

K E R I N G



K E R I N G
職場の安全衛生および
ウェルビーイングに関するフレームワ
ーク

2026 – 2027

目次

1. 本フレームワークの目的と重要性
2. リスク予防と職場のウェルビーイング向上に向けた
従業員の役割
3. ガバナンス体制と責任
4. 安全・安心な職場環境を実現するための管理措置
5. 不適切または危険な状況への対応
6. リスク予防を支援するグループのリソースとツール
7. 関連するグループ方針および手続きの概要

本フレームワークの目的と重要性

ケリングおよびそのブランド（以下「グループ」）において、グループの事業所勤務するすべての人々の健康、安全、セキュリティおよびウェルビーイングの確保は最優先事項であり、持続可能な社会的パフォーマンスを実現する上で重要な要素となっています。

職場の健康は、身体的、精神的、社会的側面*を含む包括的な観点から捉えられています。また、職場では身体的リスクだけでなく、心理社会的リスクにもさらされる可能性もあることから、継続的かつ組織全体での注意喚起と定期的なリスク評価が求められます。グループは、労働条件および業務慣行の継続的な改善に取り組んでおり、現場の実情や変化するリスクに応じて必要な対策を継続的に見直し、適応させていきます。

本フレームワークは、適切な予防措置の実施および必要なリソースの確保を通じて、グループ全体で一貫した安全衛生管理を推進するための最低要件を定めるものです。また、各国および各地域で適用される法令・規制を補完するものです。

本フレームワークは、グループのすべての従業員、グループの事業所で勤務するすべての人々、および来訪者に適用されます。なお、本ポリシーは、各国および各地域で適用される法令・規制を補完するものです。



*「健康とは、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態であり、単に病気や不調がないことだけではない」――WHO憲章前文の原則（[リンク](#)）



リスク予防と職場のウェルビーイング向上に向けた 従業員の役割

グループのすべての従業員は、リスク予防の文化の醸成と職場におけるウェルビーイングの推進に貢献しています。リスクの予防に向けた重要な措置は、グループの方針や取り組みへの理解と遵守を基盤としています。ケリングの新しい倫理規程（[リンク](#)）には、この分野におけるグループの取り組みの4つの柱を具体化するための実践的な指針および業務上のガイダンスが定められています。：

1. 安全で安心できる職場環境の提供

グループは、積極的な予防文化の醸成に努めています。従業員は、健康・安全に関する必要な研修を受講し、提供されたツールを活用し、安全で健康的な職場環境の維持に向けてリスクを報告することが求められます。ケリングは、一人ひとりが適切な行動をとり、不適切または危険な状況を発見した場合には速やかに報告することを求めています。

2. 差別およびハラスメントのない、敬意のある職場環境の醸成

いかなる形態の差別、ハラスメントまたは暴力に対してもゼロ・トレランス方針を適用しており、すべての人にとって敬意が払われ、公正で安全な職場環境を確保することに取り組んでいます。すべての従業員は、他者の尊厳と権利を尊重し、模範的な行動をとるとともに、不適切な行為があれば報告することが求められます。

3. 職場におけるインクルージョンの促進

ダイバーシティとインクルージョンは、創造性とイノベーションの重要な原動力であり、グループは、すべての人が尊重されていると感じられる職場環境の構築に取り組んでいます。機会均等、ジェンダー平等、多様なバックグラウンドの尊重、そして障がいのある人々のインクルージョンは極めて重要であり、組織のあらゆるレベルで具体的に組み込まなければなりません。いかなる形態の固定観念に基づく言動、排除的な行動または人を貶める言動も禁止されており、すべての人がインクルーシブで敬意のある文化の構築に積極的に貢献することが奨励されています。

4. 職場におけるウェルビーイングの推進

職場におけるウェルビーイングは、社会対話を基盤として定義され、欧州労使協議会との間で締結された協定に明文化された、グループの長期的な重点課題です。グループは、特に「つながらない権利」の尊重、十分な休息時間の確保、および対話の促進を通じて、ワークライフバランスの維持・向上に取り組んでいます。マネージャーと従業員は、互いに耳を傾け、支え合い、能力開発を促進し、健康的で互いを尊重し合う職場環境の維持に努めることが求められます。



