



IWAY

STANDARD

*The IKEA Way of Responsibly Procuring Products,
Services, Materials and Components*

IWAY STANDARD - 6.0版 2019年9月発行 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019



目次

はじめに	p. 3
------	------

IWAY 原則	p. 9
---------	------

ⓘ 一般セクション	p. 10
(全サプライヤーへの要件)	

⊕ 追加セクション	
(サプライヤーへの特定の要件-以下の文書を別途参照)	

 居住施設セクション

 アニマルウェルフェア セクション

 森林管理セクション

 トランスポートセクション



イケアのビジョンは 「より快適な毎日を、 より多くの方々に」

この文書では、「私たち」とはイケアブランドの傘下で活動しているすべての企業を意味し、「あなた」とはあらゆるイケア関連企業のサプライヤーを意味します。

私たちイケアは、イケアのビジョンと志を共有するサプライヤーと長期的な関係を構築したいと考えています。この信念こそが、私たちが製品、原材料、部品、サービスの責任ある調達に関するイケアウェイ（IWAY）を策定した理由です。

IWAYは、人、地球環境、動物への影響に関して、私たちが、イケアバリューチェーンのサプライヤーに求める要件です。

IWAYとともに歩んできた経験から、人、地球環境、動物への影響を考慮し事業が行われることで、労働者の生産性が向上し、リソースがより効率的に利用され、ビジネスとして成長することが分かりました。イケアが販売する全ての商品は生産、輸送、配送、組み立てが責任を持って行われています。また、イケアの店舗やカスタマータッチポイント、サプライヤーの生産現場も社会、環境、動物福祉に配慮した事業を維持しています。これらの活動は、お客さまにとってもよいことです。

IWAY基準を遵守するにあたり、以下の事項について常に配慮する必要があります。



子どもにとっての最善の利益
とは何か？



地球環境に良い影響を与えるか？



労働者にとっての最善の利益
とは何か？



動物の福祉に良い影響を与えるか？

イケアの バリューチェーンの すべてのステージで、 責任ある調達の原則を サポートします。

IWAY基準を満たすために、以下の事項を守ることが求められます。

責任

各地域および各国の法令、国際法、ならびにIWAY基準で定義されているIWAY「必須」およびIWAY「基本」の全要求事項を常に遵守する責任があります。

誠実さ

改善が必要な事柄について、誠実であることが求められます。

継続的改善

IWAY基準の実行に必要な時間と労力を確保して継続的に改善を行い、パフォーマンスの強化を心がけ、必要に応じて、IWAY「基本」より高い要件に対応することが求められます。



私たちの行動が 変化を可能にします。

私たちは、公平で誠実なアプローチをするよう努めます。

連携

イケア関連企業内で同じ行動規範及び期待に応えることに努めます。

対話

私たちはすべてのサプライヤーとのオープンなコミュニケーションを継続的に行い、私たちのパフォーマンスや行動についてのフィードバックを歓迎します。

サポート

IWAY基準の要求を満たし、継続的な発展のために必要な独自のプロセス開発や自社のオペレーション修正への実践的なサポートを可能な範囲において提供することに努めます。



IWAY基準の原則と要件は 国際的に承認された基準と 原則に基づいています。

IWAY基準は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）への私たちの取り組みを反映しており、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に基づいています。IWAY基準の要件を策定するにあたり、「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」および「国連の持続可能な開発目標（SDGs）」等を参照しています。

IWAYは以下のように構成されています。

原則

原則は、製品やサービス、原材料、部品を責任を持ち調達するというイケアの立場を定義しています。

セクション

セクションはIWAY基準の要件をグループ化し、サプライヤーの活動や構成に応じ適用されます。

IWAY要件

必須

ビジネスを行う際に常に満たされなければならない要求事項。

基本

初回の納品日またはサービス開始日から12か月以内に満たさなければならない要求事項。

上級

基本的な法令遵守以上のレベルの、より持続可能な行動に向けた追加要件。

イケアの関連組織により指定された優先順位に応じて、適用される場合と適用されない場合があります。

優秀

基本的な法令遵守かつ上記の「上級」以上で、より持続可能な行動に向けた追加要件。

イケアの関連組織により設定された優先順位に応じて、適用される場合と適用されない場合があります。

イケアのサプライヤーは関連する適用法令か IWAY の特定の要件かを問わず、常に最も厳しい要件を遵守することが求められます。イケアの IWAY 基準の要件が、各国の法令または規制に違反する場合は、常に法令遵守を優先しサプライヤーは直ちにイケアに通知します。そして、IWAY 要件が遵守されるための代替方法が模索されます。

