

日産化学株式会社  
サステナブル調達ガイドライン

Ver.2

2024年3月

日産化学株式会社

## 目次

1. はじめに	4
2. 日産化学株式会社 行動指針	5
3. 日産化学グループ 人権方針	5
4. レスポンシブル・ケアに関する基本方針	6
5. コンプライアンス基本方針	7
6. 日産化学グループ 腐敗防止方針	7
7. 日産化学株式会社 購買方針	8
8. 責任ある鉱物調達に関する方針	8
9. 品質方針	8
10. 項目の解説	9
<b>1. 人権・労働</b>	
(1-1) 強制的な労働の禁止	9
(1-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮	9
(1-3) 非人道的な扱いの禁止	10
(1-4) 差別の禁止	11
(1-5) 適切な賃金と手当	11
(1-6) 労働時間の適切な管理	12
(1-7) 結社の自由、団体交渉権	12
<b>2. 環境</b>	
(2-1) 環境許可と報告	13
(2-2) 環境方針	13
(2-3) 化学物質の管理	13
(2-4) 製品含有化学物質の管理	14
(2-5) エネルギー消費削減および温室効果ガスの排出量削減	14
(2-6) 資源の有効活用と廃棄物管理	14
(2-7) 生物多様性保全	15
(2-8) 水の管理	16
(2-9) 大気への排出	16

<b>3. 健康と安全</b>	
(3-1) 労働安全	17
(3-2) 機械装置の安全対策	17
(3-3) 産業衛生	18
(3-4) 身体的負荷のかかる作業への配慮	18
(3-5) 労働災害・労働疾病	19
(3-6) 緊急時の対応	19
(3-7) 施設の安全衛生確保	19
(3-8) 従業員の健康管理	20
(3-9) 安全衛生のコミュニケーション	20
<b>4. 倫理</b>	
(4-1) 倫理規定・行動指針の策定・周知	21
(4-2) 腐敗防止	21
(4-3) 不適切な利益供与および受領の禁止	21
(4-4) 優越的地位の濫用の禁止	22
(4-5) 競争制限的行為の禁止	22
(4-6) 内部通報プログラムの整備	23
(4-7) 個人情報の保護	23
(4-8) 機密情報の漏洩防止	23
(4-9) 知的財産権の尊重	24
(4-10) サプライヤーの管理	24
(4-11) 責任ある鉱物調達	25
(4-12) 適切な情報開示	25
<b>5. 危機管理体制の構築</b>	
(5-1) 事業継続計画（BCP）の策定	26
(5-2) 緊急連絡網の整備	26
(5-3) 複数拠点・代替拠点の確保	26
(5-4) 調達先・生産拠点のリスト化	26
(5-5) サイバー攻撃に対する防御	27
<b>6. 品質・製品安全性</b>	
(6-1) 製品の安全性の確保	28
(6-2) 品質管理	28
(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供	28
(6-4) 事故、品質上の不具合への対応	28

## 1. はじめに

近年、企業活動のグローバル化などに伴い、企業活動を取り巻く環境は多様化し、大きく変化してきております。また、気候変動や資源枯渇をはじめとする環境問題、人権問題など、様々な社会課題に直面しています。さらに、企業の不祥事の多発や不誠実な企業活動に対する社会の厳しい批判も目立ってきております。環境や人権、贈収賄に関わる様々な法規制や政策が各国で制定・導入され、企業はこれらを理解し、遵守するとともに、国際行動規範の尊重が求められており、サステナビリティに対するステークホルダーの関心は、今後もますます高まっていくものと考えられます。

「ビジネスと人権に関する指導原則」、「パリ協定」、「SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)」の採択など、持続可能な社会の構築と発展に対する貢献への取り組みをより一層強化することが求められる中、当社は「社会が求める価値を提供し、地球環境の保護、人類の生存と発展に貢献する」という企業理念の実践こそがサステナビリティ活動であると捉え、事業を展開しております。また、当社は、国連グローバル・コンパクトに参加し、4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）10原則を支持し、その実現に向けて努力を続けることで、社会の持続的発展に貢献しております。しかしながら、社会の持続的発展への取り組みは、当社のみならず、サプライチェーン全体の皆様のご理解とご協力をいただくことで成果が出るものです。こうした考えに基づき、この度、お取引先様に当社と共に取り組んでいただきたい事項を、本「日産化学株式会社サステナブル調達ガイドライン」にまとめました。

本ガイドライン記載の取り組みを通じて、お取引先様と当社、ならびに社会の持続可能な成長を実現していきたいと考えておりますので、お取引先様におかれましては、上記趣旨をご理解いただき、何卒ご賛同と実践を頂けます様、宜しくお願い致します。

なお、お取引先様での各項目の取り組み状況をご認識いただくため、セルフチェックシートによる確認を実施いたしますので、ご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

本ガイドラインは、社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）が2023年に発表した「責任ある企業行動ガイドライン Ver.1.1」および、RBA（Responsible Business Alliance）が2021年に発表した「RBA 行動規範 バージョン7.0」を参考に作成しております。

日産化学株式会社

サステナビリティ・IR部 サステナビリティグループ

## 2. 日産化学株式会社 行動指針

1. 法令を遵守し、国際社会の一員として良識ある事業活動を行います。
2. 有用で安全な商品とサービスを提供し、企業価値の増大を図ります。
3. 無事故・無災害、そして地球環境の保全に積極的に取り組みます。
4. ステークホルダーとの対話を重視し、適切に情報を開示します。
5. 従業員の個性と人格を尊重し、健康を推進するとともに、明るく働きやすい職場を作ります。
6. よき企業市民、よき社会人として行動します。

