

# CSR調達ガイドライン

東ソー株式会社

(2024年3月)

## はじめに

近年、私たちを取り巻く社会は、人権・労働問題、環境・エネルギー問題、企業倫理問題などさまざまな課題に直面しています。

企業には、これら多くの諸課題の解決に向けた積極的な役割を果たしながら、持続的な社会発展に貢献することが期待されています。

このような観点から、当社では下記の通り「CSR 基本方針」、「人権方針」、「環境・安全・健康基本理念」を策定しています。

しかしながら、こうした役割や貢献は当社の努力だけでは実現せず、関係するすべてのステークホルダーの皆さまのご理解とご協力をいただき、サプライチェーン全体で取り組んでいく必要があります。

つきましては、お取引先の皆さまに当社と共に取り組んでいただきたいことを「東ソー CSR 調達ガイドライン」として取りまとめましたので、本ガイドラインの趣旨をご理解、ご賛同いただき、取り組みへのご協力をお願い致します。

### \* 東ソーグループ CSR 基本方針

<https://www.tosoh.co.jp/csr/management/>

### \* 東ソーグループ人権方針

<https://www.tosoh.co.jp/csr/social/humanrights/>

### \* 環境・安全・健康基本理念

<https://www.tosoh.co.jp/csr/rc/>

## 購買基本方針

### 1. 公平、公正の確保

お取引先様の選定においては、公平、公正を徹底し、国内外の企業に広く門戸を開放して、価格・品質・供給安定性等の経済合理性の判断に基づいて決定します。

### 2. 法令遵守

購買取引に関する国内外の関連法令、及び社会規範を遵守します。

### 3. 情報管理

お取引先様との取引上で得られた重要事項・情報については機密を保持し、適切に管理します。

### 4. CSR 調達

企業の社会的責任を果たすべく、法令遵守、環境保全・安全、人権・労働環境などに取り組むお取引先様からの調達に努めます。

## 目次

### 1. 企業の社会的責任(CSR)

- 1) CSR 推進体制

### 2. 人権・労働

- 1) 強制的労働の禁止
- 2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮
- 3) 差別の禁止
- 4) 結社の自由・団結権、団体交渉権
- 5) 非人道的な扱いの禁止
- 6) 適切な賃金と手当
- 7) 労働時間への配慮
- 8) 責任ある鉱物調達

### 3. 安全・衛生

- 1) 業務上の安全衛生の確保
- 2) 安全衛生マネジメントシステム
- 3) 労働安全
- 4) 緊急時への備え
- 5) 労働災害・労働疾病
- 6) 産業衛生
- 7) 身体的負荷のかかる作業への配慮
- 8) 機械装置の安全対策
- 9) 施設の安全衛生
- 10) 安全衛生に関するコミュニケーション
- 11) 労働者の健康管理

### 4. 環境

- 1) 環境許可と報告
- 2) 環境マネジメントシステム
- 3) 大気への放出
- 4) 水の管理
- 5) エネルギーの消費
- 6) GHG(温室効果ガス)の排出
- 7) 資源の有効利用と廃棄物管理
- 8) 化学物質管理
- 9) 製品含有化学物質の管理
- 10) 生物多様性保全への取り組み

## 5. 公正取引・企業倫理

- 1) 倫理観の保持
- 2) 腐敗防止
- 3) 不適切な利益供与および受領の禁止
- 4) 優越的地位の濫用の禁止
- 5) 公平・公正の確保
- 6) 競争制限的行為の禁止
- 7) 知的財産権の尊重
- 8) 適切な貿易管理
- 9) 情報開示
- 10) 内部通報制度の整備と通報者の保護
- 11) インサイダー取引の禁止
- 12) 反社会的勢力の排除

## 6. 品質・安全性

- 1) 製品安全性の確保
- 2) 品質マネジメントシステム
- 3) 正確な製品・サービス情報の提供

## 7. 情報セキュリティ

- 1) サイバー攻撃に対する防御
- 2) 個人情報の保護
- 3) 機密情報の漏洩禁止

## 8. 事業継続計画(BCP)

- 1) 事業継続計画(BCP)の策定

## 9. 地域社会貢献

- 1) 地域社会の尊重
- 2) 地域社会への参加

(\*)本ガイドラインは以下の資料を参考に作成しております。

- ・一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～」

## 1. 企業の社会的責任(CSR)

### 1) CSR 推進体制

企業活動の基盤は社会からの信頼であり、事業を通じてすべてのステークホルダーからその信頼を得るために、「企業理念」・「基本方針」・「行動指針」などを定め、その実現に向けた組織体制を構築する。