IWAY の要件と遵守方法を調和させるための試みを推進しています。

サプライヤーが独自の行動規範を持っていたり、ほかのバイヤーの行動規範に従っていたり、IWAY に匹敵するサステナビリティプログラムによって認定されている場合があることをイケアは認識しています。そのため、IWAY 要件を満たすための代替のアプローチをサポートします。その場合、該当アプローチが適切であるかどうかはイケアが判断します。

IWAY 要件の実現には、協力、相互信頼、尊重が重要です。

イケアとそのコワーカー（従業員）、イケアが指定した第三者機関は、あらゆる観察及び議論、サプライヤーからの書面情報を機密情報として取り扱います。IWAY に関連して収集されたすべてのデータは、厳重に管理され、IWAY の遵守を確認することのみを目的として取り扱われます。

IWAY 基準の公用語は英語です。

本文書は、IWAY 基準 6.0 版の翻訳版であり、情報提供を目的とした補助資料で、正式文書ではありません。英語版が正式文書であり、曖昧な部分や矛盾する点は英語版に依拠するものとします。

定義・用語集

イタリック体の語句の説明や定義は、巻末を参照のこと。



IWAY原則

1

効果的な手順と
オープンな対話による
IWAY原則の維持

2

合法的かつ誠実な
ビジネス

3

子どもの保護と学習・
家庭生活の支援

4

基本的な
労働権の尊重

5

適切な労働時間・
賃金・能力開発の機会

6

労働者の安全と健康

7

適切な労働・生活環境

8

地球環境の保護

9

水や廃棄物を含む
資源の持続可能な
循環型での管理

10

アニマルウェルフェア
への取り組み

IWAY基準 一般セクション

全てのサプライヤーへの要件



1

効果的な手順と オープンな対話 による IWAY原則の維持

パフォーマンス管理

基本

- G 1.1 IWAYに関連する責任を、管理職レベルの代表者1名以上に与えること。
- G 1.2 IWAYの遵守を評価するための内部監査を、少なくとも12カ月に1度実施すること。

上級

- G 1.3 IWAYに関する文書化された方針と手順が存在すること。
- G 1.4 IWAYに関するパフォーマンスの測定および改善するための指標と計画を用意すること。

サプライチェーンの管理

基本

- G 1.5 イケアのバリューチェーン の製品やサービス、原材料、部品を提供する下請け業者 は、イケアの組織の指定に準じて特定されること。
- G 1.6 イケアの組織の指定に準じて、イケアへの製品やサービス、原材料、部品を提供する下請け業者 に対し、IWAYが遵守され、検証されること。

優秀

- G 1.7 イケアのバリューチェーンにおける、社会的および環境的リスクが特定され、軽減するための措置を講じること。

労働者と管理者の対話

基本

- G 1.8 労働者は、IWAYに関連する権利と責任について認識していること。
- G 1.9 労働者がIWAYに関して、計画的に対話ができる環境と機会が与えられること。



2

合法的かつ 誠実なビジネス

ビジネス倫理

必須

- G 2.1** イケアのビジネスに関する信頼と透明性を守ること。違法行為、文書の改ざん、不正行為、賄賂の利用がされないこと。

基本

- G 2.2** IWAYに関するすべての適用法令と規制を遵守し、所定の許可証を取得すること。

3

子どもの保護と 学習・家庭生活 の支援

子どもの保護

必須

- G 3.1 児童労働の禁止。児童労働の疑いのある場合または確認された場合は直ちにイケアに報告すること。

基本

- G 3.2 法的に就業可能な最低年齢未満の子どもは作業を行わない。職業訓練は14歳から参加できる。訓練は教育に関連している必要がある。
- G 3.3 若年労働者、職業訓練生に関わらず、子どもは危険な作業や深夜業務を行ってはいけない。

