

**フジクラグループ
CSR 調達ガイドライン**

2017年6月1日

第2版

株式会社フジクラ

コーポレート調達部

CSR 推進室

調達におけるお取引様へのお願い	1
I. フジクラグループ調達基本方針	2
II. お取引様向け CSR 調達ガイドライン	3
1. 人権・労働	3
① 児童労働禁止及び青少年労働の制限	
② 強制労働の禁止	
③ 差別の排除	
④ 体罰・虐待・ハラスメントの禁止	
⑤ 適正な労働時間管理	
⑥ 安全で衛生的な職場環境及び健康管理の推進	
⑦ 緊急時の対応	
⑧ 公平で公正な報酬の提供	
⑨ 労働者の権利の尊重	
2. 環境	6
① 製品に含有する化学物質の管理	
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 法規制・条例の遵守	
⑥ 資源・エネルギーの有効活用	
⑦ 温室効果ガスの排出量削減	
⑧ 廃棄物削減	
⑨ 環境保全への取組み状況の開示	
3. 公正取引・倫理	9
① 汚職・賄賂などの禁止	
② 優越的地位の濫用の禁止	
③ 不適切な利益供与および受領の禁止	
④ 競争制限的行為の禁止	
⑤ 正確な製品・サービス情報の提供	
⑥ 知的財産の尊重	
⑦ 適切な輸出管理	
⑧ 責任ある鉱物調達	
⑨ 情報公開	
⑩ 不正行為の予防・早期発見	

4. 品質・安全性	12
① 製品安全性の確保	
② 品質マネジメントシステム	
5. 情報セキュリティ	13
① コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御	
② 個人情報の漏洩防止	
③ 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止	
6. 社会貢献	14
① 社会・地域への貢献	

お取引様へのお願い

近年、企業活動のグローバル化や情報社会の成熟化の進展など、企業を取り巻く環境は多様化し、かつ大きな変化があります。一方、社会全体に目を向けると、企業不祥事の多発や、不誠実な企業活動に対する厳しい批判も目立ってくるなど、持続可能な社会の形成に向けた企業の取り組みへの関心も高まっています。

このような環境下において、企業には、法遵守などへの責任はもとより企業は社会の一員として企業活動を通じて社会的責任を果たす、すなわち「企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)」に積極的に取り組んでいくことが期待されています。

当社においても、公平公正で誠実な調達活動を通じてお取引先との強固な信頼関係を築くために、「フジクラグループ調達基本方針」「フジクラグループ調達購買部門行動規範」などの規範制定を通じ自らの行動を厳しく律するとともに、グループ各社が参加して下請法講習会を定期的に行うなど、コンプライアンスに対する取り組みを継続しています。

また、グローバル化が進む企業活動環境の中では、自社のみならず、サプライチェーン全体での社会への責任が企業に問われています。当社におきましてもサプライチェーン・マネージメント・アンケートの実施やパートナーズミーティングでの周知等を通じ、EICC 行動規範に基づいた要望事項について、その遵守をお取引先の皆様にお願ひして参りましたが、さらなる協力体制強化を図っていきたいと考え、改めてお取引先各位への要望事項を「CSR 調達ガイドライン」としてまとめました。

CSR は本来個々の企業がそれぞれ自主的に取り組むべきものですが、お取引先各企業各位におかれましては、お取引先様に要請する CSR 項目を検討する際に、このガイドブックを参考にして、積極的な CSR 活動を推進していただくよう希望します。

I. フジクラグループ調達基本方針

1. 公平公正な取引

公平・公正で自由な競争の原則に基づき、グローバルに優良なお取引先を求めます。お取引先の選定は、価格・品質・納期・安定供給力・技術力・信頼性等の観点から公正な評価に基づいて行います。

2. 相互信頼を基盤とした協力関係

信義・誠実の原則を守り、共存共栄の理念のもとに、お取引先との相互協力関係を築く努力をします。お取引上知り得た情報は、許可なく第三者に開示しません。

3. 法令、社会規範の遵守

各国の諸法規を遵守し、企業倫理、社会規範に則った取引を行います。

4. 環境への配慮

地球環境保全、持続可能な社会の実現に貢献するため、お取引先とともに環境負荷低減を目指して環境マネジメントに取り組みます。

II. お取引様向け CSR 調達ガイドライン

1. 人権・労働

(1-①) 児童労働禁止及び青少年労働の制限

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また青少年の発達を損なうような就労をさせない

児童労働とは、一般論としてILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない者を雇用することや、若年労働者の保護を怠ることを指します。