ガバナンス体制と責任

グループおよび各ブランドのガバナンス体制は、戦略的な指針を定め、職場における健康、安全、およびセキュリティを確保するために必要なリソースが適切に配分されるよう責任を負っています。

グループおよび各ブランドの関係部門（安全衛生、セキュリティ、総務、人事）は、従業員、グループの事業所で勤務するすべての人々、および来訪者のために、さまざまな職場環境におけるリスク予防活動を推進しています。また、状況に応じて、安全およびセキュリティ担当者が、リスクに対する継続的な運用上の予防措置を確実に実施します。

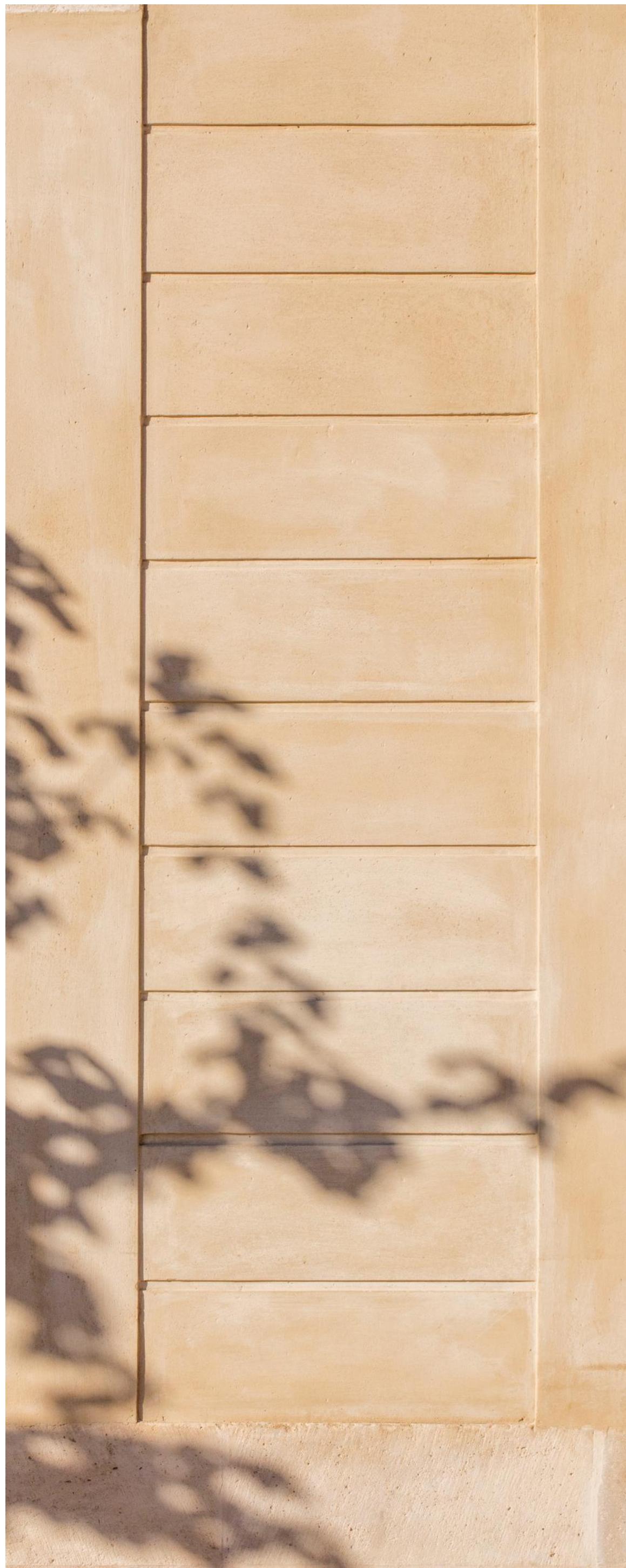
この予防措置には、各地域の手続きやルールの遵守、個別のインシデントへの対応に加え、事業運営に影響を及ぼす可能性のある大規模なイベントや地政学的情勢などの例外的な状況への対応が含まれます。

マネージャーは、健康、安全および労働条件に関するグループの取り組みを実施します。安全な職場環境を確保し、警告サインに常に注意を払い、研修や意識向上のための活動を支援します。また、チームを継続的改善のプロセスに参加させることにより、予防を重視する文化を醸成します。

