

セイコーグループ調達ガイドライン

セイコーグループ株式会社
制定：2022年11月8日

目次

本ガイドラインの適用範囲	5
(1) 労働	5
① 雇用の自由選択	5
② 児童労働、若年労働	6
③ 労働時間	6
④ 賃金及び福利厚生	7
⑤ 人道的待遇	7
⑥ 差別／ハラスメントの排除	7
⑦ 結社の自由	7
⑧ 多様な人材の活躍	8
(2) 安全衛生	8
① 職務上の安全	8
② 緊急時への備え	9
③ 労働災害および疾病	9
④ 産業衛生	9
⑤ 身体に負荷のかかる作業	10
⑥ 機械の安全対策	10
⑦ 衛生、設備、食事、および住居	10
⑧ 安全衛生のコミュニケーション	10
(3) 環境	10
① 環境許可証と報告	11
② 汚染防止と資源削減	11
③ 有害物質	11
④ 廃棄物	11
⑤ 大気への排出	11
⑥ 物質の制限	11
⑦ 水の管理	12
⑧ エネルギー消費および温室効果ガスの排出	12
⑨ 生物多様性	12
(4) 倫理	12
① ビジネスインテグリティ（誠実性）	12
② 不適切な利益の排除	12
③ 情報の開示	13
④ 知的財産	13

⑤	公正なビジネス、広告および競争	13
⑥	内部告発者の保護と報復の禁止	13
⑦	責任ある鉱物調達	13
⑧	プライバシー	13
⑨	国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献	14
(5)	品質・安全性	14
①	製品の安全性の確保	14
②	品質管理	14
③	正確な製品・サービス情報の提供	14
(6)	情報セキュリティ	14
①	サイバー攻撃に対する防御	14
②	機密情報の漏洩防止	14
(7)	マネジメントシステム	15
①	企業のコミットメント	15
②	経営者の説明責任と責任	15
③	法的小および依頼者の要求事項	15
④	リスク評価とリスク管理	15
⑤	改善目標	15
⑥	トレーニング	16
⑦	コミュニケーション	16
⑧	労働者のフィードバック、参加、苦情	16
⑨	監査および評価	16
⑩	是正措置プロセス	16
⑪	文書化と記録	16
⑫	取引先の責任	16
⑬	適切な輸出入管理	17
	<本調達ガイドライン参考資料>	17
	<レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範(ver 7.0)参考資料>	17

<前文（はじめに）>

セイコーグループは、グループパーパスにある「世界中が笑顔であふれる未来」の創造と、「社会に信頼される会社であること」という企業理念のもと、常にお客様本位の姿勢を大切にし、質の高い・商品サービスを提供するとともに、さまざまな社会課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値向上を追求することで、グループの社会的責任を果たしてまいります。

当社グループは、このような考えのもと、大切なパートナーであるサプライヤー様とともに、サプライチェーン全体において、環境・社会・ガバナンス（ESG）の諸課題に取り組むことにより、社会に対する長期的な信頼関係を構築し、地域社会と調和した持続可能な社会の実現に貢献できると考えております。

そのための、サプライヤー様を含むサプライチェーン全体における指針として「セイコーグループ調達ガイドライン」を策定いたしました。

サプライヤー様におかれましては、本ガイドラインの主旨をご理解いただき、自社内で取り組んでいただくとともに、更にサプライヤー様のサプライチェーンにおいても、その理解・浸透をお願いいたします。

なお、本ガイドラインは、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範（ver 7.0）を基に、各種基準を参考にしながら自社の事業環境とマテリアリティを考慮し策定いたしました。

<関連する当社グループパーパス、方針等>

・ グループパーパス

https://www.seiko.co.jp/group/purpose_and_philosophy/

・ 人権方針

https://www.seiko.co.jp/csr/sustainability_policy/human_rights.html

・ 環境方針

<https://www.seiko.co.jp/csr/environment/management/#title01>

・ 調達方針

<https://www.seiko.co.jp/csr/society/supplier/#supplier-title>

セイコーグループ調達ガイドライン

本ガイドラインの適用範囲

本ガイドラインは、そのブランド如何に関わらず、セイコーグループで取り扱う個々の製品およびサービスに関わるサプライチェーンに属するすべての企業および組織（材料、部品、完成品等のサプライヤー、業務委託先、さまざまなサービス提供企業、人的役務提供企業（請負・派遣契約を含む）など、以下、サプライヤーといいます）に適用されます。