例えば、日本国内においては、15歳未満の者を雇用することや、青少年労働者保護のための法令に違反することも、禁止されている児童労働にあたります。健康、安全、道徳を損なうおそれのある就業から青少年労働者を保護する法規制の例として、夜間労働や危険作業等の制限が挙げられます。海外においても、所在国の法令で定められた最低就業年齢に満たない者の雇用や保護義務違反は児童労働にあたります。

また、法令の定めのない国では、ILOの最低年齢条約・勧告に反する行為は児童労働にあたります。（最低就業年齢の原則は15歳：ILO条約第138号）

(1-②) 強制労働の禁止

すべての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない

強制的な労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことであり、例えば、次のようなものを指します。

- ・本人の意思に反して就労させる強制労働
- ・借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働
- ・人身売買の結果として行われる奴隷労働
- ・囚人であれども過酷な環境における非人道的な囚人労働。

また、次のような行為も強制労働の一種と捉えられます。

- ・自由な離職の権利がないこと
- ・身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務付ける行為

(1-③) 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

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・研修受講などの機会や処遇に差を設けることをいいます。

差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、障害の有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがあります。

また、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みなされます。

(1-④) 体罰・虐待・ハラスメントの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメント（嫌がらせ）をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する

非人道的扱いとは、虐待、体罰、セクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）、パワーハラスメント（暴言による嫌がらせや威圧的行為）などを指します。

(1-⑤) 適正な労働時間管理

法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する

適切な管理とは、次のような行為を指します。

- ・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（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の権利を与えること

(1-⑥) 安全で衛生的な職場環境及び健康管理の推進

快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保する

- | | |
|------------------|---|
| ・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 |
| ・職場の安全 | — 職場の安全に対するリスクアセスメントを実施し、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 |
| ・職場の衛生 | — 職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、また適切な対策を講じる |
| ・労働災害・労働疾病 | — 労働災害および労働疾病の状況を把握し、また適切な対策を講じる |
| ・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のうえ災害・疾病に繋がらぬよう適切に管理する |
| ・施設の安全衛生 | — 従業員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 |
| ・従業員の健康管理 | — 全ての従業員に対し、メンタルを含めた適切な健康管理を行う |

(1-⑦) 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

緊急時の対応策とは、例えば、緊急時の報告、従業員への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、緊急医療品の備蓄、火災探知システムの設置、火気抑制設備の設置、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方法として、従業員への緊急対応教育（避難訓練を含む）を実施することや、緊急時の対応手順書などを職場内で容易に手の届く場所に保管あるいは掲示することが挙げられます。

(1-⑧) 公平で公正な報酬の提供

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払い、また不当な賃金減額を行わない

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いいます。本項目では、超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当の支払も含まれます。

不当な賃金減額とは、労働関連法令等に違反する賃金減額を指します。

(1-9) 労働者の権利の尊重

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を尊重する

従業員の団結権の尊重とは、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、法令に従い労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由、労働者評議会などに加わる自由などに配慮することを指します。

2. 環境

(2-1) 製品に含有する化学物質の管理

すべての製品に対して、法令等で指定された化学物質を管理する

製品に対する化学物質の管理とは、法令等で含有禁止に指定された化学物質を製品に含有してはならないことに加え、必要とされる表示義務を遵守することや必要とされる試験評価を行うこと等をいいます。

(2-2) 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

製造工程における化学物質の管理とは、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ことをいいます。

(2-3) 環境マネジメントシステムの運用

環境マネジメントシステムを構築し、また運用する

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・経営資源を含んだものを指します。ここで環境活動とは、環境方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、環境保全に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味しています。

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ます。

(2-④) 排出基準の遵守(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遵守し、また必要に応じて自主規準をもって更なる改善をする

自主規準とは、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持つことです。公害の発生を予防することはもとより、さら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が挙げられます。

(2-⑤) 法規制・条例の遵守

所在国の法令・条例等に従い、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

日本国内の場合、法令等で定められた、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、大気汚染防止法等／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あります。

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があります。

(2-⑥) 資源・エネルギーの有効活用

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

省資源とは、資源の有効活用を図ることをいいます。そのための手段として製品への材料使用量および廃棄物の削減、ならびに再生資源および再生部品の利用を促進すること等があります。

省エネルギーとは、熱や電力エネルギーの使用の合理化を図ることをいう。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ことができます。

(2-⑦) 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

温室効果ガスには様々なものがありますが、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種類の物質群を指します。

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、確実に実行することが挙げられます。

(2-⑧) 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

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します。

継続的削減活動として、最終廃棄物に対して、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ます。

(2-⑨) 環境保全への取組状況の開示

環境活動の成果について、必要に応じ開示する

環境活動の成果とは、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、廃棄物量等を指し、事業所が引き起こした環境に有害な結果も含まれます。

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おき、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、継続的に記録をとります。

