

CSR調達ガイドライン

2018年 10月 1日

第1版

PHCホールディングス株式会社

はじめに

PHCホールディングスグループ（以下、当社と記す）では、経営理念に基づく調達方針の下、CSRに関する項目（人権尊重、環境保護、輸出管理、公正な取引、法令の順守など）を含む取引基本契約を締結しております。

また、品質・コスト・納期・サービス（QCDS）などの評価基準、並びに経営実績に加え、社会的責任を果たされている購入先様と取引を行いたいと考えており、購入先様にもご協力頂きながら、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでおります。

この度、社会的な要請に基づき、当社のCSR調達に関する考え方を「CSR調達ガイドライン」（以下、本ガイドラインと記す）として作成致しました。

既に購入先様には活動推進をお願いしておりますが、本ガイドラインは社会から共通して求められているCSR項目を取り上げ、明確化したものですので、当社CSR活動への一層のご理解とご協力をお願い致します。

また本ガイドラインで取り上げました項目に対して、購入先様の取り組み状況を自己評価頂くためのチェックシートを用意致しましたので、CSR活動の状況を把握・評価するためにもご活用頂きますようお願い致します。

PHCホールディングス株式会社
調達部

調達方針

購入先様は、お客様に価値をお届けする商品・サービスづくりのパートナーです。
当社の調達についての基本的な考え方をご紹介します。

●グローバル調達の実践

グローバルでの生産活動に対応するために、グローバルに購入先様とのパートナーシップを築き、相互の信頼、研鑽、協力の下、求められる機能・価値を創造して参ります。

●CSR調達の実践

法令や社会規範、企業倫理を順守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全、情報セキュリティなど社会的責任を果たす調達活動を購入先様と共に推進して参ります。

●購入先様と一体となった調達活動

お客様に受け入れられる商品価値を実現するために、部材・商品の市場動向や新技術・新材料・新工法等、購入先様との情報窓口としての役割を果たし、購入品の品質確保と維持・向上、競争力ある価格の実現、市場変化への対応を推進して参ります。

目 次

1. 人権、労働

- 1 経営トップのコミットメント
- 2 強制的な労働の禁止
- 3 児童労働の禁止と若年労働者への配慮
- 4 労働時間
- 5 適切な賃金
- 6 人道的な処遇
- 7 差別の排除
- 8 労働者の団結権
- 9 派遣会社等の監査
- 10 人権教育

2. 安全衛生

- 1 職場の安全
- 2 緊急時の対応
- 3 労働災害・疾病
- 4 産業衛生
- 5 身体的に負荷のかかる作業への配慮
- 6 機械装置の安全対策
- 7 施設の安全衛生

3. 環境

- 1 製品に含有される化学物質の管理
- 2 製造工程で用いる化学物質の管理
- 3 環境マネジメントシステム
- 4 環境への影響の最小化（排水、汚泥、排気など）
- 5 環境に関する許認可
- 6 資源エネルギーの有効活用（3R）
- 7 温室効果ガスの排出量削減
- 8 廃棄物削減
- 9 環境保全への取り組み状況の開示
- 10 生物多様性への配慮

4. 企業倫理・コンプライアンス

- 1 汚職・賄賂などの禁止
- 2 不適切な利益供与、及び受領の禁止
- 3 情報公開
- 4 知的財産権の尊重
- 5 公正なビジネス
- 6 不正行為の予防・早期発見
- 7 責任ある鉱物調達への対応
- 8 優越的地位の濫用の禁止
- 9 適切な輸出管理

5. 情報セキュリティ

- 1 情報の漏洩防止
- 2 コンピュータ・ネットワークの脅威に対する防御

6. 品質・安全性

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

7. 社会貢献

- 1 社会・地域への貢献

8. マネジメントシステム

- 1 企業のコミットメント
- 2 CSR担当役員の明確化
- 3 法律と顧客要求
- 4 リスク評価とリスク管理
- 5 改善日標
- 6 研修
- 7 コミュニケーション
- 8 労働者からのフィードバックと参画
- 9 モニタリング
- 10 改善措置
- 11 文書化と記録
- 12 購入先の責任
- 13 BCPへの取り組み