(1) 労働

サプライヤーは、労働者の人権を守り、国際社会で理解されているように尊厳と敬意をもって労働者に接することを約束するものとします。「労働者」とは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者を指します。

* 参照：末尾の参考資料記載の基準

労働に関する基準は以下のとおりです。

① 雇用の自由選択

- a. 強制労働、奴隷労働（債務による拘束を含む）もしくは年季奉公、または、強制的もしくは搾取的な囚人労働をさせてはならず、また奴隷制に関わる行為または人身売買を行ってはならず、これらによる労働力も用いてはならない。これには、これらの労働のために脅迫、強制、強要、拉致または詐欺によって、人を輸送、隠匿、採用、移動または受け入れをすることも含まれる。
- b. 労働者に対して、会社が提供する施設（会社が提供する労働者の寮や住居を含む）への出入りに不合理な制約をしないことに加え、施設における自由な移動を不当に制限してはならない。
- c. 雇用プロセスの一環として、すべての労働者に、母国語で記述された雇用条件を含む雇用契約書を提供しなければならない。
- d. 外国人移民労働者には、当該労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず提示しなければならない。
- e. 外国人移民労働者に母国を離れる前に提示した雇用契約書に記載された条件について、受け入れ国に到着した時点での代替や変更は、現地法を満たすため、かつ提示済の雇用契約で定められる条件と同等以上の条件を提供する場合以外は、行ってはならない。

- f. すべての労働は自発的なものでなくてはならず、労働者は、雇用契約にしたがい妥当な通知を行うことにより、違約金の支払いや罰を受けることなく、休暇を取得し、また雇用関係を終了する自由があり、これを認めなくてはならない。
- g. 政府が発行した労働者の身分証明書、またはパスポートもしくは労働許可証などの入国許可証等を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはならず、またこれらを人材斡旋業者およびその委託先業者にさせてはならない。身分証明書や入国許可証等の保持が法律上、義務付けられている場合にのみ保持することができるが、そのような場合も、労働者が、保持されている身分証明書等にアクセスをすることを拒否してはならない。
- h. 人材斡旋業者またはその委託先業者に、就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料の支払いを労働者に要求させないようにし、労働者がこうした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せなければならない。

② 児童労働、若年労働

- a. いかなる製造段階においても児童を労働者として使用してはならず、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければならない。
「児童」とは、15歳、義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指す。
正当な職場学習プログラムの実施は、すべての法規制が遵守されている限り、支持されるものである。
- b. 18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外労働を含む、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てはならない。
- c. 学生労働者の記録の適切な維持、教育機関のパートナーによる厳格なデュー・ディリジェンスおよび学生労働者の権利の保護を通じて、適用される法規制に従って、学生労働者の適切な管理を行わなければならない。
- d. すべての学生労働者に適切な支援とトレーニングを提供しなければならない。
- e. 現地の適用法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じ賃金率でなくてはならない。
- f. 児童労働が判明した場合には、対象児童を支援／救済しなくてはならない。

③ 労働時間

- a. 労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはならない。
- b. 週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて60時間を超えてはならない。
- c. すべての時間外労働は、強制されるものではない。
- d. 労働者に、7日間に1日以上の日を与えなければならない。

Note : ビジネス慣行に関する数々の研究によると、労働者の過労は生産性の低下、離職の増加、

怪我および疾病の増加と明確なつながりがあるとされる。

④ 賃金及び福利厚生

- a. 労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働および法定給付に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法律に準拠していなければならない。
- b. 時間外労働については、現地の適用法に従って通常の時給より高い賃率で労働者に賃金を支払われなければならない。
- c. 懲戒処分として賃金からの控除はしてはならない。
- d. 給与期間ごとに、当該給与が実施した業務に対する適正な報酬であるか確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書を適切な時期に労働者に提供しなければならない。
- e. 臨時雇用並びに派遣労働者および外注先の労働者の使用は、すべて現地の適用法で認められる範囲内で行わなければならない。

