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要求事項を遵守しなくてはなりません。

2) 汚染防止と資源削減

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は発生源、もしくは汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に係るプロセスの変更、あるいはほかの手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去される必要があります。水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産、メンテナンス、設備に係るプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクルその他手段などを実践することで、その使用を抑えなければなりません。

3) 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、表示、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にしなければなりません。

4) 固形廃棄物

エヌテックは、固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行い体系的なアプローチを実施しなければなりません。

※環境マネジメントの定義については、別途資料の環境方針・行動指針資料にもとづく。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、エヌテックおよび委託業者は、以下を含む最高基準の倫理を支持しなければなりません。

1) ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりで最高基準のインテグリティ（誠実性）が維持されなければなりません。エヌテックはあらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切許容しないゼロトランスの方針を保持しなければなりません。

2) 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。この禁止事項はビジネスを獲得または保持したり、ビジネスを何者かに割り当てたり、その他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確実にするために、監視、記録保存、および施行手順が実施されなければなりません。

2) - 2 腐敗防止に関する手順

1. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗取引に関与はしない。
2. 事業を行う中で不正、違法、または背任にあたるような行為を引き出すような贈与、融資、謝礼、報酬その他利益を直接的または間接的に供与または受領はしない。
3. 腐敗防止対策の方針と教育を整備していく。
4. 自由で公正な競争を尊重し、独占禁止法などの法令や社内ルールを守っていく。
5. 取引にあたっては健全な商慣習に従い、適切な条件のもと取引を行い私的な利益は受けない。
6. 政治献金や国内公務員・外国人公務員およびこれらに準ずる者に対する者に対する贈り物・接待・金銭的利益は各国の法令に従って実施し、政治・行政とは正常な関係を保ってまいります。
7. 他社事例、ニュース事例を参照とし、再発防止に努める。
8. 腐敗防止が散見された場合は、ホットラインに連絡をする。

3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、エヌテックの会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。エヌテックの労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、企業構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければなりません。記録の改ざんやサプライチェーンにおける状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

4) 知的財産

知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で実施するとともに、顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければなりません。

5) 公的なビジネス、広告、および競争

公正なビジネス、広告、および競争の基準が支持されなければなりません。

6) 身元の保護と報復の禁止

法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者²の守秘、匿名性、および保護を確実にするプログラムが維持されなければなりません。エヌテックは、それらの内部告発が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、保持する必要があります。

7) プライバシー

エヌテックは、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行うすべての人の個人情報に関するプライバシーへの合理的な期待に添うようコミットしなければなりません。エヌテックは、個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を遵守しなければなりません。

²内部告発者の定義：会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。

E. 管理システム

エヌテックは、本規範の内容に関連する範囲で管理システムを採用または構築しなければなりません。管理システムは以下を確保することを目的としなければなりません：(a)エヌテックの業務および製品に関連する適用法、規則および顧客要求事項の遵守、(b)本規範への適合、および(c)本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また管理システムによって継続的改善を促進します。

管理システムには以下が含まれていなければなりません。

1) 企業のコミットメント

経営層が承認し、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善へのエヌテックのコミットメントを確認する、企業の社会・環境責任に関する方針の記述。

2) 経営者の説明責任と責任

エヌテックは、管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定します。経営層は定期的に管理システムの状態をレビューします。

3) 法的小および顧客の要求事項

本規則の要求事項を含み、適用される法規制および顧客要求事項を特定、監視、理解するプロセス。

4) リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境、安全衛生³およびエヌテックの業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し規制の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要性を決定し適切な手順による管理および物理的制御を実施します。

5) 改善目標

エヌテックの社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化された目標、ターゲットおよび実施計画。また、このような目標達成に対するエヌテックのパフォーマンスに関する定期的な評価を含みます。

6) トレーニング

管理職および労働者がエヌテックの方針、および改善目標を実施し、運用される法規制の要求事項を満たすための教育訓練プログラム。

7) コミュニケーション

エヌテックの方針、実践、期待およびパフォーマンスの関する明確で正確な情報を、労働者、サプライヤーおよび顧客に伝達するためのプロセス。

8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

本規範の対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的なプロセス。労働者は報復や仕返しを恐れることなく苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境が与えられなければなりません。

9) 監査および評価

法規制の要求事項、本規範の内容および社会的、環境的責任に関連する顧客の契約上の要求事項に対する適合を確保するための定期的な自己評価。

10) 是正措置プロセス

社内外の評価、点検、調査および審査によって特定された不備に対する適時の是正プロセス。

11) 文書化と記録

規制の遵守、会社の要求事項への適合およびプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持。

12) サプライヤーの責任

本規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの本規範への遵守を監視するためのプロセス。

³環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、公衆衛生施設（トイレ）、キッチン、および労働者の住宅／寮です。

環境方針

エヌテックは、廃棄物の削減、省エネルギーの推進など、健全な環境の維持向上を図る為、行動指針を基に、目標や活動内容を定義し、実現に向けた活動を推進します。

行動指針

1. 環境方針を達成する為、以下の通り環境目的及び環境目標を定め、達成に向けた環境活動に推進し、持続的な改善を行います。
2. 当社業務である設備建設事業によって生じる環境への影響を理解し、環境汚染予防に努め、環境保護を促進します。
3. 環境に関する法則制及び取引において合意された要求事項を遵守し、環境保護を推進します。
4. 従業員の環境問題に対する認識を深め、継続的改善に努めます。
5. P D C A（計画－実行－確認－改善処置）の展開を図り、環境面に関する業務の持続的な改善・向上に努めます。従業員への本環境方針の周知徹底を図り、環境意識を高めると共に、取引関連会社に対しても当該方針の共有を進めます。

2024年3月1日

代表取締役 永沼 武志

環境マネジメントシステム手順

エヌテックは、廃棄物の削減、省エネルギーの推進など健全な環境の維持向上を図る為、以下の各行動指針を基に、目的や目標、運営活動内容を定義し、を設定し、実施の計画と改善までの手順をここに定める。

継続した環境改善活動の取り組みを行う為、業務部門に環境マネジメント委員会を設定し、業務部長を責任者とし、会社全体としての環境マネジメントの推進を行う。

以下の手順にて継続的な環境マネジメントの推進を行う。

- ・環境方針、目標の設定
- ・実施計画の策定
- ・関係者の通知と教育
- ・結果分析
- ・改善点の検討とアクションプランの設定

●環境方針について

エヌテックは、廃棄物の削減、省エネルギーの推進など健全な環境の維持向上を図る為、以下の各行動指針に従って、目的や目標、運営活動を設定し、実現に向けた活動を推進していきます。

●環境目標について

3年計画として以下を目標として活動を行う。年1回の推進確認会議を行い、実績確認と改善点確認を行う。

- 1) ペーパーレス化の推進
- 2) 森林資源保全のため、DX化を推進し、における紙本体の使用料を削減します。

具体的な取り組みと削減目標

コピー用紙の利用を削減する。(目標値 10%削減)

申請用紙作成をやめる

各申請をデジタル化する。

- 3) 電力削減の推進
- 4) 発電に伴う環境負荷を削減するため、省電力製品の購入・排泄プロセスの見直しを図り電力消費量を削減します。

具体的な取り組みと削減目標（目標値 3%電力削減）

未使用事務所の電気を消す。

5) 二酸化炭素排出量の削減

化石燃料を消費によるCO₂排出量を、照明の見直しや冷暖房の設定等の見直しを図り削減いたします。

具体的な取り組みと削減目標

社用車の利用を電気自動車にする（目標値 3%削減）

本環境マネジメント手順の理解を行うため、年 1 回社内教育を行う。

以上