## 2. 人権・労働

### 1) 強制的労働の禁止

強制、拘束、搾取的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いない。

また、すべての就業を強制することなく、労働者がその自由意思において離職する権利を守る。

- 強制労働とは、懲罰による脅威の下で行う非自発的なすべての労働を指し、その要素には以下のようなものがある。
  - ・脆弱性の悪用(例: 移民労働者の雇用契約が母国語でない。)
  - ・詐欺(例: 雇用・労働条件が正しく説明されていない。採用過程の途中で約束していた労働条件を変更した。)
  - ・移動の制限(例: 安全労働・情報セキュリティなどの理由なく移動を制限。寮を監視カメラで常時監視。)
  - ・孤立(例: 外部からのアクセスやコミュニケーションが難しい場所で労働をさせている。)
  - ・身体的・性的暴力(例: 暴力、怒鳴る、セクハラ。)
  - ・脅迫(例: 職場の苦情を言うと罰せられる。労働者が退職を申し出た際、罰金を要求される。)
  - ・身分証明書の保持(例: パスポートなどの原本を雇用者が保持している。)
  - ・賃金の差し押さえ(例: 給料支払いの遅延。給与の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄。)
  - ・借金による束縛(例: 労働者が高額を採用手数料を支払うために借金をしている。)
  - ・虐待的な労働および生活環境(例: 劣悪で危険な労働環境、プライバシーのない生活環境を受忍されている。)
  - ・過剰な時間外労働(例: 法定または労使協定以上の過剰な残業をさせている。)
- 搾取的とは、優越的地位を利用して不公平な処遇を行うことを指し、搾取的囚人労働とは、囚人に労働をさせ、適正な賃金を支払わない状況を指す。
- 奴隷労働とは、弱い立場の人が強制労働の下で不当に搾取されている状態であり、性的搾取のための人身取引などを含む。

### 2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

最低就業年齢に満たない児童を雇用しない。

また、18歳未満の若年労働者を、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させない。

- 児童労働とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう労働を指す。
- 最低就業年齢とは、雇用または就業の最低年齢が義務教育を終了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも15歳を下回らないよう各国の法令において定められている(移行期間として、経済と教育機関の発達が不十分な開発途上国では、14歳を最低就業年齢と定めることができる)。但し、13歳以上15歳未満の者による就業については、若年者の健康と発達を害するおそれが高く、かつ就学または権限の

ある機関が認めた職業指導・訓練プログラムへの参加を妨げない活動に関しては各国の法令において認められる(軽微労働)。

- 危険有害な業務については、すべての国が 18 歳以上を最低就業年齢としなければならない。

危険な業務とは、例えば以下を指す。

- ・児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす行為
- ・坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
- ・危険な機械、設備または工具を用いる業務、重量物の手動による取扱いもしくは運搬を伴う業務
- ・不健康な環境で行われる業務(例えば、危険な物質・因子・工程、または児童の健康を損ねるような温度・騒音水準・振動にさらす業務)
- ・長時間の業務、夜間の業務または児童が不当に企業の敷地に拘束されるような特に困難な条件の下での業務

また、上記の危険な業務以外の最悪の形態の児童労働として以下への従事がある。

- ・児童の売春・取引、負債による奴隷・農奴、強制労働(武力紛争において使用するための児童の強制的な徴集を含む)などのあらゆる形態の奴隷制またはこれに類する行為
  - ・売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用・斡旋・提供すること
  - ・不正な活動、特に薬物の生産および取引のために児童を使用・斡旋・提供すること
- 18 歳未満の労働者(学生などを含む)には、満足な労働条件を保障し、特に以下の特別な配慮をする。
    - ・「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬
    - ・教育、訓練、休憩および余暇活動に十分な時間を確保するための超過勤務禁止を含む 1 週間および 1 日当たり労働時間の厳格な制限
    - ・最低で連続 12 時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
    - ・最低 4 週間、かつ、いずれの場合にも成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
    - ・労働災害、健康支援および各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
    - ・安全規則と十分な健康状態、および適切な教育と監督