⑤ 人道的待遇

- a. 労働者に対する非人道的な扱い（暴力、ジェンダーに基づく人権の侵害、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などを含む）およびその恐れがあってはならない。
- b. 上記の非人道的な扱いに対する懲戒に関わる方針および手続きを、明確に定め、労働者に伝えなければならない。

⑥ 差別／ハラスメントの排除

- a. ハラスメントおよび差別のない職場づくりに取り組まなければならない。
- b. 賃金、昇進、報酬および研修の利用など、採用や雇用において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族、国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはならない。
- c. 労働者による宗教上の慣行に対して、合理的な範囲で配慮しなければならない。
- d. 労働者または雇用見込みの労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはならない。

Note:上記 a から d は、ILO 差別待遇（雇用および職業）条約（No.111）をふまえたものである。

⑦ 結社の自由

- a. 現地の適用法に従い、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、

平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、かかる活動を差し控える権利も尊重しなければならない。

- b. 労働者および／または労働者の代表者が、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、経営陣と率直に意見を交換し、労働条件および経営に関する意見および懸念について経営陣と共有できるようにしなければならない。

⑧ 多様な人材の活躍

- a. 労働者の人格や個性を尊重し、多様な人材が能力を発揮できるよう、能力開発とキャリア形成の機会を平等に提供することを期待する。

(2) 安全衛生

サプライヤーは、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、安全で衛生的な職場環境が、製品およびサービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識するものとします。また、サプライヤーは、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、継続的な労働者への情報提供と教育が不可欠であることも認識するものとします。

* 参照: ISO 45001、ILO 労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン（末尾の参照資料に記載）

安全衛生に関する基準は以下の通りです。

① 職務上の安全

- a. 労働者の潜在的な安全衛生上の危険源（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両や落下等の危険性・有害性）を特定および評価し、「ヒエラルキーコントロール」を用いて軽減しなければならない。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的な対策および管理上の対策、予防保全および安全対策（ロックアウト／タグアウトを含む）の実施、並びに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る。

Note: 「ヒエラルキーコントロール」とは、リスクにおける対策効果を上位に、効果が低いものを下位に位置付ける対応段階の概念です。一般的に効果が大きいものから、危険源の除去→プロセスや材料の代替→適切な設計や機器による物理的制御→教育→個人保護具の着用 という順番になります。

- b. 上記の手段により、危険源を適切にコントロールすることができない場合、労働者には、よ

く維持管理された個人用防護具およびこれらの危険源に関するリスクについての教材を提供しなければならない。

- c. 危険性・有害性の高い労働条件下で妊婦・授乳中の母親を働かせてはならず、また、妊婦・授乳中の母親に対する労働安全衛生上のリスクを除去・軽減するために、妥当な措置（業務分担に関するもの、授乳中の母親に合理的な範囲で特別な配慮をした対応をとることを含む）を取らなければならない。

② 緊急時への備え

- a. 発生可能性がある緊急事態を特定および評価し、緊急時の対応計画および対応手順（緊急事態発生時の報告、労働者への通知、避難手順、労働者への教育および訓練を含む）を実施することにより、それらの影響を最小限に抑えなければならない。
- b. 緊急事態発生時の対応訓練は、最低年に1度実施しなければならない。ただし、現地法で定められる義務のほうがより厳しい場合は、現地法に従い実施するものとする。
- c. 緊急時の対応計画には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない非常口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報ならびに復旧計画も含まれる。
- d. 上記の緊急時の対応計画および対応手順は、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かなければならない。

③ 労働災害および疾病

- a. 労働災害および職業性疾病を防止、管理、追跡および報告するための手順と仕組みを整備し、運用しなければならない。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査および原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定が含まれていなければならない。

④ 産業衛生

- a. 労働者の化学的因子、生物学的因子および物理的因子へのばく露を、「ヒエラルキーコントロール」に基づいて特定および評価し、コントロールしなければならない。潜在的な危険源が特定された場合は、その潜在的危険源の除去また軽減を模索しなくてはならない。
- b. 特定された危険源の除去または軽減が可能でない場合は、潜在的な危険源を、適切な設計、工学的な対策および管理上の対策の実施によってコントロールしなければならない。
- c. 上記の手段により、危険源を適切にコントロールできない場合、労働者には適切でよく管理された個人用保護具を無料で提供し、これが使用されるようにしなければならない。
- d. 危険源からの保護プログラムは継続的に実施しなければならず、これには、危険源に関するリスクについての教材を含む。