1. 人権、労働

購入先は、グローバルな人権基準を参照し、労働者の人権を尊重し、尊厳と敬意をもって接します。以下の内容は派遣社員、臨時社員、季節労働者、学生、契約社員、直接雇用者、及びその他の就労形態の労働者を含む、全ての労働者に適用されます。

購入先は、人権に関する方針を策定しWebサイト等で公開すると共にマネジメントシステムを構築し、リスク評価と是正措置に取り組むことが期待されます。

1-1 経営トップのコミットメント

人権尊重についての、経営トップによる具体的なコミットメントを社内外に公表する

<具体的取り組み事項>

- 以下のような内容を含む、経営トップによる人権尊重の宣言を行い、その宣言を社内外に公表する。
 - ・ 守られるべき人権がどのようなものであるかの説明。
 - ・ 人権を守る取り組みの一環として、労働者の権利を守ること（強制労働や奴隷労働、児童労働搾取、雇用における差別の撤廃、団結権及び団体交渉権の保護を含む）。
 - ・ 女性の権利を守ること。
 - ・ 人権を守る取り組みのために、社外の利害関係者（取引先、購入先、周辺住民、消費者など）と協働すること。
 - ・ 人権を侵害してしまった場合には被害の回復を行うこと。
 - ・ 人権保護団体に対する非難や攻撃を行わないこと。
- 経営トップによる人権尊重の宣言を、それぞれの労働者の母国語に翻訳する。

1-2 強制的な労働の禁止

全ての労働者を自由意思において雇用し、強制的な労働を行わせない

<具体的取り組み事項>

- あらゆる形態の強制、非自主的囚人労働、奴隷、拘束、年季契約労働、または人身取引を行わない。
- 寮や職場の出入りに不合理な制約を課さない。
- 正式契約の前に（外国人労働者は母国を発つ前に）、適切な内容を記載した母国語の文書で労働条件について労働者に通知し、契約書を取り交わす。
- 労働者の離職の自由を認める。
- 労働者の政府発行身分証明書、パスポート、労働許可書（労働許可書の保持が法律で義務付けている場合を除く）、入国管理に関する書類等を労働者から取り上げ、隠し、または破棄するようなことは行わず、派遣会社、及び人材斡旋業者にも行わせない。
- 購入先は、労働者から採用手数料の徴収を行わず、派遣会社や人材斡旋業者にも行わせない。
- 労働者の銀行カードや通帳など、労働者が賃金を手に入れるために必要なものを労働者から取り上げ、隠し、または破棄するようなことは行わない。
- 派遣会社や人材斡旋業者へ上記の項目に対応することを要請し、確認する。

1-3 児童労働の禁止と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せず、また若年労働者の発達を損なうような就労をさせない

<具体的取り組み事項>

■ 児童の雇用を行わない。

(児童とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、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者を指す)

■ 労働者の年齢を公的機関が発行した証拠書類で確認する。

■ 18歳未満の労働者(若年労働者)を、夜勤や残業を含む、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ない。

■ 学生を雇用する場合、その学生に関する健康診断その他の記録の適切な管理、連携する教育機関がある際には、その厳格な審査、適用される法令に基づく学生の権利の保護、及び適切なサポートと教育の提供により、適切な管理を行う。

■ 現地の適用法がない場合、学生労働者、インターン、及び見習いの賃金レートは同様、または類似の作業を行っている他の労働者と同じとする。

1-4 労働時間

法定限度を超えないよう、労働者の労働時間・休日・休暇を適切に管理する

<具体的取り組み事項>

■ 週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて60時間を超えてはならない。

現地法令がこれより厳しい場合は、現地法令に従う。

■ 年間の労働日数の計画及び実績は法定限度を超えてはならない。

■ 労働者に7日ごとに1日以上の日を与える。

■ 現地法に基づく必要な休憩時間を労働者に与える。

■ タイムカードなど、労働者の休憩時間や昼食時間を記録する仕組みを備える。そのような仕組みが備えられない場合には、ライン停止、消灯、チャイムなどにより休憩時間や昼食時間を労働者に知らせる。

1-5 適切な賃金

労働者に少なくとも法定最低賃金を支払い、また不当な減給を行わない

<具体的取り組み事項>

■ 最低賃金、時間外労働、及び法的に義務づけられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される全ての賃金に関する法律に準拠しなければならない。