[https://www.nissanchem.co.jp/csr\\_info/management/policy.html](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/management/policy.html)

## 3. 日産化学グループ 人権方針

日産化学グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国連グローバル・コンパクト」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を支持し、日産化学グループ人権方針（以下、本方針）を定め、社員を含む全てのステークホルダーの人権尊重に向けた取り組みを推進していきます。

本方針は、コンプライアンスにおける人権尊重に関する日産化学グループの立場を補完するものです。

### 1) 適用の範囲

日産化学グループは、日産化学グループで働くすべての役員および社員に対して本方針を適用します。また、日産化学グループは、ビジネスパートナーやサプライヤーに対して、本方針の内容を支持いただくことを期待するとともに、尊重していただくよう継続して働きかけます。

### 2) 人権の尊重

日産化学グループは、すべての人の尊厳と権利を尊重します。出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性自認、性的指向、年齢、各種障害、趣味、学歴、妊娠、言語、経済的背景、政治的見解などのいかなる事由に関わらず、あらゆる差別を行いません。

### 3) 人権侵害への非加担

日産化学グループのすべての役員と社員は、人権の侵害や差別を行わないよう求め、間接的にも人権侵害に加担しないように努めます。

### 3. 日産化学グループ 人権方針（続き）

#### 4) 雇用と労働

##### <強制労働・児童労働の禁止>

日産化学グループは、強制労働、奴隷労働および人身売買による労働を認めません。また、日産化学グループが提供した施設における従業員の移動、離職、退職に不合理な制約を課しません。

日産化学グループは、各国・地域の法令で定める就業年齢に達しない児童労働を禁止します。

##### <良好な労使関係>

日産化学グループは、組合結成の自由と団体交渉権の承認を約束します。

##### <適正な労働時間>

日産化学グループは、各国・地域の法令で定める労働時間を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理します。

##### <公正で公平な報酬>

日産化学グループは、最低賃金、残業、および法的に義務付けられている福利厚生に関する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法律に準拠し、従業員が生活水準を一定以上に保てるよう、公平で公正な報酬を従業員に支払います。

##### <差別の撤廃>

日産化学グループは、採用や配置、昇進、能力開発における機会均等に努めます。

##### <職場における健康と安全の確保>

日産化学グループは、従業員をはじめ、日産化学グループの敷地内で働く人たちに対し、安全で衛生的な職場環境を提供します。

#### 5) 問題発生時の対応

日産化学グループは、自らの事業活動において人権へ負の影響を引き起こした場合は、その救済と是正に取り組みます。

[https://www.nissanchem.co.jp/csr\\_info/management/hrp.html](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/management/hrp.html)

### 4. レスポンシブル・ケアに関する基本方針

- (1) 事業活動、製品とそのライフサイクルやサプライチェーンにわたり、地球環境および社会に与える影響の把握と継続的な改善に努め、環境や人々の健康・安全を守り、持続可能な社会の実現に貢献する。
- (2) 「安全はすべてに優先する」という考えのもと、リスクの把握と低減に努め、火災・爆発・漏洩などの事故や労働災害の防止を図る。
- (3) 「環境・健康・安全」に関する法令や規範を遵守し、社会やステークホルダーからの信頼に応える。
- (4) 「環境・健康・安全」に関する正確且つ透明性の高い情報発信や対話を通じ、社会や地域の安心・安全に貢献する。

[https://www.nissanchem.co.jp/csr\\_info/responsible\\_care/management.html](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/responsible_care/management.html)

## 5. コンプライアンス基本方針

1. 当社グループは、コンプライアンスを重要な経営課題と位置づけ、事業活動のあらゆる場面でコンプライアンスを徹底し、企業倫理を確立する。
2. 当社グループにおけるすべての役員・社員等がコンプライアンスに対する意識を十分に持ち、コンプライアンス違反の発生を防止する。
3. コンプライアンス違反の発生またはそのおそれを把握した場合には、迅速かつ適切に対応する。

<https://www.nissanchem.co.jp/profile/compliance.html>

## 6. 日産化学グループ 腐敗防止方針

日産化学グループは、「国連グローバル・コンパクト」などの国際規範を支持し、日産化学グループ腐敗防止方針（以下、本方針）を定めます。本方針は、コンプライアンスにおける腐敗防止に関する日産化学グループの立場を補完するものであり、日産化学グループで働くすべての役員および社員に対して適用されます。

### 1) 定義

「腐敗」とは、贈収賄をはじめ、業務上の権限を個人または会社の利益のために用いることをいいます。

「贈収賄」とは、会社がその事業を進めるうえで、

- ・役員、社員が第三者に不正、違法行為を行わせるために、もしくは第三者から要求を受けて、不当な利益を提供すること、または
- ・役員、社員が第三者に不当な利益を要求すること、もしくは要求し受領することをいいます

### 2) 腐敗防止への決意

日産化学グループは、いかなる腐敗行為も決して容認しません。

日産化学グループは、公務員、政府機関関係者その他あらゆる取引相手（以下、ビジネスパートナー）との関係において、いかなる腐敗行為にも関与しません。そしてビジネスパートナーにも関与させないよう、継続して働きかけを行います。

### 3) 腐敗防止に関する遵守事項

日産化学グループは、不正競争防止法、米国海外腐敗行為防止法および中国反不正競争法（商業賄賂規制）など贈収賄の禁止に関する国内外の法令を遵守するとともに、日産化学グループが関わる取引について、会計帳簿を正確に記録し保持します。また、ビジネスパートナーに対しても、これら贈収賄の禁止に関する法令の遵守を求めます。

