

TOMOEGAWA

サステナブル調達ガイドライン

制定 2024 年 1 月 1 日

株式会社巴川コーポレーション

INDEX

はじめに	4
本ガイドラインの構成と位置付け	4
TOMOEGAWA サステナビリティ基本方針	4
調達基本方針	5
サステナブル調達基準	
1. 法令遵守と国際規範の尊重	5
2. 人権・労働	6
2-1 強制的な労働の禁止	6
2-2 児童労働の禁止、若年労働者への配慮	6
2-3 労働時間への配慮	7
2-4 適切な賃金と手当	7
2-5 非人道的な扱いの禁止	7
2-6 差別の禁止	8
2-7 結社の自由、団体交渉権	8
3. 安全衛生	9
3-1 労働安全	9
3-2 緊急時への備え	9
3-3 労働災害・労働疾病	9
3-4 産業衛生	10
3-5 身体的負荷のかかる作業への配慮	10
3-6 機械装置の安全対策	10
3-7 施設の安全衛生	10
3-8 安全衛生のコミュニケーション	11
3-9 労働者の健康管理	11
4. 環境	12
4-1 環境許可と報告	12
4-2 エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減	12
4-3 大気への排出	12
4-4 水の管理	13
4-5 資源の有効活用と廃棄物処理	13
4-6 化学物質管理	13

4-7 製品含有化学物質の管理(TOMOEGAWA グリーン調達)	14
4-8 天然資源と生物多様性	14
5. 公正取引・倫理	15
5-1 腐敗防止	15
5-2 不適切な利益供与および受領の禁止	15
5-3 適切な情報開示	15
5-4 知的財産の尊重	16
5-5 公正なビジネスの遂行	16
5-6 通報者の保護	16
5-7 責任ある鉱物調達	16
6. 品質・安全性	17
6-1 製品の安全性の確保	17
6-2 品質管理	17
6-3 正確な製品・サービス情報の提供	17
7. 情報セキュリティ	18
7-1 サイバー攻撃に対する防御	18
7-2 個人情報の保護	18
7-3 機密情報の漏洩防止	18
8. 事業継続計画	19
8-1 事業継続計画の策定と準備	19
9. 管理体制の構築	20
9-1 マネジメントシステムの構築	20
9-2 サプライヤーの管理	21
9-3 適切な輸出入管理	21
9-4 苦情処理メカニズムの整備	21
改訂来歴	22

はじめに

株式会社巴川コーポレーションは、社会の持続可能な成長に貢献することを目的に、企業の社会的責任（CSR）への取り組みを、仕入先・業務委託先の皆様と協力してサプライチェーン全体に拡げる持続可能な調達（サステナブル調達）活動として推進しています。

本ガイドラインの構成と位置付け

本ガイドラインは「TOMOEGAWAサステナビリティ基本方針」の思想の基に「調達基本方針」と「サステナブル調達基準」からなり、株式会社巴川コーポレーションが購入や賃借等の手段により、事業活動を行う上で、必要となる物品、サービスを取りそろえる際に適用するものとします。従って、本ガイドラインは調達を主管する部署に留まらず、株式会社巴川コーポレーションの全部署を対象とします。なお、本ガイドラインにおいては、資金の調達は適用対象外とします。

また、本ガイドラインは、国際規範や各国の法令並びに企業が社会から共通して求められている事項を踏まえて、当社として仕入先様に遵守頂きたい事項でもあります。

仕入先様におかれましては、本ガイドラインの内容をよくご理解いただいたうえで、その内容を実践し、当社の持続可能な調達活動への一層のご理解とご協力をお願いいたします。

TOMOEGAWA サステナビリティ基本方針

私たちは、「誠実」「社会貢献」「開拓者精神」からなる創業精神のもと、これまでもこれからも「新製品・新技術の立ち上げによるお客様満足を通じた利益の最大化」を通じて持続可能な「より良い世界（社会・環境・ガバナンス）」の実現に向けて貢献してまいります。