仕事と学習の機会

基本

- G 3.4 若年労働者の雇用の機会が特定され、推進されていること。

上級

- G 3.5 子どもの職業訓練の機会が特定され、推進されていること。

家庭生活の支援

上級

G 3.6 育児支援を受けている労働者は、適用法令以上の支援が受けられること。



4 基本的な労働権の尊重

労働者の自由

必須	
G 4.1	強制労働や債務労働、囚人労働がないこと。強制労働や債務労働、囚人労働が疑われたまたは確認された場合には、直ちにイケアに報告すること。
基本	
G 4.2	時間外労働は自由意志によるもので、残業を拒否しても労働者は罰せられることがないこと。 適用法令で明確に定義された特定の状況下において、労働者の代表を通じて合意された場合、短期間の残業が必要となる場合もある。

結社の自由と苦情の申し立て

基本	
G 4.3	労働者は自由に、労働組合等の結成、加入、不加入する権利を有しており、団体交渉に参加することができる。これらの権利は、身体的または精神的なものに関わらず、差別や暴力、ハラスメントを恐れることなく、自由に行使できる。
G 4.4	労働者が報復を恐れず問題や苦情を提起する方法が確立されており、労働者に周知されていること。問題や苦情内容は記録され、対処される。その際、労働者の匿名性が守られること。

採用および雇用

	基本	
G 4.5	採用、雇用、解雇のプロセスに関連する費用と手数料は、 <i>労働者</i> に一切請求されないこと。 <i>労働者</i> には保証金が要求されないこと。	
G 4.6	年齢確認、候補者の選考、すべての職業紹介会社の情報を含む、採用プロセスの手順書があること。	
G 4.7	<i>労働者</i> は研修開始前または就業前のいずれか早い段階で、雇用契約書または同等のものに署名すること。 <i>労働者</i> は署名する前に条件をよく理解し、雇用契約書のコピーを受領すること。 <i>労働条件</i> の大幅な変更がある場合は、 <i>労働者</i> が書面にて同意する必要がある。	
G 4.8	ゼロ時間契約は使用されないこと。	
G 4.9	差別やハラスメント、ビジネス倫理、懲戒処分、アルコールや薬物使用についての規定の記載があり、実施され、 <i>労働者</i> へ周知されていること。	
G 4.10	懲戒処分は、体罰、暴力の脅威、公な警告または処罰、罰金、契約上の手当や福利厚生の停止などによる精神的または身体的な威圧が容認されないこと。 <i>労働者</i> は、自由に援助を求めることができ、懲戒処分に対し弁明をする権利を有すること。	
	上級	
G 4.11	<i>有期雇用</i> は業務の性質が通常業務ではない場合のみに使用されること。	
G 4.12	<i>解雇</i> の場合、 <i>労働者</i> には雇用終了前に少なくとも10営業日の通知期間が与えられること。	

イクオリティ・ダイバーシティ・インクルージョン

	基本	
G 4.13	<i>労働者</i> は、身体的および精神的な差別や暴力、ハラスメントを受けないこと。	
	上級	
G 4.14	イクオリティ（平等性）、ダイバーシティ（多様性）、インクルージョン（多様性の受け入れ）を推進するための活動が実施され、社内で周知されていること。	
	優秀	
G 4.15	ジェンダー間の賃金格差は、その都度見直し、解決するための対策を講じること。	
G 4.16	管理職におけるジェンダーバランスが実現されていること。	

5

適切な労働時間・賃金・能力開発の機会

勤務時間と休憩

必須

- G 5.1 すべての労働者の時間外労働を含む労働時間の記録について、透明で信頼性のあるシステムが導入および維持されていること。

基本

- G 5.2 労働時間は、時間外労働を含み週60時間を超えないこと。
- G 5.3 労働者代表を通じて書面により別途合意する場合を除き、労働者には少なくとも4時間半の労働につき1回以上の休憩を与え、休憩時間は30分以上とすること。
- G 5.4 労働者には6日間の労働につき、少なくとも連続24時間以上の休日を与えられること。

上級

- G 5.5 労働者は、適用法令で定められている休日以外に、例外的で個人的な事情がある場合に、仕事を休む機会が与えられること。
- G 5.6 通常の労働時間は週48時間、時間外労働時間は週12時間を超えないこと。