### 4) 問題発生時の対応

日産化学グループは、その事業活動において腐敗防止に反する事態を起こした場合は、是正に向けて適切に対処するとともに、関係当局の調査に全面的に協力します。

[https://www.nissanchem.co.jp/csr\\_info/communication/employee/acp.html](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/acp.html)

## 7. 日産化学株式会社購買方針

当社は、行動指針に則り、原料及び資材の調達・購買活動に取り組みます。

1. 法令・社会規範の遵守  
全ての関連法規、社会規範、社内規定及び企業倫理を遵守し、健全な調達・購買活動を推進します。
2. 公平・公正・透明性のある取引  
過去の購入実績や企業グループにこだわらず、常に新しい購入先とのビジネス機会を創出し公平・公正で透明性のある取引を行います。
3. 経済合理性に基づく調達・購買  
品質、価格、安定供給、技術開発力及び経営の安定性等を総合的に評価し当社にとって最善最適な調達・購買を行います。
4. 地球環境への配慮  
持続可能な社会を実現するため、常に地球環境の保全を意識した調達・購買に努めます。
5. パートナーシップの構築  
全てのお取引先様は事業遂行のパートナーであるとの基本認識に立ち、確かな相互信頼関係を構築しさらなる発展に努めます。  
また、以下のテーマについてお取引先様と共に取り組み、企業の社会的責任を果たしてまいります。
  - 1) 法令、社会規範及び企業倫理の遵守
  - 2) 安全確保と環境保全
  - 3) 人権の尊重と労働環境への配慮

[https://www.nissanchem.co.jp/csr\\_info/communication/supply.html](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/supply.html)

## 8. 責任ある鉱物調達に関する方針

紛争地域や高リスク地域\*（以下、これらを合わせて対象地域と呼ぶ）における金、スズ、タンタル、タングステンおよびコバルト（以下、鉱物）の採掘や取引から得られる利益は、紛争、児童労働・強制労働などの人権侵害、環境破壊、汚職などのリスクや不正に関わる組織の大きな資金源となっていることが懸念されています。

当社は、紛争および非人道的活動などに加担しないよう、対象地域の鉱物（以下、紛争鉱物）および紛争鉱物を含む原料を使用しません。万一、紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速に是正策を講じます。お取引先様にも本方針に賛同いただき、当社製品に使用される原材料に紛争鉱物を使用することのないよう、協力を求めます。

[https://www.nissanchem.co.jp/csr\\_info/communication/supply.html](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/supply.html)

\*EU 紛争鉱物規則が規定する CAHRAs（Conflict-Affected and High-Risk Areas）

リスト参照：<https://www.cahraslist.net/cahras>

## 9. 品質方針

お客様に満足していただける商品とサービスを提供する

[https://www.nissanchem.co.jp/csr\\_info/communication/customer.html](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/customer.html)

## 10. 項目の解説

### 1. 人権・労働

#### (1-1) 強制的な労働の禁止

**強制、拘束、非人道的な囚人労働、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、労働者の離職や雇用を自ら終了する権利を守る。**

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、脅迫、強制、拉致または詐欺によって、人を移送、隠匿、採用、譲渡、受け入れることを含みます。併せて、就労のための手数料を労働者が負担することも強制労働とみなされます。また、その手数料を債務として強制労働を行うことも禁止されます。労働者がこのような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。

特に外国人労働者を含む移民労働者の強制労働が数多く報告されています。外国人労働者の雇用にあたっては、労働者が母国を離れる前に、雇用条件を母国語または労働者が十分に理解できる言語で記載した雇用契約書を提供する必要があります。外国人労働者が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。

なお、政府発行の身分証明書、パスポート・ビザ、労働許可書または移民申請書（労働者以外によるこれらの保持を法令で義務付けている場合を除く）などを労働者から隠匿、没収するなどの手段で本人の使用を妨げること、労働者の施設（労働者の寮や住居を含む）への出入りや施設内の移動に不合理な制約を課すことも、強制労働につながる行為です。

すべての労働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なく、雇用関係を終了する権利があります。

#### (1-2) 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に労働をさせない。また、18歳未満の若年労働者を夜勤や残業など、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活動または労務を指します。また、若年労働者（18歳未満の労働者）の保護を怠ることも含みます。児童労働は、ILO および各国法令により、いかなる場合も禁止されています。

最低就業年齢とは 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を指します。また労働の種類によっても就業可能な年齢は異なります。

危険業務については、すべての国が18歳を最低就業年齢としなければなりません。しかし、以下に該当する場合は、このような業務に16歳から従事することができます。

- ・国内の労使団体と事前の協議が行われ、
- ・若年者の安全、健康および道徳が十分に保護され、かつ
- ・当該活動分野で十分な具体的教育または職業訓練を受けていること。

危険業務とは、以下を指します。

- ・児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- ・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、設備および工具を用いる業務または重量物の手動による取扱い若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、因子若しくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、若しくは振動に児童をさらすようなもの）
- ・長時間の業務、夜間の業務または児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

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すべきで、特に下記の特別の配慮を受けることが、ILO第146号勧告（最低年齢）に定められています。

- ・「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

また、彼らの権利の保護のため、デュー・ディリジェンスが求められます。

### (1-3) 非人道的な扱いの禁止

**労働者の人権を尊重し、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します。

肉体的な虐待とは、暴力や、過酷な環境下での作業などを指します。

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させることを指します。例えば、残業を無理強いすることなどが挙げられます。

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します。具体的には、性的嫌がらせ、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待、身体