⑤ 身体に負荷のかかる作業

- a. 労働者の身体に負荷のかかる作業に伴う危険源へのばく露（手動での運搬作業等の重労働や重量物のまたは反復的な持ち上げ作業、長時間の立ち作業、および極度に反復の多いまたは力の要る組立作業を含む。）は、特定および評価し、コントロールしなければならない。

⑥ 機械の安全対策

- a. 生産機械およびその他の機械について、安全上の危険を評価しなければならない。
- b. 労働者に怪我などの危険を及ぼす可能性のある機械について、物理的な保護、インターロック、安全柵を設置し、適切に維持管理しなければならない。

⑦ 衛生、設備、食事、および住居

- a. 労働者に対して、清潔なトイレ、飲料水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しなければならない。
- b. 労働者に提供する寮を清潔かつ安全に維持し、当該寮について、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワー、適切な照明、適切な温度、換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された設備、並びに合理的な範囲で自由に出入りできる妥当な広さの個人スペースを提供しなければならない。労働者が人材斡旋業者が用意する寮を利用する場合は、当該人材斡旋業者に上記を遵守させる。

⑧ 安全衛生のコミュニケーション

- a. 労働者がさらされる可能性がある特定されたすべての職場の危険（機械、電気、化学物質、火災および物理的危険源を含むがこれに限定されない）について、適切な労働安全衛生情報と教育訓練を、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者に提供しなければならない。
- b. 安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認・アクセスできる場所に表示しなければならない。
- c. 安全衛生の教育訓練は、すべての労働者に対して作業の開始前に実施し、それ以降は定期的に変更しなければならない。
- d. 労働者が報復されることなく安全衛生の懸念を提起することを、奨励しなければならない。

(3) 環境

サプライヤーは、環境に対する責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識するものとします。製造活動においては、公衆の安全衛生を守りながら、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境および天然資源への有害事象を最小限に抑えなければなりません。

* 参照：ISO 14001、環境管理・監査システム（Eco Management and Audit System、EMAS）

(末尾の参照資料に記載)

環境に関する基準は以下の通りです。

① 環境許可証と報告

- a. 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および維持し、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らない。

② 汚染防止と資源削減

- a. 汚染物質の排出および廃棄物の発生について、発生源で、または、汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、あるいは他の手段などの施策によって、最小限に抑えるか除去しなければならない。
- b. 水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクル、その他の手段を実践することで、その使用を抑えなければならない。

③ 有害物質

- a. 人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物およびその他の物質を、安全な取扱い、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されるように特定し、表示および管理しなければならない。

④ 廃棄物

- a. 廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減および責任をもって廃棄またはリサイクルを行う体系的な取り組みを実施しなければならない。

⑤ 大気への排出

- a. 操業中に発生する揮発性の有機化合物（VOC）、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質および燃焼の副産物について、特性確認、定期的な監視、制御、および排出される前に必要な処理を実施しなければならない。
- b. オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い管理しなければならない。
- c. 大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視しなければならない。

⑥ 物質の制限

- a. 製品および製造における特定の物質に関する禁止または制限（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む) に関して、適用されるすべての法律および依頼者の要求事項を遵守しなければならない。

⑦ 水の管理

- a. 水の節約および汚染経路の制御のために、水源および水の使用・排出を文書化し、特性化し、監視する水管理プログラムを実施しなければならない。
- b. あらゆる廃水は、特性化、監視、管理、および排出される前に必要な処理を実施しなければならない。
- c. 最適なパフォーマンスと法令遵守を確保するために、廃水処理システムおよび水槽・タンクのパフォーマンスを定期的に監視しなければならない。

⑧ エネルギー消費および温室効果ガスの排出

- a. 全社での温室効果ガス削減目標を設定しなければならない。エネルギー消費およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガスの排出について、追跡、文書化し、温室効果ガス排出削減目標との比較を外部公表しなければならない。
- b. エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小化する方法を追求しなければならない。

⑨ 生物多様性

- a. 生態系および自然資本の保全活動を通じて、将来にわたる自然との共存の実現を期待する。

(4) 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、サプライヤーおよびその委託業者は、以下を含む最高基準の倫理を守るものとします。