優秀

- G 5.7 時間外労働に頼らないシフトが組まれていること。

賃金と福利厚生

必須	
G 5.8	労働者には法定最低賃金以上を支払うこと。
基本	
G 5.9	労働者には、通常の勤務地から離れた場所で作業する場合に発生する、追加の生活費が補償されること。
G 5.10	賃金は契約条件に従い、遅滞することなく毎月支払われること。
G 5.11	労働者は、手当および控除額を含む、完全な支払情報が記載された給与明細を受け取ること。給与明細に記載されている情報は、労働者が明確に理解できること。
G 5.12	制服の着用が義務付けられている場合、十分な枚数が無償で提供されること。制服のクリーニング代や維持費は無償であること。
上級	
G 5.13	時間外労働に対して割増賃金率または同等の休日で補償されること。

能力開発

基本	
G 5.14	労働者は、緊急事態に対処できる能力を持ち、業務開始前に自身の業務範囲において予想されるリスクについて、認識できていること。
G 5.15	労働者は、業務に必要な訓練や、能力開発のための研修を受けること。
G 5.16	18歳以上の職業訓練生は、訓練中にした作業に対して報酬を受け取ること。訓練は彼らの教育に関連していること。
上級	
G5.17	職業訓練の機会が特定され、推進されること。
G 5.18	労働者に、現在の業務に関連する、または業務を超えた分野においても、能力を伸ばす機会を与えること。

6

労働者の 安全と健康

労働安全衛生

必須

- G 6.1 労働者は著しい労働安全衛生上の危険にさらされないこと。死亡事故は直ちにイケアに報告されること。
- G 6.2 全労働者に労災事故の治療や、病気、怪我に適用され、永久的な障害や死亡の補償に適用される労災事故保険を提供すること。

基本

- G 6.3 メンタルヘルスや人間工学に関する事項を含む、労働安全衛生上のリスクが評価され、それらを軽減するための措置が取られていること。
- G 6.4 危険な作業に関するリスクを最小限にするために、安全な作業手順を実施すること。
- G 6.5 機器は安全に使用でき、安全な状況下で使用されること。警告表示や安全情報が明確に表示されていること。
- G 6.6 労働者は、保護具または防護服を着用すること。保護具と防護服は、無償で提供され、清潔で正常に機能し、特定のリスクに対応したものであること。
- G 6.7 労働安全衛生に関連する事故とニアミスは報告、分析、フォローアップ、対処されている。事故とニアミスの記録が保管されていること。
- G 6.8 危険性は、継続的に報告、分析、フォローアップ、対処といった一連の手順が実施されること。

緊急事態管理

	基本	
G 6.9	緊急事態のリスクが評価されていること。緊急時の手順書を策定し、実施すること。	
G 6.10	独立型の非常警報装置を設置し、全労働者が聞こえる、あるいは見えるようにする。非常警報装置は手動で作動でき、警報ボタンは明確に表示がされていること。	
G 6.11	安全かつ速やかに避難できる非常口、避難経路を常に確保すること。	
G 6.12	勤務時間中、各作業場のリスクに対応する応急処置訓練と消防訓練を受講した、適切な人数の労働者が常時確保されていること。	
G 6.13	応急処置用具および消防設備は適切な種類と数、場所に設置され、職場のリスクに対応し、常時利用可能であること。	
G 6.14	避難訓練は避難手順を検証し、改善措置の必要性を確認するために実施すること。職場のリスクに従い、避難訓練の回数が策定されること。可能な限り多くの労働者が参加し、避難訓練の記録を保持すること。	

	上級	
G 6.15	防災訓練は、緊急時の手順を検証し、改善措置の必要性を確認するために実施すること。防災訓練の記録を保持すること。	
G 6.16	緊急事態時に決定を下す緊急時対応チームが組織されること。	
		優秀
G 6.17	緊急時の手順書は、近隣の企業や地方自治体と連携したものであること。	

化学物質の管理

	基本	
G 6.18	化学物質を購入、保管、取り扱い、運搬、使用をする際は、環境の保全および労働者の健康と安全を確保すること。	
		上級
G 6.19	化学物質のリスクは、「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」（GHS）に従い評価し、容器に表示すること。	
		優秀
G 6.20	環境および労働者の健康と安全に対して有害性の低い代替の化学物質が特定され、使用されること。	

建物および電気の安全性

	基本	
G 6.21	建物は、構造的一体性が確保される方法により、設計や建設、維持、改装が行われること。	
G 6.22	電気配線、照明、ガス設備は、適切に設置および維持すること。	