上の基本的快適性用設備（イス、個人保護具など）などの非提供などが挙げられます。いわゆる、セクハラ、パワハラ、マタハラなどもハラスメントに該当します。

懲戒方針、対応手順などを策定しておくと同時に、非人道的扱いの事実を把握するために、社内通報制度（苦情処理メカニズム）を整え、それを労働者に周知し、運用していく必要があります。

#### (1-4) 差別の禁止

**雇用や処遇における差別およびハラスメントを行わない。また、労働者からの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮する。**

差別とは、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・教育訓練などの機会や処遇に差を設けることをいいます。

賃金、昇進、報酬、教育訓練、採用や雇用慣行において、出生、民族または国籍、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、障害の有無、HIV やウィルス性肝炎等の感染症の有無、趣味、学歴、言語、妊娠、結婚歴の有無、信条、宗教、経済的背景、所属政党・政治的見解、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、または保護された遺伝情報（遺伝子診断結果）など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。健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為となります。

また、労働者には宗教上の慣習に対して適切な範囲で配慮することが必要です。

#### (1-5) 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する。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ことが望まれる。また不当な賃金控除を行わない。**

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、使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。また、法定の最低賃金とは別に、企業などの自主的な取り組みとして、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」にも配慮することが望まれます。

不当な賃金控除とは、労働関連法令などに違反する賃金控除を指し、賃金の未払いとみなされることがあります。例えば、制服代、業務に必要な個人保護具代、制服のクリーニング代などが該当します。ただし、遅刻や欠勤などを理由とする、働いていない時間に相当する不払いは含まれません。また、労働と人権に関する国際規格 SA8000 においては、減給が懲戒目的で行われなければならないことを確実にしなければなりません。ただし、例外として①懲戒目的での減給が国内法で認められている、かつ②自由に交渉された団体協約で合意されている、場合は懲戒目的での減給が許容されます。

また、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、通常の時給より高い賃率で労

働者に支払う必要があります。賃金は毎月1回以上、一定の期日を定めて遅滞なく支払い、報酬の支払いの際には、その支払内容が適正であることを確認できる情報が記載された給与明細書も併せて提供が必要です。

#### (1-6) 労働時間の適切な管理

**労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させない。また、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。**

各国法令に基づき、労働時間、休日、休憩の付与を適切に行い、国際的な基準も考慮する必要があります。例えばいくつかの業界基準では、残業を含む労働時間の上限を週60時間と定めています。

適切な管理とは、以下を指します。

- ・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（ただし、災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと
- ・1週間に最低1日の休日を与えること
- ・法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利を与えること
- ・法令に定められた休憩時間を与えること
- ・長時間労働を削減する取り組みを実施すること
- ・労働者の健康を守るために身体的並びに精神的な健康診断を行うこと。

#### (1-7) 結社の自由、団体交渉権

**現地の法規制を遵守した上で、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団結権を尊重する。**

自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重し、同時に、このような活動に参加しないまたは活動を差し控える労働者の権利も尊重する必要があります。さらに、労働者、または彼らの代表者は差別、報復、脅迫、あるいはハラステ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、経営陣と自主的で誠実な意思疎通を図る団体交渉ができなければなりません。

団体交渉についての具体的な企業行動として、以下の事項が奨励されています。

- ・実効的な労働協約の策定のために必要な便宜を図ること
- ・労働者から正式に委任された代表が、交渉事項に関する意思決定の権限を与えられた経営陣代表と交渉を行うことを可能にすること
- ・交渉に不当な影響を与えることまたは団結権の行使を妨げることを目的として、脅しまたは報復の示唆をしないこと
- ・有意義な交渉のために必要な情報を提供すること
- ・政府からの要請があった場合は、事業に関する情報の提供と建設的な対応を行うこと

## 2. 環境

### (2-1) 環境許可と報告

**事業の所在地の法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行う。**

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）、認可書、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。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）などが挙げられます。

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します。

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ります。

### (2-2) 環境方針

**環境への取り組みに関する基本方針（環境方針）を定める。**

環境方針とは、企業の環境に対する全体的な方向性を明確にし、活動計画、環境目標の設定や見直しを行う際の指針として策定するものです。

例えば、環境マネジメントシステム規格である ISO14001 では、環境方針が以下の項目を満たさなければならないとしています。

- ・組織の活動、製品およびサービスが環境影響について適切であること
- ・継続的改善および環境汚染の予防を誓約すること
- ・環境関連の法規制・条例などの法的要求事項を遵守すること
- ・環境目的および目標の設定および見直しのための枠組みを示すこと

また、環境方針は、文書化、実行、維持され、組織で働くまたは組織のために働くすべての人に周知され、一般の人々が入手可能であることが求められます。

### (2-3) 化学物質の管理

**すべての事業活動において各国の法令等を遵守し、化学物質の管理を実施する。**

すべての事業活動とは、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄・リサイクルに至るすべての過程での事業活動を指します。

各国の法令等として、例えば、日本では、化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、PRTR等に基づいて管理する必要があります。

化学物質の管理の例として、以下のものが挙げられます。

- ・人体や環境に対して危険をもたらす化学物質などを特定・表示し、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すること
- ・製造工程において各国、地域の法令等で禁止された化学物質は使用せず、各国、地域の法令に基づいて排出量の把握や行政への報告等を行うこと

#### (2-4) 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、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、製品の仕向け国の法規制に従うだけでなく、顧客の要求にも配慮する必要があります。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たなくてはなりません。したがって上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要があります。

例えば EU に輸出する場合、関連する法規制には、RoHS 指令、REACH 規則などが該当します。また、製造工程で追加・混入・付着する物質についても考慮する必要があります。