従業員は、意識向上のための活動および研修への参加、現行の手続きの遵守、互いを尊重し支え合う職場関係の醸成、危険要因や懸念されるインシデントの報告、ならびに困難に直面した際の支援要請を通じて、この体制に全面的に貢献します。この体制は、共同の責任と相互の注意義務に基づいています。

サプライヤーの従業員も同様の基準に従う必要があります。「サプライヤーおよびビジネスパートナー向け憲章」([リンク](#))では、倫理およびコンプライアンスに関するグループとサプライヤーの責務定義されており、特に人権、基本的自由の尊重、健康と安全ならびに環境保護の尊重に関して、これらの責務が詳細に規定されています。

これらの要求事項には、必要に応じて、適切なデューデリジェンス、モニタリングまたは監査措置が伴う場合があります。



安全・安心な職場環境を実現するための管理措置

グループは、実施された対策の方向性を定めるとともに、その取り組みが継続的改善のプロセスの一環として実施されることを確保するため、リスクアセスメントを実施し、予防に関する指標をモニタリングしています。

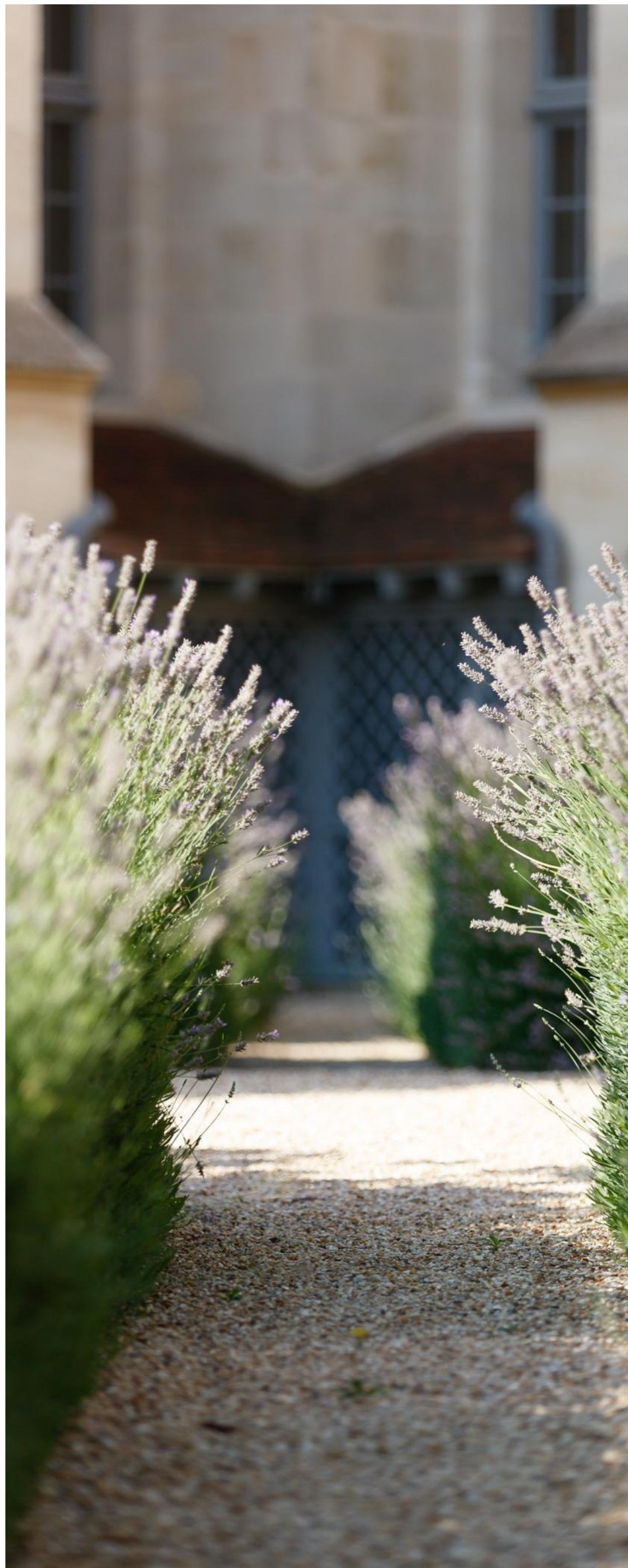
グループの関連部門（セキュリティ、安全衛生、ファシリティ、総務、人事部門）は、グループの事業所における安全管理、緊急時対応計画の策定、および従業員を対象とした安全衛生に関する研修プログラムの実施を担当しています。この観点から、リスクの定期的な特定、評価および管理、ならびに適切な予防措置の実施に貢献しています。