1. 社会的課題への取り組み

社会的課題を見据えた製品を通じて新たな価値を創造することにより、事業を通じた社会的課題の解決と企業価値の向上に努めます。

2. 環境問題への取り組み

エネルギー多消費型の製紙事業の縮小による事業ポートフォリオの転換や環境配慮型製品の提供およびCO₂排出量の削減等により地球環境保全に努めます。

3. 人権の尊重と人財価値最大化への取り組み

サプライチェーン全体を通して人権や多様性を尊重し、誰もが働きやすく誇りの持てる職場環境および人財育成制度の整備に努めます。

調達基本方針

株式会社巴川コーポレーションはお客様や仕入先様をはじめとするステークホルダーの皆様から信頼され、選ばれる企業であるために、調達活動においても企業の社会的責任を果たします。

- ・私たちは、すべての仕入先様、業務委託先様に対して公平に窓口を開放します。
- ・私たちは、国内外の諸法規を遵守し、企業倫理に基づいた公正な取引を行います。
- ・私たちは、調達活動を通じて得た情報は厳格に管理します。
- ・私たちは、環境保全と環境への負荷軽減に努めます。
- ・私たちは、市場ニーズに応えるため品質、コスト、供給を追及します。
- ・私たちは、仕入先様と業務委託先様の相互協力と信頼関係の構築に努めます。
- ・私たちは、サステナブル調達への取り組みをサプライチェーン全体で推進します。

*サステナブル調達基準は、JEITA(電子情報技術産業協会)により発行された「責任ある企業行動ガイドライン(2023年3月)」を再編して作成しております。

サステナブル調達基準

1. 法令遵守・国際規範の尊重

自国および事業を行う国・地域で適用される法規制を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重する。

近年、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・導入されており、これらを理解し、遵守する必要がある。一部の法規制は自国だけでなく、域外にも適用される場合もあるため注意が必要である。またサプライチェーンや市場のグローバル化に伴って、自社のみならずサプライチェーンを通じた法規制遵守や国際行動規範の尊重が求められている。

国際行動規範とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、または普遍的もしくはほぼ普遍的に認められている政府間合意(条約および協定を含む)から導かれる社会的に責任ある企業の行動に対する期待を指す。

例えば、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」や「SDGs(持続可能な開発目標)」、OECD(経済協力開発機構)による「多国籍企業行動指針」、ILO(国際労働機関)の「多国籍企業宣言」などが該当する。

2. 人権・労働

関連法規制を遵守するだけでなく、ILO中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重する。

2-1 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てはならない。また全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尊重する。

強制労働とは、ある者が懲罰などの脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う(非自発的)労働を指します。

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、受け入れることを禁止します。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。

2-2 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

現地の法規制上定められている最低就業年齢に満たない児童を雇用・、就労させない。また、18歳未満の若年労働者を健康や安全の損なわれるおそれのある危険有害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。

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。児童労働の中でも、緊急かつ即時に行動をとることが求められるのが、「最悪の形態の児童労働」です。ILO 第182号条約(1999年)では、以下の4つが該当するものとして定義されています。

- ・奴隷制またはこれに類する慣行
- ・売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用し、あつせんし、または提供すること
- ・不正な活動、特に薬物の生産及び取引のために児童を使用し、あつせんし、または提供すること
- ・児童の健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある性質を有する業務またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務

危険な業務とは、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、設備及び工具を用いる業務または重量物の手動での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

2-3 労働時間への配慮

現地の法規制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。

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ます。また、国際的な基準も考慮します。例えば、ILOの条約(第14号、第106号)は、7日ごとに最低1日(24時間以上)の休日を与えることを規定しています。また、電子業界における国際的なCSR団体であるRBA(Responsible Business Alliance)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
- ・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
- ・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

2-4 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、適用される全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。

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。

2-5 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ってはならない。

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。

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。

2-6 差別の禁止

差別およびハラスメントを行ってはならない。また、労働者からの宗教上の慣習に関する要望に対して、適切な範囲で配慮する。

賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、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、保護された遺伝情報、または結婚歴の有無などによる差別につながる可能性のある行為があってはなりません。なお、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。

2-7 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るものとします。

3. 安全衛生

関連法規制を守るのみならず、ILO の安全衛生ガイドラインなどに留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行う必要がある。

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適切な配慮を行う。

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。

更に、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。

3-2 緊急時への備え

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します。職場内への周知徹底も必要です。これには、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・掲示が挙げられます。