■ 時間外労働に対しては、現地法に基づき割増賃金を支払う。

■ 業務に必要な費用を労働者から徴収しない。

■ 適用される法令により認められる場合を除き、懲戒処分を目的とした減給は行わない。

■ 労働者に給与からの控除項目を全て伝える。

■ 実施した作業に対する正確な賃金を確認できるよう、十分な情報が記載された給与明細書を労働者に支払い期日までに提供する。

■全ての労働者（臨時社員、派遣社員、及び外注社員含む）に、現地法に従って定期的に期日どおり賃金や手当を支払う。

1-6 人道的な処遇

労働者の人権を尊重し、人道的な処遇を行う

<具体的取り組み事項>

- 労働者に対するハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待などの非人道的な待遇を行わない。
- 非人道的な待遇に対する懲戒の方針、及び手順を明確に定義し、労働者に伝達する。

1-7 差別の排除

求人・雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める

<具体的取り組み事項>

- 賃金、昇進、報酬、及び研修の利用などの雇用実務において、年齢、性別、人種、信条、宗教、社会的身分、国籍、民族、妊娠有無、政治的指向、配偶者の有無、結婚歴、性的指向、性自認、病歴、身体障害、労働組合の加入情報、肝炎・H I V等の感染有無、遺伝子情報、兵役経験に基づく差別を行わない。
- 労働者が宗教上の慣習を行えるよう、合理的な範囲で便宜を図る。
- 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・身体検査を行わない。

1-8 労働者の団結権

労働条件、労働環境、賃金水準等の労使間協議を実現する手段として労働者の団結権を尊重する

<具体的取り組み事項>

- 労働者の団体交渉の実施・平和的な集会への参加を認める。
- 労働者の労働組合の結成・労働組合への参加の権利を現地法に従い認める。
- 労働者、及び／または彼らの代表者に対し、団結権を行使したことによる差別、報復、脅迫、ハラスメントを行わない。
- 労働者、及び／または彼らの代表者が、労働条件、及び経営に関する意見について、経営陣とコミュニケーションを図ることができるようにする。

1-9 派遣会社等の監査

人材派遣会社及び人材斡旋会社による人権侵害を防止するための措置をとる

<具体的取り組み事項>

- 少なくとも、直接契約関係のある一次人材派遣会社及び人材斡旋会社については、事前審査、監査を実施する。

1-10 人権教育

人権尊重を社内に浸透させるための教育、啓発活動を行う

<具体的取り組み事項>

- 一般労働者に加えて、管理職に対しても人権尊重のトレーニングを定期的に行う。

2. 安全衛生

購入先は、業務上の安全衛生の向上に取り組みます。また怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な労働環境が、製品、及びサービスの品質、製造の一貫性、並びに労働者の定着率、及び勤労意欲を向上させることを認識します。更に職場での安全衛生の問題を特定、及び解決するために、労働者からの意見を聞き、労働者の教育を継続的に実施します。

購入先は、安全衛生に関する方針を策定しWebサイト等で公開すると共に、マネジメントシステムを構築し、リスク評価と是正措置に取り組むことが期待されます。

2-1 職場の安全

職場の安全に対するリスクを評価し、適切な設計や技術・管理手段により安全を確保する

<具体的取り組み事項>

- 業務上の潜在的な危険箇所（電気、及びその他の動力源、火気、車両、及び落下、挟まれ、転倒、衝突等の危険）を明確にし、予防措置や職場の安全対策（ロックアウト／タグアウトを含む）を実施し、継続的な教育を実施する。

*ロックアウト：機械や装置に供給される動力源を遮断した上で、操作ができないよう装置を施錠すること。

*タグアウト：ロックアウトされ動力源が遮断された装置に、動力が遮断されていること、及び動力源遮断装置の操作禁止を札などによって明示すること。

- 保護メガネ・安全帽・手袋など、適切な個人保護用具を提供する。
- 労働者に対して、不安全箇所の提起を推奨する。
- 労働者に安全衛生に関する情報、及び訓練を母国語で提供する。