#### (2-5) エネルギー消費削減および温室効果ガスの排出量削減

**自主目標を設定し、エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組む。**

エネルギー消費および関連する温室効果ガス（GHG）を施設もしくは事業所の単位で追跡、文書化し、最小化する方法を追求することが必要です。

温室効果ガスには様々なものがありますが、特に二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub> の7種類を指します。

継続的削減活動には、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、日常的に監視し、確実に実行することが挙げられます。継続的削減活動を実施するためには、製造工程等の温室効果ガスの排出量に関するデータなどを適切に管理する必要があります。

エネルギー効率改善とは、熱や電力エネルギーの使用の合理化を図ることをいいます。また、再生可能エネルギーを活用し、石油、天然ガス、石炭、コークスなどの燃料資源の使用を削減することも、エネルギー効率改善の取り組みに含まれます。

#### (2-6) 資源の有効活用と廃棄物管理

**法規制を遵守し、自主目標の設定および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、最終廃棄物の発生を最低限に抑える。事業活動により排出される廃棄物を所在国の法令等に従い適切に管理、処分する。**

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、削減に努める必要があります。

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必要があります。

これらを実行する手段としては、発生源での生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあります。具体的には以下のような取り組みが挙げられます。

- ・省資源設計の推進（製品の軽量化・長寿命化、再生材の活用、枯渇性資源から再生可能資源への転換、等）
- ・梱包・包装資材の使用量削減の推進（梱包・包装資材の簡易化、リターナブル梱包資材の活用、等）
- ・拠点（工場、研究所、事務所、営業所、物流施設など）における廃棄物の削減とリサイクルの推進（廃棄物等発生量の削減、適正な分別等による廃棄物のリサイクル拡大、最終処分される廃棄物の低減、等）

最終廃棄物とは、事業所等から外部へ排出される埋め立て、または焼却が必要な廃棄物を指します。

廃棄物の適切な管理、処分とは、以下のような取り組みを指します。

- ・所在地の法令に従い、廃棄物の区分と種類をしっかりと把握し、適切に保管、処分すること
- ・処理を委託する際には適正な許可を持った処理会社と定められた書式で契約を結び、必ず廃棄物管理票（マニフェスト）を交付すること
- ・委託した廃棄物が適正に処理されているかを確認すること

天然資源とは水、化石燃料、鉱物、原生林および原生林の産物などを指します。環境汚染の防止は、天然資源の節約につながり、地球の持続可能性に密接に関係します。

## (2-7) 生物多様性保全

**方針を定め、事業活動が生態系に与える影響の把握に努め、生物多様性に配慮した活動を行う。**

生物多様性に配慮した活動とは、製品やサービスのライフサイクルを通じて、事業が生物多様性に与える影響（土地利用、取水、温室効果ガス排出、廃棄物排出、大気・水域・土壌への環境負荷物質の排出等）を最小化する活動のことを言います。

例えば、以下のような取り組みが挙げられます。

- ・生物多様性を配慮した原材料の調達
- ・生物多様性への影響に配慮した製品の開発
- ・土地の取得時等における当該地域の希少生物の保護、周辺の生態系に対する配慮
- ・生態系保全の観点からの汚染防止、3R活動、および省エネ活動の継続的改善

## (2-8) 水の管理

**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。事業活動の水資源への影響の把握に努め、水源保全や水環境負荷の低減を行う。**

事業活動の水資源への影響として、過度の水使用による水不足（操業制限、地域住民との緊張関係や対立）、排水に含まれる汚染物質による生態系の破壊などが挙げられ、水源、水の使用・排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要があります。廃水処理システムと水槽・タンクの動作を定期的に監視、最適な動作と規制の遵守を確保し、あらゆる廃水は必要に応じて特性を示し、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理を実施しなければなりません。

水源保全や水環境負荷の削減の取り組みとして、水使用量適正化または削減（工程改善、循環利用拡大など）、排水基準の遵守、取水源の保全（水源林保全等）などが挙げられます。

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（例：雨水排水管付近に淀んだ水や油脂の溜まりがない）、緊急事態対応設備などが備わっている（例：工場災害や天災などで上水や下水の漏洩や流出を止めるための遮断弁や止水栓を指し、漏洩やオーバーフローした場合に備えた雨水枡・汚水枡や貯水池だけでは不十分とされる）などが挙げられます。

## (2-9) 大気への排出

**関連する法規制を遵守し、また必要に応じて自主規準をもってさらなる改善をし、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ります。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します。対策には、排出する物質の取扱いや処理システムの性能の定期的な監視も含まれます。

### 3. 健康と安全

#### (3-1) 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。特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をする。

職場における危険を、発生の可能性も含めて特定し、労働者に対する安全対策を実施することが必要です。職場における危険の例としては、化学物質、電気その他のエネルギー源への人体の接触、火災、車両事故、および落下などがあります。

安全対策には、例えば以下が該当します。

- ・発生の可能性を含めた危険の特定と評価
- ・危険の排除と予防保全を考慮した、適切な作業現場の設計
- ・安全のための啓発活動（個人保護具の取扱いを含む）

さらに、妊娠中の女性および授乳期間中の母親を危険な状態から守ることや合理的な便宜を図ることが必要です。

職務上の安全に対するリスクとは、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します。

適切な設計や技術・管理手段とは、

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危険エリアへの安全標識の設置および⑤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、⑥個人保護具（例：保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具）が提供されなければなりません。また、安全責任者による適切な監督とパトロールの実施も重要です。