3-3 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。

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。

3-4 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。

有危険の可能性は、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。

3-5 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とは、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、長時間の不自然な姿勢による作業などが含まれます。

3-6 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被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。

3-7 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。また、寮では、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
- ・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)、換気、温度管理、適切な照明など広さが確保されている必要がある。

3-8 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設ける。

労働者が曝露することになるあらゆる職場の危険(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ない)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、労働者の理解出来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推奨され、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。

3-9 労働者の健康管理

全ての従業員に対して、適切な健康管理を行う必要がある。

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します。あわせて過重労働による健康被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。

4. 環境

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮する必要がある。

4-1 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・報告を行う必要がある。

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、省エネ法、大気汚染防止法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。

4-2 エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

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必要がある。

エネルギー効率の改善とは、エネルギー消費および関連するスコープ1(事業者自らによる温室効果ガスの直接排出)およびスコープ2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)の温室効果ガス(GHG)を最小化することであり、施設もしくは事業所の単位で、追跡し文書化することが必要です。

4-3 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。

大気に排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、腐食性物資、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、内容の分析と把握に努め、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必要があります。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。

4-4 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。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ります。

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や貯水池だけでは不十分とされる)などが挙げられます。

4-5 資源の有効活用と廃棄物管理

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、最低限に抑えることで、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。法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動します。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。

4-6 化学物質管理

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、および管理を行い、安全な取り扱い、移動、保管、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、PRTRに基づいて管理する必要があります。また、製造工程でも化学物質管理に配慮する必要があります。

4-7 製品含有化学物質の管理(TOMOEGAWAグリーン調達)

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、全ての法規制および TOMOEGAWA グループの関連基準を遵守する。

製品含有物質については、TOMOEGAWAグループの関連基準と製品の製造国および仕向け国の法規制に従う必要があります。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らないため、サプライチェーンの上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要があります。詳細については、「TOMOEGAWAグリーン調達基準書」の記載によるものとします。

4-8 天然資源と生物多様性

原材料調達においては、生物多様性に及ぼす影響を回避・最小化し、天然資源の持続的な利用に取り組む。

森林や海洋、生物等に由来する資源を使用する場合、違法に採取・栽培・取引された資源の使用を回避することが必要である。また、森林減少・劣化の抑制の観点を含め、資源の保全に配慮した原材料を使用することが望まれる。また、事業活動は、様々な生物やその生息環境に影響を与える可能性があるため、負の影響を低減することが望まれる。希少な動植物を使用している可能性がある場合は、原材料やその原産地、関係する規制や資源保全のための措置の有無の確認等により、生物多様性に及ぼす影響を低減できると考えられる。

5. 公正取引・倫理

法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行う。

5-1 腐敗防止

あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行ってはならない。

贈収賄、過度な贈答・接待、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に順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ことが必要であります。

5-2 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、許可を提供または容認してはならない。

ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的または間接的に価値のあるもの(お金、商品、サービス)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。

5-3 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する。記録の改ざんや虚偽の情報開示を容認しない。

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開示するとともに、顧客に発信することも積極的な情報開示の一例です。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。

5-4 知的財産の尊重

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。

5-5 公正なビジネスの遂行

公正な事業、競争、広告を行う。

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を行ってはなりません。また、市民生活の秩序や安全に脅威を与える勢力を排除し、法令、条例、その他全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に配慮する必要があります。

5-6 通報者の保護

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しなければならない。

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。

5-7 責任ある鉱物調達

製造している製品に含まれる鉱物が、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す、またはそれに加担していないか確認する。

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査定し、特定されたリスクに対する戦略および実行することを指します。責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスに関しては、国際的に認められた文書として、OECD「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」があります。

6. 品質・安全性

提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供する。

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・部材・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全ての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準とTOMOEGAWAグループの品質要求事項を遵守しなければならない。

製品・サービスの品質に関して適用される、現地の法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準とTOMOEGAWAグループの品質要求基準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

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。

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。虚偽の情報や改竄された情報を提供してはなりません。

7. 情報セキュリティ

機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図る。

7-1 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、自社および他者に被害が生じないように管理する。