2-2 緊急時の対応

生命・身体の安全を守るため、発生しうる災害・事故などを想定の上、緊急時の対応策を準備し、また職場内に周知徹底する

<具体的取り組み事項>

- 緊急事態に備え、緊急事態発生時の報告義務の確認、責任者・労働者への連絡ルールの設定、避難施設の設置、労働者に対する母国語での避難方法・避難経路の明示、緊急医療品の備蓄、火災探知システムの設置、消火設備の設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを実施する。
- 影響を最小限にするために、緊急時・非常事態発生時に起こりうる事項を特定、評価し、緊急対応計画や対応手段を整備し、職場内で容易に手の届く場所に保管、あるいは掲示する。
- 労働者への定期的な（年2回以上の）緊急対応教育（避難訓練を含む）を実施する。

2-3 労働災害・疾病

労働災害、及び労働疾病に関する状況を把握し、適切な対策を講じる

<具体的取り組み事項>

- 労働災害、及び労働疾病に対して適切な治療を行う。
- 労働災害、及び労働疾病を分類・記録すると共に分析・原因究明を行い、対策・予防措置を講じる。
- 労働災害、及び労働疾病における労働者の職場復帰までの対応手順を明確にし、労働者の職場復帰を促進する。

2-4 産業衛生

職場において人体に有害な生物・化学物質、及び騒音や悪臭などの状況を把握し、適切な対策を講じ、労働者の健康管理を行う

<具体的取り組み事項>

- 作業環境において粉塵、有機溶剤、蒸気、細菌などの影響を測定し、労働者の健康に有害な要因を特定管理する。
- 適切な保護具や換気等の設備を提供する。
- 法令に基づき健康診断を実施し、労働者の疾病の予防と早期発見を図る。
- 長時間労働・過重労働による健康被害の防止やメンタルヘルスについても十分に配慮する。

2-5 身体的に負荷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し災害・疾病に繋がらぬよう適切に管理する

<具体的取り組み事項>

- 重量物の運搬、手作業による繰り返し作業、力仕事、長時間に及ぶ立ち作業など、身体的に負荷のかかる作業を特定し、そのリスクを評価し対応する。

2-6 機械装置の安全対策

自社で使用する機械装置類に適切な安全対策を講じる

<具体的取り組み事項>

- 機械・設備の安全上の危険度を評価する。
- 危険がある場合、インターロック、防護壁などの安全対策をとり、適切にメンテナンスを行う。
*インターロック：ある一定の条件が整わないと他の動作ができなくなるような機構のこと。

2-7 施設の安全衛生

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）の安全衛生を適切に確保する

<具体的取り組み事項>

- 労働者に清潔なトイレ施設、飲料水、清潔な環境で調理及び保存された食品、並びに食堂を提供する。
- 食堂がある場合は、法律に定められた衛生基準を順守する。
- 寮を清潔、且つ安全に維持し、適切な緊急避難口、入浴、及びシャワー用温水、適切な温度と空調管理、適切な広さの個人スペースを提供する。

3. 環境

購入先は、持続可能な社会の実現に向け、生産活動、製品開発において、環境に配慮し社会、環境、天然資源への悪影響を最低限に抑え、環境価値の創出を通じた事業発展、事業を通じた環境課題の改善に貢献します。

3-1 製品に含有される化学物質の管理

全ての製品に対して、法令等で指定された化学物質を管理する

<具体的取り組み事項>

- 法令等で含有禁止に指定された化学物質が製品に含有されないようにすることに加え、必要とされる表示義務を順守することや必要とされる試験評価を行う。

3-2 製造工程で用いる化学物質の管理

製造工程において、所在国の法令等で指定された化学物質を管理する

<具体的取り組み事項>

- 製造工程で用いる化学物質について、化学物質等安全データシートの取得と更新を行い、その内容に従い、労働者に対して化学物質等の取り扱いのトレーニングを行う。
- 製造工程で有害物質（特定化学物質や放射性物質、生物学的物質を含む）を使用している場合、管理マニュアルや法律などに基いた保管、取り扱い、処理を行う。
- 製品に含有されてはならない化学物質を管理することはもとより、外部環境に排出される化学物質についても、排出量の把握、行政への報告などを行い、当該物質の排出量の削減に努める。