### 3) 差別の禁止

求人・雇用などにおける差別をなくし、機会均等と処遇における公平を図る。

- 差別とは、以下の理由に基づく差別・除外・優先順位づけで、雇用または職業における機会・待遇の均等を破り、害する結果となるものを指す。

人種、民族、国民的出自(国籍、出身地など)、社会的出自(社会的階級、社会職業的類型、カーストなど)、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、性自認、障害の有無、HIV・肝炎感染などの疾病の有無、妊娠・育児・介護に関する責任の状況、宗教、政治的見解、組合加入や活動への参加の有無、配偶者の有無など。

- 差別待遇には、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受験などの機会や処遇に差を設けることが含まれる。
- これら直接差別だけでなく、表面的には中立に見える権利や実務的慣行が、特定の集団に属する人に対し、差別的な結果を招く間接差別も含む。

### 4) 結社の自由・団結権、団体交渉権

現地の法令を遵守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての労働者の結社の自由・団結権、団体交渉権を尊重する。

- 結社の自由・団結権とは、事前に許可を得ることなく、また報復・脅迫・嫌がらせなどのいかなる差別も受けることなく労働組合を設立し、これに加入する権利。
- 団体交渉権とは、企業活動の機能および正常な労使関係を阻害しない限り、労働組合や労働者代表が企業と協議し意見交換を行う権利。

#### 5) 非人道的な扱いの禁止

労働者の人権を尊重し、単発的なものか反復的なものであるかを問わず、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行わない。

- 精神的な虐待とは、例えば、非人道的な表現や嫌がらせ、無視、自尊心を傷つける言葉などにより、他者に心理的に暴力をふるうことで、精神と感情に弊害を与えることを指す。
- 肉体的な虐待とは、暴力や体罰、過酷な環境下での作業などを指す。
- 強制とは、脅しなどにより、無理に本人の希望しない行為を行わせることを指す。
- ハラスメントとは、いやがらせやいじめにより、受け手が不快になることを指す。具体的には、パワーハラスメント、性別に基づくもの(ジェンダーハラスメント、セクシャルハラスメント)、性的指向や性自認に基づくもの(SOGI ハラスメント)、人種、民族、国籍などの違いを理由とするもの(レイシャルハラスメント)、妊娠・出産などに関するもの(マタニティハラスメント)、育児・介護に関するもの、障がいを理由としたものなどを含む。

#### 6) 適切な賃金と手当

労働者に支払われる報酬(最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む)に、適用されるすべての法規制を遵守し、不当な賃金減額を行わない。

また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金(生活賃金)の支払いに配慮する。

- 最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指し、この額は、企業が労働協約や個別雇用契約によって減額できない。
- 不当な賃金減額とは、労働関連法令などに違反する賃金減額を指し、その賃金には、最低賃金、超過勤務手当および法定に義務づけられた給付その他の手当の支払いを含む。

#### 7) 労働時間への配慮

労働者の働く地域の法令上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理する。

- 適切な管理とは、例えば以下を指す。
  - ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
  - ・超過勤務時間を含めた1週間当たりの労働時間が法定限度を超えないこと
  - ・法令に定められた休憩時間を与えること
  - ・労働者の健康を守るために身体的ならびに精神的な健康診断を行うこと

#### 8) 責任ある鉱物調達

紛争鉱物の調達にかかわらないサプライチェーンの構築を図る。

- 紛争鉱物とは、武装勢力の資金源や紛争地域での人権侵害へ加担する可能性を生じさせる紛争地域および高リスク地域で産出された鉱物を指す。  
具体的には、すず、タンタル、タングステン、金の4品目(3TG)に加え、コバルト、マイカも含む。

### 3. 安全・衛生

#### 1) 業務上の安全衛生の確保

すべての従業員の安全衛生を確保するために、関連法令の遵守・管理を行うとともに、自ら監査し改善を進める。

#### 2) 安全衛生マネジメントシステム

安全で衛生的な職場環境を整えるために、安全衛生マネジメントシステムを構築し、運用する。

- 安全衛生マネジメントシステムとは、安全衛生活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順プロセス・経営資源を含み、代表例として ISO45001 などが挙げられる。