職場の健康診断およびヘルスケアサポート

	基本	
--	----	--

G 6.23 妊娠やHIV検査など、業務に関係のない検査は実施されないこと。

	上級	
--	----	--

G 6.24 職場の健康診断は定期的に労働者 に実施され、労働者の健康に及ぼす影響を特定すること。健康診断は医療従事者が実施し、検査結果の情報は厳重に取り扱われ、その結果をもとに、業務や職場の調整に関して助言を受けること。

		優秀
--	--	----

G 6.25 労働者は、適用法令以上の健康管理支援を受けることができる。



7

適切な 労働・生活環境

労働条件

基本

- G 7.1 労働環境は、衛生的で清潔な状態が維持され、十分な照度が確保されていること。換気が行われ、必要な場合暖房が使用されること。
- G 7.2 危険な場所から離れた、労働者数に対し適切な数の休憩場所や食事を取る場所があること。
- G 7.3 トイレは無料で使用でき、衛生的で労働時間中は常に使用可能であること。十分な設備を備え、労働者数に対し、適切な数が設置されていること。
- G 7.4 清潔な飲料水を無償で提供し、各作業場から適切な距離に設置すること。

8

地球環境の保護

環境への影響

必須

- G 8.1 著しい環境汚染がないこと。著しい環境汚染が確認された場合、直ちにイケアへ報告されること。

基本

- G 8.2 環境に関する苦情は、内容を記録し、適切に対処すること。
- G 8.3 現在または過去の活動による、土壌汚染のリスクを評価し、適切に対処すること。
- G 8.4 環境改善のため、環境への有害性および影響を特定し評価を行うこと。環境改善計画は、12か月ごとに実施、再確認、更新されること。

上級

- G 8.5 業務及び構造上の変更を実施する際に、環境への影響を評価すること。

大気汚染と気候

基本

- G 8.6 現在のエネルギー源が把握され、再生可能エネルギーに変更する可能性が特定されていること。

	上 級
G 8.7	発電または購入されたすべての消費電力は、再生可能エネルギー源から供給されたものであること。
G 8.8	オゾン層破壊物質やハイドロフルオロカーボン類 が使用されていないこと。
G 8.9	主要なエネルギー源として、石炭や石油などの化石燃料が敷地内で使用されていないこと。

	優 秀
G 8.10	今世紀末までに世界の気温上昇を2℃未満に保ちかつ1.5℃に抑えるため（パリ協定で制定）大気汚染物質 と温室効果ガス の排出量の絶対値を削減すること。
G 8.11	発電または購入されたすべての消費電力は、再生可能エネルギー源からのものであること。

生物多様性と保全

	基 本
G 8.12	保全価値の高い地域 では、イケアが承認したシステムに従って認証されていない限り、事業活動は行われないこと。
	上 級
G 8.13	生物多様性を守る取り組みが実施されている。



9 水や廃棄物を含む資源の持続可能な循環型での管理

水資源

	基本	
G 9.1	使用される水の流入源および、排水処理の方法、場所、処理者についての情報が特定されていること。	
	上級	
G 9.2	生産や作業の過程において水が使用される場合、水の使用量および排出量を可能な限り、削減する可能性について特定され、対策が講じられていること。	
		優秀
G 9.3	生産や作業の過程において良質な水が使用される場合、良質な水の使用量を削減する可能性について特定され、改善策が講じられること。	

廃棄物管理

	基本	
G 9.4	廃棄物の保管、取り扱い、運搬を行う際には、環境および労働者の健康と安全を確保すること。廃棄物の敷地内での埋立ては行わないこと。有害廃棄物と無害廃棄物は適切に分別されること。	
G 9.5	エネルギーを再生する目的でない限り、廃棄物は敷地内で焼却しないこと。	
G 9.6	廃棄物の処理方法、処分場所、量、処理者に関する記録が保管されること。	
G 9.7	廃棄物の削減、再利用、リサイクルの機会が特定され、実施されること。	
		上級
G 9.8	廃棄物は埋立地へ運搬されないこと。	
		優秀
G 9.9	すべての廃棄物は再利用またはリサイクルされること。	