3-3 環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムを構築し、運用する

<具体的取り組み事項>

- 環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みとして、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含む環境マネジメントシステムを構築すると共に、環境活動として、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。
 - *環境活動：環境方針を作成し、その方針に沿った施策を実施し、達成し、見直し、且つ維持すること。
 - *代表的な環境マネジメントシステムとしては、ISO14001などが挙げられ、第三者認証を受けることができる。

3-4 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)

排水・汚泥・排気などに関する所在国の法令等を順守し、また必要に応じて自主規準をもって更なる改善をする

<具体的取り組み事項>

- 法令等に定められた水準以上の環境負荷削減のための目標を自主規準として定め、公害の発生を予防することはもとより、更なる改善のための活動として、例えば、排水・汚泥・排気などの監視方法、制御方法、処置方法の改善や、それらの流出量の削減などを行う。

- 大気汚染物質について、管理対象を特定し、定期的かつ定常的に監視する。

3-5 環境に関する許認可

所在国の法令等に従い、必要とされる場合は行政からの許認可を受け、また必ず要求された管理報告を行政に提出する

<具体的取り組み事項>

- 法令等で定められた、一定の資格を取得した管理者等を設置する。

* 日本法で管理者等の設置義務が定められている例

- ・ 廃掃法：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、ばいじんを排出する工場における公害防止管理者など

- 事業に用いる化学物質に応じて、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの必要な責任者を設置する。

- 事業内容や工場立地により必要とされる場合、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を取得する。

3-6 資源・エネルギーの有効活用(3R)

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、また継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る

<具体的取り組み事項>

- 資源の有効活用を図ることで、そのための手段として、製品への材料使用量・水の使用量・廃棄物の削減、並びに再生資源・再生部品の利用を促進する。

- 熱や電力エネルギーの使用の合理化を図り、エネルギーの節約をすることで石油、天然ガス、石炭、コークスなどの燃料資源を有効に利用する。

- Reduce(削減)、Reuse(再利用)、Recycle(再資源)の3Rを実施する。

3-7 温室効果ガスの排出量削減

温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

<具体的取り組み事項>

- 温室効果ガスとは、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。

- 継続的削減活動として、これら6種類の温室効果ガスに対して、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。

3-8 廃棄物削減

最終廃棄物の削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

<具体的取り組み事項>

■継続的削減活動として、最終廃棄物について、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。

*最終廃棄物とは、埋め立て、または焼却が必要な廃棄物を指す。

■自社の廃棄物について適正、適法な処理を行う。

3-9 環境保全への取り組み状況の開示

環境活動の成果について、必要に応じ開示する

<具体的取り組み事項>

■環境保全のために実施した対策、大気・排水・土壌等への排出物、資源使用量、廃棄物量等に加えて、事業所が引き起こした環境に有害な結果も含め、環境活動の成果を開示する。

*開示方法の例として、環境報告書の公開、及び利害関係者への必要に応じた報告等がある。

■成果を定期的に取りまとめるために、環境保全活動を行う組織と責任者を置き、環境保全活動の管理指標、目標の達成度、その他環境関連の重要事項について、継続的に記録を取る。

3-10 生物多様性への配慮

生物多様性に配慮した原材料調達を行う

<具体的取り組み事項>

■原材料として生物資源を調達する場合には、森林管理協議会（F S C）の認証を受けた木材の調達など、生物多様性の保全に向けた調達活動を行う。

4. 企業倫理・コンプライアンス

購入先は、社会的責任を果たし、ビジネスを継続するために、健全、且つ公明正大な事業経営と、経営状況などの適正な情報の開示を行い、最高水準の倫理を維持します。

購入先は、企業倫理・コンプライアンスについて方針を策定しWebサイト等で公開すると共に、マネジメントシステムを構築し、リスク評価と是正措置に取り組むことが期待されます。

4-1 汚職・賄賂などの禁止

政治・行政との健全、且つ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行わない

<具体的取り組み事項>

■贈収賄、汚職を一切禁止する企業倫理・コンプライアンス方針を策定する。

■汚職防止に関する法律の順守を監視する手順を定め実施する。

■汚職や腐敗行為、賄賂などを防止するための社員教育を実施する。

4-2 不適切な利益供与、及び受領の禁止

ステークホルダーとの関係において、不適切な利益の供与や受領を行わない

<具体的取り組み事項>

- 自社、またはその代理人（業務委託先、エージェント等）による、賄賂または不当・不適切な利益の提供もしくは提供の約束、約束、申し出、許可、またはその要求もしくは受領を禁止する。
（公務員への賄賂、反社会的勢力への不当な利益供与、インサイダー取引などを含む。）