#### 3) 労働安全

職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する。

- 職務上の安全に対するリスクとは、取扱物質の性状、異常反応、プラント操作、電気その他のエネルギー、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまずき易い床面、落下物などによる、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指す。
- 適切な設計や技術・管理手段とは、以下の段階的制御による排除または軽減を指す。
  - ①危険因子の排除または安全なものへの代替
  - ②工学的制御(例: センサーによる危険個所の監視、機械や装置に供給される動力源の施錠による遮断(ロックアウト))
  - ③運用での管理(例: 動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作の禁止を明示する札の設置(タグアウト))
  - ④個人保護具の提供および取り扱いの啓発活動(例: 保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具)さらに、妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮が必要。

#### 4) 緊急時への備え

人命・身体を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急時対応をマニュアル化し、必要な設備などを設置する。また、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行う。

- 緊急対策とは、例えば、緊急時の報告、労働者への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、分かり易く障害物のない出口、適切な退出設備、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器・防火扉・スプリンクラーの設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを指す。
- 職場内への周知徹底は、例えば労働者への緊急対応教育(避難訓練を含む)の実施や、緊急時の対応手順書などの職場内で容易に手の届く場所への保管・掲示が挙げられる。

#### 5) 労働災害・労働疾病

労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じ、再発防止に努める。また、労働者の職場復帰を促進するための規定とその実施の報告も行う。

- 適切な対策とは、労働者による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の調査、原因排除に向けた是正対策の実行、労働者の職場復帰の促進などを可能にする制度や施

策のことを指す。また法令の定めに応じた行政に対する必要な手続きの実施、労災保険への加入なども含まれる。

#### 6) 産業衛生

職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行う。

- 有害な影響を与えるものには、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが含まれる。これらは、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などの状態で存在することもある。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとなされる。
- 適切な管理とは、管理基準の制定および運用、労働者への適切な教育・訓練や、適切な個人保護具の提供などを指す。

#### 7) 身体的負担のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定・評価の上、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理する。

- 身体的に負荷のかかる作業には、手作業による原材料の取り扱い、手動での重量物運搬作業などの重労働の他にも、力の必要な組み立て作業やデータ入力などの長時間にわたる反復作業・連続作業、長時間の不自然な姿勢による作業などが含まれる。
- 適切な管理には、人間工学に基づく作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられる。

#### 8) 機械装置の安全衛生

労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施する。

- 適切な安全対策とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理を指し、例えば、フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、タグアウトなどの安全ルールの制定、安全装置や防護壁などの設置、機械装置の定期的な検査と保全の実施などが挙げられる。

#### 9) 施設の安全性

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）での適切な安全衛生および緊急時の適切な非常口を確保する。

- 安全衛生の確保としては、施設の清潔・衛生を保つとともに、以下の点に留意する必要がある。
  - ・飲料水：法規制に準拠した水質検査、安全な飲料水
  - ・衛生的な食事の提供：調理人の服装・健康診断、害虫駆除、食品の適温管理、食堂事業の認定証など
  - ・トイレ：人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設、トイレットペーパーの提供など
  - ・寮：火災対策、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管施設、居室の十分な広さ、換気、温度管理、適切な照明など

#### 10) 安全衛生に関するコミュニケーション

労働者が被る可能性のある職務上のさまざまな危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供し、また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みを構築する。

- 安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定・アクセスできる場所に置かれるものとし、労働者の理解できる言語で提供する必要がある。
- 教育・訓練は、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供する必要がある、また労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励される。教育・訓練の項目には、個人保護具の正しい使い方、緊急時対応、機械の安全操作、有害な環境に入る前の準備などが含まれる。

#### 11) 労働者の健康管理

すべての労働者に対し、適切な健康管理を行う。

- 適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し、労働者の疾病の予防と早期発見を図ることを指す。  
あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても、十分に配慮する必要がある。

### 4. 環境

#### 1) 環境許可と報告

事業所在地の環境保全に関する法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行う。

- 例えば日本の場合、法令などで定められた一定の資格を取得した管理者の設置義務として、廃棄物処理法(特別管理産業廃棄物管理責任者)、省エネ法(一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士)、大気汚染防止法(化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者)、水質汚濁防止法(化学物質、汚水などを排出する特定工場における公害防止管理者)などが挙げられる。