開示の方法として、環境報告書の公開および利害関係者への必要に応じた報告等があります。

3. 公正取引・倫理

(3-①) 汚職・賄賂などの禁止

政治・行政との健全か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

贈賄とは、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の供与を行うことをいいます。

また、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。

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。

(3-②) 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、優越的地位を濫用するような行為を行いません。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します。（例えば日本における下請法など）

(3-③) 不適切な利益供与および受領の禁止

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

不適切な利益供与や利益授受とは、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、当該会社の株式等の売買を行うインサイダー取引。

(3-④) 競争阻害行為の禁止

公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない

競争を阻害する行為とは、同業他社との間で、製品・サービスの価格、量、販売地域などについて申し合わせを行うこと（カルテル）や、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めを行なうこと（入札談合）などをいいます。

また、他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用することや、他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うなどは、不正競争行為にあたります。

(3-⑤) 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

正確な情報とは、例えば次のようなことをいいます。

- ・ 製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法が正確であること。
- ・ 製品に使用されている部材・部品の含有物質等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。

(3-⑥) 知的財産侵害の禁止

他者の知的財産権を侵害しない

知的財産とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密等をいいます。

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います。

以下の行為は知的財産権の侵害に当たります。

- ・ 正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産を無断で利用すること。
- ・ 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。
- ・ 第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用すること。

(3-⑦) 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て、明確な管理体制を整備して適切な輸出手続を行う

法令等で規制される技術や物品とは、国際合意等（ワッセナー・アレンジメント等）に基づく法規などで輸出に関する規制のある部品・製品・技術・設備・ソフトウェア等です。

なお、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ります。

(3-⑧) 責任ある鉱物調達

人権侵害に荷担する鉱物の不使用を目指す

コンゴ民主共和国及びその近隣周辺国で起きている、武装勢力による非人道的行為(人権侵害、強制労働、児童労働)によって産出された鉱物を、人道的な観点から原材料としては使用しない方針です。

また、顧客から紛争鉱物調査の依頼があった場合はそれに協力します。

(3-⑨) 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

ステークホルダーに情報提供・開示すべき内容とは、事業活動の内容、財務状況、業績、リスク情報（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）等を指します。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。

(3-⑩) 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

不正行為を予防するための活動とは、従業員への教育、啓発を行うとともに、風通しの良い職場風土を作ることです。

不正行為の早期発見対応のための制度とは、例えば次のようなものをいいます。

社内や社外に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ます。また、通報者の秘密を守り、適切に保護することに努めます。不正行為には迅速に対処し、対応結果を適宜、通報者へフィードバックします。

4. 品質・安全性

(4-①) 製品安全性の確保

自社の責任で製品設計を行う場合、製品が各国の法令等で定める安全基準を満足する

製品設計を行う際には、十分な製品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します。また、製品安全性に関しては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します。

製品安全性に関わる法令等として、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等や JIS 等で定められています。また、海外の安全規格として UL、BS、CSA 等があります。

製品安全性の確保には、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みます。

(4-②) 品質マネジメントシステムの運用

品質マネジメントシステムを構築し、また運用する

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・経営資源を含んだものを指します。ここで品質保証活動とは、品質方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、品質保証に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味しています。

代表的な品質マネジメントシステムとしては、ISO9000 ファミリー、ISO/TS16949、ISO13485 などがあります。

5. 情報セキュリティ

(5-①) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御

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、自社および他者に被害を与えないように管理する

コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、例えば、コンピュータウイルス、コンピュータワーム、スパイウェアなどを指します。

インターネットに接続されたパソコンがコンピュータウイルス等に感染した場合、当該パソコンに保存されている顧客情報、機密情報が流出するおそれがあり、また他社のコンピュータを攻撃するなどにより、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。

従って、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対して、社内外に影響を与えないための対策を講じることが重要です。

(5-②) 個人情報の漏洩防止

顧客・第三者・自社従業員の個人情報を適切に管理・保護する

個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいいます。（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することができることとなるものを含む。）

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、従業員等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。

また適切な保護とは、個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいいます。

(5-③) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止

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等（電磁的・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情報を指します。

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、従業員等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。

また適切な保護とは、機密情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいいます。

6. 社会貢献

(6-①) 国際社会・地域社会への貢献

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

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動とは、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いい、一般的には次のような取組みをいいます。

- ・ 本来の業務や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非金銭的な社会貢献
- ・ 金銭的寄付による社会貢献

具体的には、災害時における地域との連携、従業員ボランティア、NPO/NGO などの活動支援、寄付活動、各種情報発信・紹介などの例を挙げることができます。各企業が実施可能な活動範囲を決め、積極的な社会貢献に取り組めます。

以上

株式会社フジクラ
コーポレート調達部/CSR 推進室