定義・用語集

事故	予期、意図せずに発生し、ケガ、病気、または死に至る事象または出来事。
通常の勤務地	雇用契約で指定されている場所。契約による通常の職場またはオフィスの場所を指す。
ビジネス倫理	ビジネスを行う際に倫理的に正しいか判断するための規則、原則、および基準。
子ども	18歳未満のすべての者を指す。ただし、適用される法令に基づき18歳未満でも成人とされる場合はその者を除く。
児童労働	就業可能な最低年齢に満たない子どもが行う労働であり、子どもの健全な身体的および精神的成長と発達を阻害し、尊厳を奪うものである。さらに、18歳未満の者が行う仕事も、業務の種類と時間、および労働環境により、「児童労働」と見なされることがある。
団体交渉	雇用主および労働者代表（労働者により独立して自由に選任される）間の交渉を意味する。
差別	差別は、仕事をする能力に関係のない理由で、同等の状況で人が他の人よりも不利に扱われること。差別の根拠には、年齢、性別、性的指向、精神的または身体的障害、民族、国籍、宗教、婚姻または家族のステータス、職務を遂行する能力とは関係のない個人のアイデンティティなどが含まれる。
解雇	懲戒プロセスの結果として、労働者が合意し、労働者が異議を唱えなかった場合、または当局によって確認された場合を除き、雇用主が何らかの理由で労働者を正式に退職させた状況。一時解雇やリストラも含まれます。

ダイバーシティ	年齢、性別、性的指向、精神的または身体的障害、民族性、国籍、宗教、配偶者や家族のステータス、またはその他のアイデンティティの側面など、人々のさまざまな類似点と相違点を指す。
非常口	非常口には、目立つように発光または照明型の標示が設置されている。非常口は外開きであり、常に施錠されておらず、ふさがれていないこと。
緊急時対応チーム	緊急事態への対応を調整する適切な能力を持つ労働者のチーム：緊急事態の評価、即時の意思決定、地方自治体と緊急事態サービスへのサポート、および外部と内部のコミュニケーションが図られる。
避難経路	非常口への経路。避難経路は常にふさがれていないこと。
イクオリティ	平等とは、経歴や個人差に関係なく、誰もが公平に扱われ、平等な機会が与えられること、またいかなる種類の差別も存在しないことを意味する。
強制労働、債務労働、囚人労働	強制労働とは、脅迫や処罰の脅威のもとで、自ら任意に申し出たものでない労働またはサービスを意味する。所持品の没収、いつでも雇用契約を解消することができない、職場を離れる自由がないことが含まれる。 債務労働とは、強制労働の一種であり、直接または間接的に採用に関する費用や手数料、保証金、借金、賃金の前払い、賃金支払いの遅延などにより働かざるを得ない状況のこと。 囚人労働とは、囚人によって行われる仕事を指す。
基本的な労働権	IWAYの目的のために、基本的な労働権には強制労働および債務労働からの解放、差別されないこと、結社の自由と団体交渉の権利が含まれる。