また、事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務が発生する。

事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合もある。

#### 2) 環境マネジメントシステム

自社の経済的発展と環境保護を両立させ持続可能な社会の構築を目指す環境経営を行うため、環境マネジメントシステムを構築し、運用する。

- 環境マネジメントシステムとは、環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順プロセス・経営資源を含み、代表例として ISO14001 などが挙げられる。
- 環境活動とは、作成した環境方針に従った施策を実施し、環境保全に対して PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うこと。

#### 3) 大気への排出

関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施する。

- 大気に放出される有害な物質には、揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼の副生成物などがある。これらの物質は、排出に先立ち、内容の分析と監視に努め、その結果に基づいて必要な管理や処置を施した後に排出する。対策には、排出する物質の取り扱いや処理システムの性能の定期的な監視も含まれる。

#### 4) 水の管理

関連する法規制を遵守し、使用する水の水源・使用・排出をモニタリングし、節水する。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施する。また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行う。

- 水の管理では、水の水源・使用・排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要がある。  
汚染経路の管理には、敷地内水路に汚染がない、汚染から保護されている、緊急事態対応設備などが備わっているなどが挙げられる。

#### 5) エネルギーの消費

エネルギーの効率改善に努め、エネルギー消費量の継続的削減活動に取り組む。

- エネルギー効率の改善とは、エネルギー使用効率を改善し使用を最少化することであり、施設もしくは事業所の単位での追跡が必要。

#### 6) GHG(温室効果ガス)の排出

カーボンニュートラルの実現を目指し、GHG 排出量の継続的削減に取り組む。

- 関連するスコープ 1 およびスコープ 2 の GHG を最少化するには、施設もしくは事業所の単位で追跡が必要。
- GHG とは、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6 の 6 種類の物質群を指す。
- 継続的削減活動には、6 種類の GHG に対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。
- スコープ 1 とは、事業者自らによる GHG の直接排出、スコープ 2 とは、他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出を指す。

#### 7) 資源の有効利用と廃棄物管理

関連する法規制を遵守し、適切な管理を行うことにより、リデュース(削減)、リユース(再利用)、リサイクル(再資源化)を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑える。

- 有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施し、削減に努める。
- 物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じる。
- 法規制を遵守するためにも、自主目標を設定し、継続的削減を図ることが必要。

#### 8) 化学物質管理

関連する法規制を遵守し、人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定・表示・管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理する。

- 国内では化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、化管法等に基づいて管理し、また、製造工程でも化学物質管理に配慮する。

#### 9) 製品含有化学物質の管理

製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要

求を遵守する。

- 製品含有物質については、以下についても配慮する必要がある。

・製品の仕向け国の法規制に従う。

・最終的な製品では、製品の中に組み込まれる部品についても責任を持つことから、上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する。