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には、重量物の持ち上げ／移動、感染症への曝露、鉛への曝露、有毒化学物質への曝露、無理や負担のある姿勢での作業、放射性物質への曝露、暴力による脅し、長時間作業、極端な高温、過度の騒音などのリスクの回避が挙げられます。

また、出産してから 1 年間、労働者が育児中の子どもに授乳する必要が生じたときは、授乳もしくは搾乳のため適切な休憩時間と、同僚または一般の人の立ち入りができない視界から遮断された安全で清潔な場所を提供するなどの対策を講じることが望まれます。

#### (3-2) 機械装置の安全対策

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（\*1）、フールプルーフ（\*2）、インターロック（\*3）、タグアウトなどと呼ばれる安全機構の採用、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ます。

\*1：装置、システム等において、故障や操作ミス、設計上の不具合などの障害が発生することをあらかじめ想定し、起きた際の被害を最小限にとどめるよう、誤操作、誤動作による障害が発生した場合、常に安全側に制御するための安全機構の一種

\*2：装置、システム等の使用において、よく分かっていない人が使用する場合、あるいは、作業手順を間違えた場合も、危険にさらされないことがないように、設計の段階で安全対策を施し、安全を確保しておくこと

\*3：複数の動作プロセスをもつシステムにおいて、プロセス相互間の動作を調整し、あるプロセスが適正（安全）な状態にある場合にのみ、他のプロセスの動作を可能にするよう制御する機構のこと

### (3-3) 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。**

潜在的な危険源が特定された場合は、適切な設計、工学的および運営管理によって、除去するか、制御される必要があります。このような手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は適切に維持・管理された、適切な個人保護具が提供され、これを正しく使用する必要があります。

有害な影響を与えるものには、有機溶剤、特化則該当物質、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）などが含まれます。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ります。また、騒音や悪臭、異常な温度や湿度なども著しい場合には人体に有害なものとみなされます。

適切な管理とは、例えば、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します。また、衛生責任者による適切な監督とパトロールの実施も重要です。

### (3-4) 身体的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・評価のうえ、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ほかにも、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、長時間の立ち作業や不自然な姿勢による作業などが含まれます。

適切な管理には、作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業での

分担や協力などが挙げられます。人が正しく効率的に動けるように周囲の環境を整えて、事故やミスを少なくすることも考慮することが有用です。

### (3-5) 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るとともに、全従業員に労働災害・労働疾病の情報を伝達する。**

労働者の身に起きた労働災害および労働疾病は、記録し、必要な治療を提供し、事故の調査、原因の特定と除去および予防対策の実施、管理、報告を含めた是正措置を実施する必要があります。また、労働者の職場復帰の促進のための規定とその実施の報告も必要です。

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します。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ます。全労働者に労働災害情報を共有することにより、類似災害を防止することも適切な対策の1つです。

### (3-6) 緊急時の対応

**人命・身体の安全を損なう災害・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対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるように周知・教育・訓練を行う。**

緊急対策とは、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くものであり、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、応急処置方法の周知、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、災害時における地域との連携などを指します。

職場内への周知徹底の例として、労働者への緊急対応教育（防災訓練を含む）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・掲示が挙げられます。防災訓練は、少なくとも年に1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。

### (3-7) 施設の安全衛生確保

**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。また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保する。**

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。

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、以下のような点に留意す

る必要があります。

- ・飲料水：法規制に準拠した水質検査、安全な飲料水（ウォーターサーバーなど）
- ・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（鍵付きロッカーの提供）、居室の十分な広さ（目安は1人当たり3.3㎡以上）、入浴およびシャワーのための温水、換気、温度管理、適切な照明など

### (3-8) 従業員の健康管理

**すべての従業員に対し、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、従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。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していく必要があります。

### (3-9) 安全衛生の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様々な危険について、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・方法で提供する。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用意する。**

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（機械、電気、化学、火災、および物理的危険を含む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・訓練を提供する必要があります。

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ます。また、労働者の理解できる言語で提供する必要があります。

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ります。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ます。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ます。

## 4. 倫理

### (4-1) 倫理規定・行動指針の策定・周知

**倫理規定、行動指針を策定し、従業員に周知し、適切に運用する。**

倫理規定および行動指針とは、「よき企業市民、よき社会人」であるために、社内的な倫理上のルールと規範をまとめたものであり、企業の風土や目指す方向性を考えていく上で重要な基準となるものです。

役員および従業員に周知し、遵守させることにより、事業の公正さに対する社会からの疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、企業の社会的な信頼を確保することができます。

### (4-2) 腐敗防止

**すべてのビジネス関係において、健全かつ正常な関係を保ち、あらゆる種類の贈収賄、違法な政治献金、恐喝、および横領などを行わない。**

贈収賄、過度な贈答・接待、違法な政治献金、恐喝、および横領を一切禁止するゼロトランスの方針を掲げ、継続的に遵守する必要があります。

継続的な遵守には、方針を策定することだけでなく、従業員に適切な教育・研修を実施し、その方針を継続して徹底する必要があります。

贈賄とは、直接または第三者を通じて、公務員およびそれに準じる者（以下公務員等という）に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の何らかの見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜（賄賂）の供与を行うことをいいます。業務上の見返りを求めない場合であっても、公務員等に対し社会的儀礼を越えた接待・贈答を行うことも含みます。収賄とは、賄賂を受け取ることを行います。

違法な政治献金とは、例えば、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など業務上の何らかの見返りを求める政治献金を行うことや、正規の手続きを踏まない政治献金を行うことをいいます。