4-3 情報公開

法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う

<具体的取り組み事項>

- 企業の労働、安全衛生、環境活動、事業活動、事業構造、財務状況、業績に関する情報は、適用されるルール、または国際基準や一般的な業界の慣例に従って開示をする。
- サプライチェーンにおける状況・事実の隠蔽や記録の改ざんを容認しない。

4-4 知的財産権の尊重

他社の知的財産権を尊重する

<具体的取り組み事項>

- 他者（顧客含む）の知的財産権を保護する。

4-5 公正なビジネス

公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない

<具体的取り組み事項>

- 国際基準や業界ルールを順守した公正な事業、広告、競争を行う。
（カルテル・入札談合、自社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を行わない）
- カルテル・入札談合・虚偽表示などを防止するための社内教育を実施する。

4-6 不正行為の予防・早期発見

不正行為を予防するための活動を行い、また早期に発見し対応するための制度を整える

<具体的取り組み事項>

- 労働者、及び購入先の内部告発者の機密性、匿名性、保護が確保できる仕組みを構築する。
- 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。

4-7 責任ある鉱物調達への対応

人権等の社会問題を引き起こす原因となりうる鉱物を購入しない

<具体的取り組み事項>

- 責任ある鉱物調達に関する方針を策定し、製品中のタンタル、錫、タングステン、金が、コンゴ民主共和国、及び周辺9ヶ国で人権侵害等を引き起こしている武装グループの直接、または間接的な資金源となっていないかを合理的・継続的に確認する。

■ 鉱物の原産地と流通過程についてデューデリジェンスを実施し、顧客の要望に応じて開示する。

4-8 優越的地位の濫用の禁止

優越的地位を濫用することにより、自社の購入先に不利益を与える行為を行わない

< 具体的取り組み事項 >

- 契約等に基づき、誠実、且つ公平・公正な取引を行う。購入者や委託者という立場を利用して、購入先等との取引条件を一方向的に決定、変更し、不合理な要求や義務を課すことは許容しない。
- 優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を順守する。(例：日本の下請法など)

4-9 適切な輸出管理

法令等で規制される技術や物品の輸出に関し、明確な管理体制を整備し、適切な輸出手続きを行う

< 具体的取り組み事項 >

- 国際合意（ワッセナー・アレンジメント等）、法令などに基づき輸出に関する規制のある部品・製品・技術・設備・ソフトウェア等について、適切な輸出手続きを行う。
- 輸出に関する管理体制を整備する。
(輸出に関しては、監督官庁等の許可取得等の手続きが必要な場合がある)

5. 情報セキュリティ

購入先は、お客様が安心して付き合えるグローバル企業として、適正な情報セキュリティを推進し、お客様の情報、個人情報、技術・品質・製品・サービス等の情報資産を適切に取り扱い管理します。

購入先は、情報セキュリティに関する方針を策定しWebサイト等で公開すると共に、マネジメントシステムを構築し、リスク評価と是正措置に取り組むことが期待されます。

5-1 情報漏洩の防止

顧客・第三者・自社労働者の個人情報や顧客・第三者から受領した秘密情報を適切に管理・保護する

< 具体的取り組み事項 >

- 自社の購入先（二次購入先）、顧客、消費者、及び労働者など、取引に関わる者全員の個人情報の保護に取り組む。
- 個人情報の収集・保存・処理・移転、共有を行う場合、プライバシー、及び情報セキュリティに関する法規制を順守する。
- 顧客・第三者から受領した秘密情報を適切に管理・保護する。
- 労働者に対して、定期的に情報セキュリティ教育（標的型攻撃の教育訓練含む）を実施する。
- 情報セキュリティの問題の発生に備え、対応体制や対応手順を明確にする。