① ビジネスインテグリティ (誠実性)

- a. すべてのビジネス上のやりとりで最高基準のインテグリティ (誠実性) が維持されなければならない。
- b. あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝および横領を一切許容しない「ゼロトレランス」の方針を保持しなければならない。

② 不適切な利益の排除

- a. 賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはならない。この禁止事項には、ビジネスを獲得または保持したり、ビジネスを何者かに割り当てたり、その他不適切な利益を得るために、直接的または第三者を通して間接的に、価値のあるものを約束、申し出、許可、提供または受領することが含ま

れる。

- b. 腐敗防止法令の遵守を確実にするために、モニタリング、記録保持および施行手順を実施しなければならない。

③ 情報の開示

- a. すべての商取引は、透明性をもって実施し、会計帳簿や記録に正確に反映しなければならない。
- b. 労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、企業構造、財務状況および業績に関する情報を、適用される法令等と一般的な業界慣行に従って開示しなければならない。
- c. サプライチェーンにおける記録の改ざんまたは虚偽表示は容認されない。

④ 知的財産

- a. 知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産権を保護のうえ実施するとともに、顧客および取引先の情報を保護しなければならない。

⑤ 公正なビジネス、広告および競争

- a. 公正なビジネス、広告および競争に関する法令その他の基準を遵守しなければならない。

⑥ 内部告発者の保護と報復の禁止

- a. 法律により禁止されていない限り、取引先および従業員の内部告発者¹の秘密性、匿名性、保護を確実にするプログラムが維持されなければならない。
- b. 内部告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持しなければならない。

¹内部告発者の定義：会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。

⑦ 責任ある鉱物調達

- a. 自社が製造する製品に含まれるタンタル、錫、タングステンおよび金が、「経済協力開発機構（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」、またはそれと同等に認知されたデュー・ディリジェンスのフレームワークに沿った方法で入手されていることを合理的に保証するために、方針を定め、これらの鉱物の採掘源および流通過程に関しデュー・ディリジェンスを実施しなければならない。

⑧ プライバシー

- a. 事業にかかわるすべての人（納入業者、顧客、消費者、および従業員などを含む）の個人情報に関するプライバシー保護への合理的な期待に添うよう取り組まなければならない。
- b. 個人情報の収集、保存、処理、移転および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を遵守しなければならない。

⑨ 国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献

- a. 国内外の各拠点における地域コミュニティの文化・慣習を尊重し、コミュニティの活性化に向けた社会貢献活動を展開することを企業に期待する。

(5) 品質・安全性

サプライヤーは、提供する製品およびサービスの安全性および品質の確保を行い、正確な情報を提供しなければなりません。

① 製品の安全性の確保

- a. 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、製造および販売を行い、供給者としての責任を果さなければならない。

② 品質管理

- a. 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、依頼者の要求事項を遵守しなければならない。

③ 正確な製品・サービス情報の提供

- a. 製品・サービスについて、正確で誤解を与えない情報を提供しなければならない。

(6) 情報セキュリティ

サプライヤーは、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らなければならない。

① サイバー攻撃に対する防御

- a. 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しなければならない。

② 機密情報の漏洩防止

- a. 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・保護しなければならない。

(7) マネジメントシステム

サプライヤーは、本ガイドラインの内容に関連する範囲でマネジメントシステムを採用または構築しなければなりません。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的とするものとしします。

- (a) 企業の業務および製品に関連する適用法、規制および依頼者の要求事項の遵守
- (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運用リスクの特定と軽減。

マネジメントシステムにより、継続的改善を促進するものとしします。

マネジメントシステムには、以下を含むものとしします。

① 企業のコミットメント

- a. 経営幹部に承認された企業の社会的責任、並びに環境に対する責任に関する方針を策定する必要があります。この方針は、コンプライアンスと継続的改善の取組みにコミットしていることと、現地の言語で施設内に掲示される必要があります。

② 経営者の説明責任と責任

- a. マネジメントシステムとこれに関連したプログラムを確実に実行に移すために企業は担当役員もしくは責任者を選任し、明示する必要があります。
- b. 担当役員もしくは責任者は、定期的にマネジメントシステムの状態をレビューします。