恐喝とは相手の弱みを握ることや暴力で相手を脅し、金銭や財産等を奪うことをいい、横領とは自分の管理のもとにある他人の物を不正に取得することを言います。

### (4-3) 不適切な利益供与および受領の禁止

**賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または受領しない。**

ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的あるいは間接的に価値のあるもの（お金、商品、サービスなど）を与えたり、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止されます。

腐敗防止に関する法令を遵守するには、方針・手順の明確化および監視の実施が必要です。不適切な利益供与や利益受領とは、以下のようなものをいいます。

- ・法令に定める範囲を超えて景品や賞品・賞金などを顧客に提供あるいは顧客より受領したり、社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供あるいは受領するような、賄賂性のある行為
- ・社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力（犯罪組織やテロ組織など）に不適切な利益を供与する行為
- ・顧客などの業務に関する非公開の重要情報をもとに、当該会社の株式などの売買を行うインサイダー取引

上記のような行為を禁止するだけでなく、誤解を与えるような行為はしないようにすることが求められます。

#### (4-4) 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、サプライヤーに不利益を与える行為を行わない。**

優越的地位の濫用とは、購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課すことをいいます。

調達取引は、契約等をベースにして誠実かつ公平・公正に行い、優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を遵守する必要があります（日本における下請法など）。

優越的地位の濫用の例として、以下のような行為が挙げられます。

- ・仕入先等に対し、取引に関する商品、役務以外の商品または役務を購入させること
- ・仕入先等に対し、自己のために金銭、役務その他経済上の利益を提供させること
- ・仕入れ先等から商品の受け取りを拒否し、受け取った商品を相手方に返品し、対価の支払いを遅らせ、または減額し、その他取引条件を相手方の不利益になるように設定しまたは変更すること

#### (4-5) 競争制限的行為の禁止

**公正な事業、競争、広告を行う。**

企業は、公正な競争、下請法などを含む公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行ってはなりません。

また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力を排除し、法令、条例、その他のすべての社会規範を遵守する必要があります。製品やサービスに関するカタログなどの表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害などの内容を含まないよう配慮する必要があります。

公正な競争とは、それぞれの国や地域において定められた公正な競争、公正な取引に関する法令を遵守し、カルテル・入札談合などの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行わず、公正で自由な競争を推進することを指します。

公正な広告とは、不正な目的や、事実と異なる情報の提供がない広告のことを指します。

#### (4-6) 内部通報プログラムの整備

**不正行為の未然防止・早期発見のための内部通報プログラムを従業員に提供し、通報に係る情報に関する機密性、並びに通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除する。**

不正行為の未然防止・早期発見のための内部通報プログラムとは、例えば、不正行為に関する通報窓口を設置し、経営者が不正行為を早期に発見できるように努めることなどが挙げられます。不正行為に迅速に対応し、対応結果を適宜、通報者へフィードバックすることも含みます。

自社並びにサプライヤーの従業員等を含むステークホルダーが利用可能な内部通報プログラムの仕組みにおいて、通報したサプライヤーまたは従業員などの通報内容の機密性、通報者の匿名性を確保し、通報したことを理由に企業・個人から報復行為等の不利益な扱いを受けることから保護しなければなりません。

不利益な扱いとは、嫌がらせなどを含む就業環境を害する行為や不当な人事考課・報酬・解雇・配置転換などの労働条件の変更を指します。通報者の報復等からの保護の例として、以下のものが挙げられます。

- ・匿名での通報の許可、通報者の秘匿
- ・通報者探しの禁止、通報者への嫌がらせの禁止
- ・通報者への昇進昇格や異動での不利益な扱いの禁止

#### (4-7) 個人情報の保護

**サプライヤー、顧客、消費者、従業員など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。**

サプライヤー、顧客、消費者、従業員などの個人情報については、各国の関連する法規制を遵守し、慎重に取扱う必要があります。特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他の処理を行う必要があります。

個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、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します(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別できるものを含みます)。

適切な管理とは、個人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みます。

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します。

#### (4-8) 機密情報の漏洩防止

**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。**

企業は、自社並びに第三者から受領した機密情報を管理するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。これには情報管理レベルの設定や従業員の教育・研修を含みます。

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（電磁的あるいは光学的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、外部への開示が予定されない重大な秘密情報のことであり、具体的には、研究報告書、マニュアル、企画書、在庫情報、顧客情報、仕入先リスト、給与情報、人事異動に関する情報などが挙げられます。

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みます。

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します。

#### (4-9) 知的財産権の尊重

**知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行う。また、顧客およびサプライヤーなどの第三者の知的財産も保護する。**

知的財産の保護の対象は、自社のみならず、顧客やサプライヤーなどの第三者を含みます。知的財産には、知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウなどを含みます。

知的財産権は法令に定められた権利で、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などが該当します。

製品、サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、第三者の知的財産の事前調査を十分行う必要があり、正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産の無断利用は知的財産権の侵害にあたります。

コンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な複製等や、第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも知的財産権の侵害にあたります。

#### (4-10) サプライヤーの管理

**サプライヤーのサステナビリティ対応状況を確認するプロセスを構築する。**

企業は、自社のみならずサプライチェーンのサステナビリティ対応について、自社に準じた同様の責任を求められています。したがって、サプライヤーのサステナビリティ対応状況をモニタリングし、対応状況に応じて改善を促す必要があります。

#### (4-11) 責任ある鉱物調達

製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、金およびコバルトなどの鉱物が、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こしていないか、またはそれらに加担していないかのデュー・ディリジェンスを実施する。

コンゴ民主共和国およびその周辺諸国の紛争地で採掘される鉱物（金、スズ、タンタル、タングステン：3TG）は紛争鉱物と呼ばれ、非人道的な行為を行う武装勢力の大きな資金源となっていることが懸念されています。近年、3TGに加え、コバルトもそのような鉱物として着目されています。