5-2 コンピュータ・ネットワークの脅威に対する防御

コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社、及び他者に被害を与えないように管理する

<具体的取り組み事項>

- コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社、及び他者に被害を与えないように管理する。

6. 品質・安全性

購入先は、研究開発・企画・設計・生産・販売・修理・廃棄において、製品の安全性を優先し、品質マネジメントシステムを構築し継続的な品質改善に取り組みます。

6-1 品質マネジメントシステム

品質マネジメントシステムを構築し、運用する

<具体的取り組み事項>

- 品質マネジメントシステムの構築に取り組むと共に、ISO9001認証、または、その他の品質マネジメントシステムに関する第三者認証の取得に努める。
*代表的な品質マネジメントシステム: ISO9001、ISO/TS16949、ISO13485等
- 品質問題を発生させないために、未然防止活動を実施する。
- 重大な品質問題が発生した際は、再発防止活動を徹底する。

6-2 正確な製品・サービス情報の提供

消費者や顧客に対して、製品・サービスに関する正確な情報を提供する

<具体的取り組み事項>

- 正確に製品やサービスに関する仕様・品質・取り扱い方法を伝える。
- 法令に従い、製品に使用されている含有物質等の情報を適正に報告する。
- 製品・サービスに関するカタログ等の表示、及び広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者・顧客の誤認を招く表現を行わず、また他企業や個人の中傷誹謗、権利侵害等も行わない。
- 納入部材で、Man(人)、Machine(設備)、Method(方法)、Material(部材)の変更(通称4M変更)が発生した場合は、速やかに顧客に報告する。

6-3 製品安全性の確保

自社の責任で製品設計を行う場合、各国の法令等で定める安全基準を満たす設計とする

<具体的取り組み事項>

- 法令順守はもとより、通常有すべき安全性(設計・工程・部品・表示等)についても配慮する。
*製品安全性に関わる法令等
 - ・日本国内: 電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法など(安全基準は法令の細則やJIS等で定められている)
 - ・海外の安全規格: UL, BSI, CSA等

- トレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）の確保、及び問題を解決するための迅速な対応プロセス等の管理体制を構築する。

7. 社会貢献

購入先は、持続可能な社会の実現に向け、国際社会や地域社会の発展に貢献できる活動に積極的に取り組めます。

7-1 社会・地域への貢献

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行う

<具体的取り組み事項>

- 企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動を行う。

*一般的な取り組み事例

- ・商品、サービス、技術などを活用した社会貢献
- ・施設や人材などを活用した社会貢献
- ・社会貢献団体・活動への金銭的寄付
- ・災害時における地域との連携

- 実施可能な活動範囲を決め、積極的な社会貢献に取り組む。

8. マネジメントシステム

購入先は、本ガイドラインの内容に関連して、以下の事項を達成し、且つ継続的に改善するための管理体制を構築します。

- (a) 自社の業務、及び製品に関連する適用法、規制、及び顧客要件の順守
- (b) 本ガイドラインへの適合
- (c) 本ガイドラインに関連した業務上のリスクの明確化と軽減

8-1 企業のコミットメント

コンプライアンスとその継続的改善への取り組みを確認する社会・環境への責任に関する方針を、経営陣の支持の下で策定する

<具体的取り組み事項>

- 本ガイドライン1～7の要件を満たすための方針を、経営陣の支持の下で策定し、労働者へ母国語で徹底する。

8-2 CSR担当役員の明確化

CSRに関する管理システム構築と関連プログラム実施について、包括的な責任を持つ役員を明確にする。

<具体的取り組み事項>

- 経営陣の中で、本ガイドライン1～7を実施するための管理・運営の仕組みや関連するプログラムの実施に関する責任者となる役員を明確にする。

- 責任者となる役員に、管理システムの運営状況について、定期的なレビューや監督を実施する責任を負わせる。
- 人権尊重の取り組みの進捗を、少なくとも各1名の役員および管理職の業績評価の考慮要素に含める。