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、被害は自社に留まりません。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、こうし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。

7-2 個人情報の保護

サプライヤー、顧客、消費者、従業員など全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。

7-3 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。

自社なら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労働者の教育・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します。

8. 事業継続計画

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、いち早く生産活動を再開できるよう準備する必要がある。

8-1 事業継続計画の策定と準備

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)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、想定される被害を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の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。

9. 管理体制の構築

本ガイドラインの遵守を確実なものとしていくために、管理体制の構築に努める。

9-1 マネジメントシステムの構築

以下がマネジメントシステムを構築する際の留意点となる。

- ・業務や製品に関連する法規制および顧客要求事項を遵守しているか
- ・本ガイドラインに記載した内容に一致しているか
- ・本ガイドラインに記載した内容に関するリスクの特定と軽減を行っているか
- ・これらにより、継続的改善が期待できるか

マネジメントシステムとは、方針の遵守、実施体制、是正措置、ステークホルダー・エンゲージメントについて、PDCA(Plan-Do-Check-Action)を通じ、継続的な改善をはかる仕組みを構築することです。具体的には、企業のコミットメント、経営者の説明責任と責任、法的要件および顧客要求、リスクの特定とリスク管理、改善の目標、教育・訓練、コミュニケーション、労働者のフィードバック、参加、苦情申し立て、特定されたリスクの評価と監査、是正措置プロセス、文書化と記録が含まれます。

企業行動全てのデュー・ディリジェンスに関わるガイドラインとしては、OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」があります。このガイダンスでは、次の6つのプロセスを記載しています。

- RBCを企業方針および経営システムに組み込む
- RBC課題に対する実際のおよび潜在的な負の影響を特定する
- 負の影響を停止、防止および軽減する
- 実施状況および結果を追跡調査する
- 影響にどのように対処したかを伝える
- 適切な場合、是正を実施する方法についての概要を述べる

なお、デュー・ディリジェンスとは、自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係における実際のおよび潜在的な負の影響を企業が、特定し、防止し、軽減するとともに、これらの負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセスです。効果的なデュー・ディリジェンスとは、企業が責任ある企業行動(RBC)を企業の方針および経営システムに組み込む努力によって支えられるべきであり、企業が原因となったり助長したりする負の影響を是正できるようにすることを目指しています。

9-2 サプライヤーの管理

本ガイドラインの要求事項をサプライヤーに伝達する。また、サプライヤーにおける当該要求事項の遵守状況を監視するプロセスの構築に努める。

企業は自社のみならずサプライチェーンのCSR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、本ガイドラインの要求事項をサプライヤーに伝達し、順守状況をモニタリングし、改善を促す必要があります。

9-3 適切な輸出入管理

現地の法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行う。

輸出入に関しては、各国で様々な法規制があり、それらを理解し、遵守することが必要です。法令などで規制される技術や物品とは、国際合意など(ワッセナー・アレンジメントなど)に基づく法規制などで輸出入に関する対象となる物品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指します。なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合があります。

9-4 苦情メカニズムの整備

自社およびサプライチェーンにおける本ガイドラインへの違反を防止するため、労働者やサプライヤーなどを含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムを構築する。

本ガイドラインの遵守のためには、デュー・ディリジェンスに加えて、労働者およびサプライヤーなどを含むステークホルダーからの通報を受け付け、対応・是正・被害者を救済するための苦情処理メカニズムを構築し、継続的なプロセスとして問題への対処を可能とすることが重要です。自社での構築が困難な場合、集団的な苦情処理メカニズムへ参加することも一つの方法です。

苦情対応に関しては、通報者をはじめとするステークホルダーとエンゲージメントおよび対話を行うことが基本となります。苦情処理メカニズムを有効に機能させるためには、通報者となり得るステークホルダーへの理解促進、理解度を確認する意識調査、関係者・専門家からのアドバイス提案による継続的改善への参画なども有用です。苦情処理メカニズムとは、本ガイドラインの違反が疑われる行為に対し、関係者が通報し、是正を促す仕組みを指します。苦情処理においては、通報者に対し不利益な扱いをしてはなりません。

改訂来歴

版数	制定日・改訂日	内容・理由
第1版	2024年1月1日	新規制定