#### 10) 生物多様性保全への取り組み

生物多様性の保全が持続可能な社会の実現につながることを認識し、事業活動が生物多様性に与える影響を低減し、保全に努める。

### 5. 公正取引・企業倫理

#### 1) 倫理観の保持

事業所在地の関連法令および社会規範を遵守し、高い倫理観に基づき事業活動を行う。

#### 2) 腐敗防止

国内外を問わず、政府・行政との健全かつ正常な関係を保ち、あらゆる種類の贈収賄や不適切な政治献金などは行わない。

#### 3) 不適切な利益供与および受領の禁止

法令や社会規範に反した不適切な利益の供与や受領を行わず、求めない。

#### 4) 優越的地位の濫用の禁止

取引上優越的な立場を利用して、取引条件の一方的な決定・変更や不合理な要求などによって、取引先に対して不当に不利益を与える行為を行わない。

#### 5) 公平・公正の確保

購買先の選定においては、公平・公正を徹底し、国内外の企業に広く門戸を開放して、価格・品質・供給安定性などの経済合理性の判断基準に基づいて決定する。

購買取引は、契約等を基にして誠実かつ公平・公正に行う。

#### 6) 競争制限的行為の禁止

各国の競争法を遵守し、公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない。

#### 7) 知的財産権の尊重

第三者の知的財産権、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密などを尊重する。

製品・サービスの開発・生産・販売などを行う場合は、第三者の知的財産権を事前調査し、侵害しないよう努める。

## 8) 適切な貿易管理

国内外の関連法令で規制される物品や技術の輸出入に関して、管理体制を整備し適切な輸出入手続きを行う。

## 9) 情報開示

法令などに則り、ステークホルダーに対し必要に応じて正確な情報を適時・適切に提供・開示する。

- 提供・開示する内容には、事業活動内容、財務状況、業績、ESG(環境、社会、ガバナンス)情報、リスク・インシデント情報、サプライチェーン関連情報などがある。

## 10) 内部通報制度の整備と通報者の保護

法令違反などの早期発見と未然防止を目的に、内部通報窓口を設置し対応を図るとともに、通報者の保護に努める内部通報制度を整備する。

- 内部通報制度とは、不正行為などの申告を専門窓口での受付から、調査・対応、結果のフィードバックまでを実施し、その過程において、通報内容の機密性、通報者の匿名性を確保し、報復行為などの不利益な扱いを受けることから通報者を保護する体制のこと。

## 11) インサイダー取引の禁止

株式市場における公正な取引を害するため、金融商品取引法によって禁止されているインサイダー取引は行わない。

- インサイダー取引とは、内部関係者などが、その職務や地位により知り得た投資者の投資判断に重要な影響を与える未公表の会社情報を利用して、その会社の株式を売買すること。

## 12) 反社会的勢力の排除

健全な社会秩序や安全への脅威となる反社会的勢力・組織とは関係を持たないとともに、不当な要求に対しては、毅然とした態度で対処する。

## 6. 品質・安全性

### 1) 製品安全性の確保

製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たす。

- 製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、供給者としての責任を考慮して販売する必要がある。また、製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要がある。
- 製品の安全性の確保には、トレーサビリティ(材料・部品・工程などの履歴)などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含む。

### 2) 品質マネジメントシステム

製品・サービスの品質に関して適用されるすべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みや品質マネジメントシステムを構築し、運用する。

- 品質マネジメントシステムとは、品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体

制・計画的活動・責任分担・慣行・手順プロセス・経営資源を含み、代表例として ISO9001 などが挙げられる。

- 品質保証活動とは、作成した品質方針に従った施策を実施し、品質保証に対して PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うこと。

### 3) 正確な製品・サービス情報の提供

顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供する。

- 製品・サービスに関する情報とは、仕様・品質・取扱方法、製品に使用されている部材・部品の含有物質などに関する情報を指す。

## 7. 情報セキュリティ

### 1) サイバー攻撃に対する防御

サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他社に被害が生じないように管理する。また、サイバー攻撃を受けた場合に備え、迅速に復旧するための計画を策定しておく。

- サイバー攻撃とは、例えば、標的型メールなどによるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導などにより、個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報などの営業秘密の流出や、重要ファイルを暗号化されるなどの被害を与える行為を指す。

### 2) 個人情報の保護

サプライヤー、顧客、消費者、および労働者など、事業に携わるすべての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護する。

- 個人情報とは、生存する個人に関する情報であり、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるものを指す。
- 適切な保護とは、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指す。

### 3) 機密保持情報の漏洩禁止

自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護する。

- 機密情報とは、一般的に機密である旨が合意されている文書など（紙以外の媒体に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指す。
- 適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、労働者などの遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含む。
- 適切な保護とは、機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指す。

## 8. 事業継続計画(BCP)

### 1) 事業継続計画(BCP)の策定

事業継続を阻害するリスクが発生した場合に備え、事業継続計画(BCP)の策定により、製品・サービスの安定供給に必要な体制を整備する。また、実際のリスクに対応できるよう、労働者に継続的な教育・訓練を行う。

- 事業継続計画(BCP)とは、事業継続を阻害するリスクが発生した場合において、損害を最小限にとどめつつ自社の供給責任を果たすために、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするための計画のこと。事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害(例:地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻)およびそれに伴う停電・断水・交通障害など、事故(例:火災、爆発)、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延、テロ・暴動などが挙げられる。

## 9. 地域社会貢献

### 1) 地域社会の尊重

各国・地域における文化や伝統・習慣を尊重し、ステークホルダーからの信頼を得られる事業活動を行う。

### 2) 地域社会への参加

地域社会と積極的なコミュニケーションを図り、実施可能な範囲内で地域社会の課題解決や発展に貢献する活動を行う。

以上