グループのコンプライアンスを担当する法務部門は、グループの注意義務および人権方針の一環として、健康、安全および労働条件に関連するものを含む特定のリスクについて、定期的に把握・評価を行っています。これらの評価により、業務レベルでの具体的な予防措置の実施が可能となります。

グループの監査およびサプライチェーン・セキュリティ担当部門は、リスク評価と監査計画に基づいた内部統制業務を担当しています。グループは、本フレームワークが各組織において適切に実施されているかを確認するため、監査やレビューを実施することがあります。

直属の上司および人事部門は、HRBPとともに、あらゆる問い合わせに対する主な窓口です。また、事業所によっては、安全・セキュリティ担当責任者や、インクルージョン&ダイバーシティ担当責任者も窓口となります。





不適切または危険な状況への対応

まず、直属の上司、人事担当者、安全衛生・セキュリティ担当責任者、またはインクルージョン&ダイバーシティ担当者に報告してください。重要なのは、その状況に適切に対処し、可能な限りリスクを速やかに排除することです。負傷を伴う事故だけでなく、あらゆるインシデントを報告することで、リスクの前兆を把握し、その予防やリスク排除に向けた取り組みを強化することができます。

また、グループでは、23言語で利用可能な**内部通報プラットフォーム**を提供しています（ホットラインへのアクセスにはさらに多くの言語に対応しています）。従業員やステークホルダーは、このプラットフォームを通じて、特に差別、ハラスメント、安全衛生、人権、環境、不正行為といった懸念事項について、完全な機密性のもとで報告または共有することができます。

グループは、善意に基づいて懸念事項を報告したすべての人を保護するとともに、透明性と信頼に基づく企業文化の醸成に取り組んでいます。

リスク予防を支援するグループのリソースとツール

対話は、職場でのウェルビーイングとパフォーマンスの向上に寄与します。グループでは、従業員がチーム内、直属の上司、またはHRBPとの間で、定期的に対話の機会を設け、または積極的に参加することを奨励しています。こうした対話は、休憩時間や懇親の場など非公式な機会に加え、Workdayツールを活用してフィードバックの提供を通じても行われます。また、毎年実施されるエンゲージメントサーベイを通じて従業員の声に耳を傾け、その後、それぞれに応じたアクションプランを実施することによっても、対話を促進しています。

情報共有は組織と自身の役割への理解を深めます

グループは、社内コミュニケーションプラットフォームを通じて、グループの戦略や重要な情報を分かりやすくタイムリーに発信することを重視しています。これにより、グループの戦略および重要な情報が共有されます。

その結果、グループのすべての従業員は、最新のニュースや現在の優先課題に関する情報を常に把握することができます。

研修は知識とスキルの向上につながります。

グループでは、職場環境に応じた具体的なリソースやコンテンツに加え、グループ全体で利用できるツールやリソースを提供しています。その中には以下が含まれます：

- すべての従業員を対象とした**共通のオンライン研修プラットフォーム** 個々のニーズに合わせた柔軟な学習体験を提供します；
- すべての従業員に共有されている「**職場における生活の質**」に関するガイド；
- 職場におけるウェルビーイングをより深く理解するために、6つの要素に基づいて定義されたグループにおける「**職場のウェルビーイング**」の定義（欧州労使協議会との間で締結された「**社会対話および職場におけるウェルビーイングに関する協定**」を参照）；
- 「**つながらない権利**」に関する改訂版行動指針。



関連するグループ方針および手続きの概要

-
- 倫理規定
 - グループ内部通報方針
 - 内部通報プラットフォーム
 - ケリング人権に関する方針
 - 職場におけるウェルビーイングに関する欧州労使協議会との協定
 - ドメスティック・バイオレンス（DV）に関する方針
 - ベビーリープ制度
 - 「つながない権利」に関する行動指針
 - ケリング インクルージョン&ダイバーシティ方針
 - ケリング 障がい者インクルージョンに関するフレームワーク



K E R I N G

CREATIVITY IS OUR LEGACY