さらに、2021年1月に適用となったEU紛争鉱物規則では、コンゴ周辺の紛争地域だけでなく、武力紛争の状態にある地域、または紛争後の脆弱な地域、ならびに破綻国家のような統治と安全が脆弱または存在しない地域、および人権侵害を含む広範かつ組織的な国際法違反が見られる高リスク地域（CAHRAs\*：Conflict-Affected and High-Risk Areas）を対象地域としています。

\* CAHRAs リスト参照：<https://www.cahraslist.net/cahras>

責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスとは、方針を策定し、購入先に自社の期待を伝え（可能な場合には契約に盛り込む）、サプライチェーンのリスクを特定し、特定されたリスクに対応する戦略を策定および実行することを指します。

※対象となる鉱物が製品に含有されている場合、原産地や流通経路についての調査の実施、調査結果の開示をお願いすることがあります。

#### (4-12) 適切な情報開示

適用される法規制と業界の慣例に従って、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報を開示し、記録の改ざんや虚偽の情報開示を行わない。

企業は、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う必要があります。

ステークホルダーに対する情報提供・開示内容には、事業活動の内容、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（例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚）、サプライチェーンに関する情報などが挙げられます。なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例です。

情報開示の方法としては、自社 Web サイトや有価証券報告書、統合報告書、CSR 報告書、サステナビリティ報告書および利害関係者への説明会などがあります。

このような情報に関しては、記録の改ざんや虚偽の表示・虚偽の情報開示は容認されません。

## 5. 危機管理体制の構築

### (5-1) 事業継続計画（BCP）の策定

**事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定する。**

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ます。

必要な事前対策には、想定される被害についてどのように生産拠点の個々の要素を防御・軽減・復旧するかという現地復旧戦略が必要です。被害によるダメージからの復旧が長期化することを想定した代替手段の確保に努めることも重要です。

実際に事業が停止した際に、BCP に記述されている内容に従って、事業を早期に復旧するために復旧に向けた活動、復旧の完了までに至るプロセス・手続きを文書化したマニュアルを策定し、実際の災害などに対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練を提供する必要があります。

BCP とは、大規模自然災害などによって自社もしくは自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いかに早く生産活動を再開できるかを予め検討したものです。BCP には、緊急時の意思決定の体制、緊急避難確保などの初動対応、被災した状況からの復旧手続きなども含まれます。

### (5-2) 緊急連絡網の整備

**取引先も含めた緊急連絡網を整備し、定期的に更新する。**

### (5-3) 複数拠点・代替拠点の確保

**生産・サービス拠点が被災したことを想定し、複数拠点化または代替拠点を確保する。**

### (5-4) 調達先・生産拠点のリスト化

**主要な原材料について、その調達先や生産拠点をリスト化し、定期的に更新する。**

危機、緊急事態発生に対して迅速に対応し、影響を最小限にするためには、緊急時に連絡を取るべき部署、担当者、取引先のリストおよび主要な原材料の調達先や生産拠点のリストを作成する必要があります。これらのリストは変更があった場合には、すぐに反映させる必要があります。

供給責任を果たすためには、危機・緊急事態の発生に際し、「現地復旧戦略」だけでなく、これを補完する「代替戦略」についても検討しておくことが重要です。代替戦略を検討するうえで、臨時で製造・サービスを代替できる拠点の想定や、遠地の同業他社と災害時における相互支援を合意する方法など、平時ビジネスとのバランスを考慮しながら実現しやすい方法を検討することが重要です。

#### (5-5) 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、自社および他者に被害が生じないように管理する。**

企業は、サイバー攻撃による情報の漏洩や改ざん、情報システムの停止などのトラブルを防止する必要があります。攻撃者は、入手した顧客情報や取引先情報から、攻撃対象を広げる可能性があることから、被害は自社に留まらず、業務停滞や信用失墜などの重大な損失を招くことがあります。サイバー攻撃の対象となっている機器は、従来のPCやサーバーだけでなく、産業システムやIoT（Internet of Things）と呼ばれる機器へも広がりを見せており、こういった機器でも対策を講じる必要があります。また、サイバー攻撃を受けた場合、迅速に復旧するための計画を策定しておくことも重要です。その対策としては、例えば重要なデータのバックアップ、サーバーやデータセンターの二重化などがあります。

## 6. 品質・製品安全性

### (6-1) 製品の安全性の確保

**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、製造者としての責任を考慮して販売する必要があります。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ります。

製品の安全性に関わる法令などとして、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法などが挙げられます。安全基準は、法令の細則などや JIS などで定められています。また、海外の安全規格として UL、BSI、CSA などがあります。

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が有用です。

### (6-2) 品質管理

**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。**

企業は、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マネジメントシステムを構築する必要があります。

### (6-3) 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、正確で誤解を与えない情報を提供する。**

企業は、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必要があります。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。

正確な情報とは、例えば以下のようなことを指します。

- ・製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法に関する内容が正確であること。
- ・製品に使用されている部材・部品の含有物質などの情報が正確であること。
- ・製品やサービスに関するカタログ等の表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害等の内容を含まないこと。

### (6-4) 事故、品質上の不具合への対応

**製品・サービスに事故や品質上の不具合が発生した場合、原因追及・解決・再発防止に努める。**

品質を確保するための全社的な仕組みを構築・運用することはもとより、不具合情報の収集・伝達の体制を構築・運用し、不具合が起こった際には、原因究明・解決・再発防止に努めることが重要です。

以上

2022年4月制定

2024年2月改訂