ジェンダーバランス	ジェンダーバランスとは、男性と女性の比率が等しいことを指す。	ニアミス	ニアミスとは、偶然により、怪我や病気にはつながらなかったが、起こりうる可能性があった事象である。幸運が怪我や病気を防いだ事象。
温室効果ガス	京都議定書で定義されている7つの温室効果ガスのいずれかであり、その排出は気候変動に寄与する。二酸化炭素（CO2）、メタン（CH4）、一酸化二窒素（N2O）、六フッ化硫黄（SF6）、ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）、三フッ化窒素（NF3）、およびパーフルオロカーボン類（PFCs）は、いわゆる温室効果ガスと呼ばれ、温室のように太陽からの熱を地球に封じ込めることにより、地球温暖化の原因になる。	通知期間	通知日から最後の勤務日までの期間。通知期間中は雇用契約に従い支払われる。
危険性	生命、健康、または環境に一定レベルの脅威をもたらす状況。物理的、化学的、生物学的、人間工学的、または職業上の危険が含まれる。	オゾン層破壊物質	大気圏の上層にある地球の保護をする役割のオゾン層を破壊する化学物質。クロロフルオロカーボン類（CFCs）、ハイドロクロロフルオロカーボン類（HCFCs）、ハロン等、特にオゾン層破壊の原因となる人工物質が含まれる。オゾン層破壊物質の使用は、モントリオール議定書に従い規制されている。
危険な作業	労働者が危険にさらされやすい作業。	パリ協定	国連気候変動枠組で採択された、2020年以降の温室効果ガス排出の削減、調整、及び資金調達に関する条約。
保全価値の高い地域	「High Conservation Value Resource Network（HCVRN）」により、国、地域、または世界で非常に高い生物学的、生態学的、社会的または文化的価値を含む領域として定義される。	給与明細	各給与計算期間の終わりに労働者に与えられる、賃金の内訳の詳細が記載されている物理的または電子的な記録。賃金、福利厚生、奨励金・ボーナス、及び控除の正確な金額が含まれる。
良質な水	物理的、化学的、生物学的特性が飲料水の水準と同等か、またはその水準に近い水。	再生可能エネルギー	自然界に常に存在する、人間の時間の尺度で再生可能な化石以外からのすべてのエネルギー源。再生可能エネルギーには、風力、太陽光、水力、バイオマス、熱、海洋（波力と潮流）および地熱エネルギーが含まれる。核エネルギーや化石燃料は含まれない。
ハイドロフルオロカーボン類	ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）は、人工のフッ素系温室効果ガスを指す。空調、冷凍、発泡剤、消火剤、溶剤、エアゾール等のオゾン層破壊物質の代替品として頻繁に使用される。	手順	作業を実行するための一連の行動。特に指定のない限り、手順は記載されない場合がある。
インクルージョン	インクルージョンとは、個々の多様性を尊重し、平等で健全であり、強みを活かすことのできる組織またはコミュニティを構築することを意味する。多様性を受け入れる環境下では、すべての個人にリソースと機会が平等に与えられる。すべての個人やグループが安心した環境で、モチベーションを維持し、尊重、評価され、組織的および社会的目標へ貢献することができる。	深刻な環境汚染	不可逆的、長期的、広範囲にわたり生態系を乱す、または広範囲に拡散する可能性が高い環境汚染。
生活費	食料、飲み物、住居、衣類など、生活に関する基本的な費用。	深刻な労働安全衛生上の危険	直ちに生命の危険、または永久的な怪我や疾病を引き起こす可能性がある健康および安全上の危険。
法的に就業可能な最低年齢	法的に就業可能な最低年齢は、国の法律で定められる雇用が可能な年齢を指す。	下請け業者	イケアのバリューチェーンの一部として製品、原材料、サービス等を提供する団体または個人。

サプライヤー	製品や部品、原材料、サービスの提供するイケアと契約を結んでいる会社や組織、すべての下請け業者を意味する。IWAY関連文書では、サプライヤーという用語は、サプライヤー、サービス業者、およびその他契約関係者に適用される。
有期雇用	期間が限定されている仕事。契約の終了は、特定の日付やタスクの完了、イベントの発生等、客観的な条件により決定される。有期雇用は、フルタイムまたはパートタイムであり、2者間または3者間で結ぶことができる。
バリューチェーン	製品またはサービスを開発から最終消費者に提供し、バリューチェーンに再統合するために必要なすべてのアクティビティ。デザイン、製造、流通、消費者へのサポートなどの活動が含まれる。ステークホルダーは、バリューチェーンのさまざまな段階で、製品またはサービスに価値を付加して、その最終的な価値を高める。
職業訓練	職業訓練は、学習目的を持つすべての形式の実習、インターンシップ、および実務経験が含まれる。職業訓練は、地元の学校または訓練機関と協力して実施されるか、所管官庁によって訓練プログラムとして承認されているか、職業訓練生の選択をサポートするように設計されたガイダンスまたは導入プログラム、一連のトレーニングを指す。
労働者	フルタイムまたはパートタイムで仕事をする者。出来高払いの労働者、職業訓練生、試用期間中の労働者、および現場で週18時間以上働く下請け契約労働者を含む。
労働時間	労働者が働いている時間。有給の年次休暇・祝日・病気休暇、食事の休憩時間、自宅と職場の移動に費やされた時間など、有給であっても労働していない時間は除外される。
若年労働者	法的に就業可能な最低年齢に達している18歳未満の労働者を指す。
ゼロ時間契約	雇用主が労働者に定期的な仕事を提供することを義務付けないが、仕事が発生した場合に備え、労働者に待機していることを要求する雇用契約。



[＜目次に戻る](#)

IWAY STANDARD - 6.0版 2019年9月発行 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019