③ 法的小および依頼者の要求事項

- a. 本ガイドラインに記載されている事項を含む、法規制および依頼者の要求事項を特定し、それらを確認し、その内容を理解する仕組みを確立しなければなりません。

④ リスク評価とリスク管理

- a. 業務に関連する法令遵守、環境、安全衛生²および労働慣行、倫理上のリスクを特定する仕組みが必要になります。
- b. 特定されたリスクを管理し、規制を遵守することを目的に、各リスクの相対的な重要性を決定し、適切な手順により具体的な施策を実施しなければなりません。

²: 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場／施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設（トイレ）、キッチン／カフェテリア、および労働者の住宅／寮です。

⑤ 改善目標

- a. 企業の社会的パフォーマンス、環境パフォーマンスおよび安全衛生上のパフォーマンスを改善するための目標、実施計画を明文化する必要があります。その実施計画には、目標達成に対する取り組みの定期的な評価も含まれなくてはなりません。

⑥ トレーニング

- a. 管理職および労働者が、自社の方針、手続きおよび改善目標を実施・実践できるような教育訓練を実施しなければなりません。この教育訓練は、規制する法令の要件を満たすものでなければなりません。

⑦ コミュニケーション

- a. 自社の方針、取組状況、期待および業績を、労働者、サプライヤーおよび顧客に明確、かつ正確に伝達する仕組みを整備しなければなりません。

⑧ 労働者のフィードバック、参加、苦情

- a. 本ガイドラインの対象となる実践事項および条件に関して、労働者の理解度を評価し、違反事例やその他の意見を把握した上で、継続的改善を促進するための仕組みを整備しなければなりません。これには、効果的な苦情処理メカニズムも含まれる必要があります。
- b. 労働者に報復を恐れることなく苦情および意見を提供できる安全な環境を提供しなくてはなりません。

⑨ 監査および評価

- a. 法規制の要求事項、本ガイドラインの内容や、社会的・環境的責任に関連する顧客との契約上の要求事項に対する遵守状況を確認するための定期的な自己評価を行う必要があります。

⑩ 是正措置プロセス

- a. 社内外の評価、点検、調査および審査によって特定された不備に対して、適時に是正措置を行う仕組みを整備しなければなりません。

⑪ 文書化と記録

- a. プライバシーを保護するための適切な機密性に加えて、法令遵守および自社に対する要求事項を満たすため、文書および記録の作成と維持管理が必要となります。

⑫ 取引先の責任

- a. 本ガイドラインの要求事項を取引先へ伝え、取引先の遵守状況を確認する仕組みを整備しなければなりません。

⑬ 適切な輸出入管理

- a. 企業は、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必要があります。

<本調達ガイドライン参考資料>

- レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範(ver 7.0)
- 一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)『責任ある企業行動ガイドライン』(ver 1.0)
- 労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
- ILO 労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン
https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm
- 国連 ビジネスと人権指導原則
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
- ILO 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約
https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239068/lang--ja/index.htm
- ISO 45001 (労働安全衛生マネジメントシステム)
<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>
- ISO 27001 (情報セキュリティマネジメントシステム)
<https://www.iso.org/isoiec-27001-information-security.html>
- OHSAS 18001 (労働安全衛生マネジメントシステム)
<http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>

<レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範(ver 7.0)参考資料>

- ドッド=フランク・ウォール街改革・消費者保護法
<https://www.sec.gov/spotlight/dodd-frank.shtml>
- 環境管理・監査システム
http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm
- 倫理取引イニシアチブ www.ethicaltrade.org/
- 安全衛生に関する ILO 行動規範
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf
- ILO 国際労働基準 www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm
- ISO 14001 (環境マネジメントシステム)

<https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>

- 米国防火協会 www.nfpa.org
- 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
<https://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>
- OECD 多国籍企業行動指針 <https://www.oecd.org/corporate/mne/>
- 世界人権宣言 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- 腐敗の防止に関する国際連合条約 <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>
- 国連児童の権利に関する条約
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>
- 国連女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- 国連グローバルコンパクト www.unglobalcompact.org
- 米国連邦調達規則 www.acquisition.gov/far/
- SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>
- ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル(SAI) www.sa-intl.org