8-3 法律と顧客要求

適用される法律、規制、顧客要求事項を特定、常に最新情報を入手し、順守するためのプロセスを整備する

<具体的取り組み事項>

- 関連法規制や顧客要求などを特定し、必要に応じて社内ルールを整備・更新すると共に、順守状況をモニターするプロセスを構築する。

8-4 リスク評価とリスク管理

自社の業務について、法規制、人権、環境、安全衛生、労働慣行、倫理、情報セキュリティ、品質のリスクに関する状況を把握するプロセスを構築する

<具体的取り組み事項>

- 法規制、人権、環境、安全衛生、労働慣行、倫理、情報セキュリティや品質のリスクを把握するプロセスを構築する。
- それぞれの相対的な重大性を評価し、適切な改善方法を決定、実施する。
- 購入先や、社外で発生するCSRに関する問題（人権侵害など）についてもリスクを把握し、そのリスクの大きさに応じて対処する仕組みを構築する。

8-5 改善目標

CSRを実践するための目標、実施計画を作成する

<具体的取り組み事項>

- 本ガイドライン1～7の要求事項を実践するための目標、数値目標、実施計画を明文化する。
- 定期的に達成状況を評価する。

8-6 研修

CSRを実践するため、経営陣や労働者を対象にした研修プログラムを実施する

<具体的取り組み事項>

- 経営陣や労働者が、CSR方針を理解し、目標を達成するための実施計画の実践に必要な知識やスキルを習得するための研修を行う。

8-7 コミュニケーション

CSRに関する方針、実践方法、見通し、達成目標に関する情報を、労働者、サプライヤー、顧客に伝えるプロセスを構築する

<具体的取り組み事項>

- 企業の方針、実践方法、見通し、及び達成目標に関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、及び顧客に周知させるためのプロセスを構築する。

8-8 労働者からのフィードバックと参画

CSR活動の実践に関して、労働者からのフィードバックを得て理解度を評価し、継続的改善を図るプロセスを構築する

<具体的取り組み事項>

- 本ガイドラインの要求事項、及びCSR活動の実践に関して、労働者からのフィードバックを得て理解度を評価し、継続的改善を実現するためのプロセスを構築する。

8-9 モニタリング

CSRに関する法規制、及びその他の要求事項の順守を確認するため、定期的な自己評価を行なう

<具体的取り組み事項>

- 法規制、本ガイドラインの内容、及びCSRに関連する顧客からの契約上の要求事項への適合を確保するための定期的な自己評価を行う。
- 自社のビジネスに関連して社外で人権侵害などCSRに関する問題が生じていないかどうかのモニタリングの仕組みを構築する。

8-10 改善措置

発見された欠陥や不備を是正するためのプロセスを構築する

<具体的取り組み事項>

- 自社、及び社外からの評価、点検、調査によって特定された欠陥や不備を是正するためのプロセスを構築する。

8-11 文書化と記録

法規制の順守、本ガイドラインの要求事項への適合を証明する文書、及び記録を作成し維持する

<具体的取り組み事項>

- 個人を保護するための適切な機密を確保した上で、法規制の順守、本ガイドラインの要求事項への適合を証明する文書及び記録を作成し維持する。

8-12 購入先の責任

購入先は、自社の購入先（二次購入先）に対して、本ガイドラインの要求事項の順守を求める

<具体的取り組み事項>

- 自社の購入先（二次購入先）や派遣会社、人材斡旋業者に対して、本ガイドラインの要求事項を伝達する。

- 自社の購入先の本ガイドラインの順守状況を監視するためのプロセスを構築する。
- 購入先の選定の際には、CSR問題への取り組み内容を考慮に入れる。

8-13 BCPへの取り組み

事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定し、対策を実施する

< 具体的取り組み事項 >

- 適切な納期の確保と安定供給に向け、サプライチェーンを遡った供給元の調査を行う。
- 自然災害・事故・不測事態などが発生した場合に備え、安定供給に向けた対策（複数社購買、在庫備蓄など）を図る。
- 部品の終息時期については契約書に取り決めた期間内に連絡する。

<参考資料>

本ガイドラインの策定にあたり、以下の資料を参考としています。

- 世界人権宣言 <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>
- ILO 国際労働基準 <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- ILO 安全衛生行動規範 <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>
- OECD 多国籍企業ガイドライン <http://mneguidelines.oecd.org/>
- 国連グローバルコンパクト <http://www.unglobalcompact.org/>
- Ethical Trading Initiative <http://www.ethicaltrade.org/>
- EICC Code of Conduct http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCCodeofConduct5_1_English.pdf