



Think Automation and beyond...

IDEC グループ CSR 調達ガイドライン

2023年11月20日(第2版)

IDEC株式会社

－ 目 次 －

はじめに

購買基本方針

責任ある鉱物調達方針

1. 労働
2. 安全衛生
3. 環境
4. 倫理
5. 製品安全
6. 管理体制
7. 外部通報窓口について

はじめに

IDEC グループは「社員すべてが人間性を尊重しつつ企業の発展を通じて社会経済に貢献する」という企業目標のもと、CSR(Corporate Social Responsibility)活動に積極的に取り組んでいます。とりわけ、事業を通じた「安全の普及」と「地球環境保護」をその中心に捉え、「IDEC グループ行動基準」や国連グローバル・コンパクトの10原則に基づき、事業活動を通じた持続可能な成長を目指しています。2017年に制定した「IDEC グループ CSR 憲章」では、企業目標、すなわち「人間性尊重経営」に基づき、IDEC グループを取り巻くすべてのステークホルダーの幸せを最大化することを宣言しています。

また近年、「人権・労働」「安全衛生」「環境保全」「倫理」など、社会からのCSR要請は変化しており、これらの要請に対応することが事業存続のための条件となっているなか、IDEC グループではE(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)に加え、IDECの強みであるSa(安全)とQ(品質)を加えたESG+Sa+Qを重点分野と定め、CSR活動を推進しています。

CSR重点5分野



この「IDEC グループ CSR 調達ガイドライン」は、社会的な要請に基づき、IDEC グループの CSR 調達に関する考え方をより具体的に IDEC グループとそのサプライヤーさまに提示する必要があると考え、2018年8月に制定し初版を発行しました。

その後、当社の CSR 調達活動に対する第三者の評価を受ける機会を得るとともに、活動するうえで参考とするレスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範が改定されたことにより、本ガイドラインを改定することとなりました。

冒頭、サプライヤーさまと取引する上で、IDEC グループの基本姿勢を示すものとして改定した「購買基本方針」と本ガイドラインの条項を新たに指針として定めた「責任ある鉱物調達方針」を、ご紹介します。本ガイドラインは、企業の社会的責任の共通事項を取り上げ、サプライヤーさまにも遵守いただきたいことを明確にしたものです。

サプライヤーさまにおかれましては、このガイドラインの趣旨をご理解いただき、各要求事項を遵守するために必要な行動・活動をお願いいたします。

購買基本方針

IDECグループは、新規にお取引頂くに際し、すべてのサプライヤーさまと公正・公平に取引できる環境にあります。お客さまの満足度をより一層高めるため、グローバルベースでの SCM (Supply Chain Management) 構築に取り組んでおり、広く世界中からサプライヤーさまを求めています。QCD (Quality, Cost, Delivery) に優れ環境負荷の少ない資材調達を追求すると共に、良きパートナーとしてサプライヤーさまとの共存共栄と持続可能な社会への貢献を目指します。

[グローバル]

グローバルでの生産活動に対応するため、世界中のサプライヤーさまから優れた部品・原材料を最適な地域より調達します。

[公正・公平]

取引機会の均等を図り、企業規模、国籍を問わず公平に取引を行います。品質、価格、納期、安定供給、CSR など総合的に公正な評価をして取引を行い、相互協力、信頼関係を構築します。

[グリーン調達]

購買取引において環境保護に関連する法令・規格を遵守すると共に、サプライヤーさまと共に環境マネジメントシステムの構築、化学物質管理の徹底、資源リサイクルの推進等の環境負荷低減活動に積極的に取り組み、環境保全に配慮した環境負荷の少ない資材調達に努めます。

[CSR 調達]

法令遵守、人権尊重、労働安全衛生、及びこれらに関連した責任ある鉱物調達への取り組み、並びに環境保全、社会との共生、適時適切な情報開示、機密情報の保護などに配慮した CSR 調達を推進します。

責任ある鉱物調達方針

IDECグループは、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、金の調達について、以下に取り組みます。

1. 経済協力開発機構 (OECD) 紛争地域および高リスク地域の武装勢力の資金源となっている鉱物を使用しません。
2. RMI (Responsible Minerals Initiative) が発行する「CMRT (Conflict Minerals Reporting Template)」 「EMRT (Extended Minerals Reporting Template)」を用いた調査により鉱物の原産地と流通地域についてデュー・ディリジェンスを実施し紛争フリー製錬業者から調達するように取り組みます。
3. 万一、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速に是正を行います。

1. 労働

労働者の人権を守り、国際社会から理解されるように尊厳と敬意をもって彼らに接することに取り組む必要がある。これは臨時社員、外国籍社員、学生、契約社員、正社員など、その就労形態に関わらない、すべての労働者に適用されるものである。

(1) 雇用の自由選択

- いかなる強制、拘束(債務による拘束を含む)、年季契約労働、非自主的な囚人労働、奴隷、人身売買による労働力を用いてはならない。(労働またはサービスのために脅迫、強制、支配、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、譲渡、または受領することを含む)
- 会社が提供した施設への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の移動の自由に不合理な制約を課さない。
- 雇用プロセスの一環として、すべての労働者に雇用条件を含む英語で記述(但し、労働者が理解できない場合は母語で記述)された雇用契約書が提供されなければならない。
- 外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点で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ない。
- すべての労働は自主的でなくてはならず、労働者はいつでも離職でき、雇用を終了する自由を有する。
- 政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書(これらの保持を法律が義務付けている場合を除く)など、労働者の身分証明書または移民申請書を会社側で保持したり、或いは破棄、隠匿、没収などの行為を行うことによって、本人が使用できなくしてはならない。
- 採用に要した手数料、またはその他の手数料を労働者に請求してはならない。そのような手数料を労働者が支払ったことが判明した場合は、当該手数料を労働者に払い戻さなければならない。

(2) 若年労働者

- いかなる業務においても児童労働をさせてはならない。ここで言う「児童」とは「15歳になっていない全ての者」、または「当該国が定める義務教育修了年齢に達していない者」、または「当該国が定める雇用最低年齢に達していない者」という条件の中で、いずれか最も高い年齢に達していない者を指す。
- 職場における合法的な実習プログラムを実施することはすべての法規制が遵守されている限りサポートしなければならない。
- 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当該者の健康や安全が危険にさらされるリスクがある業務に従事させてはならない。
- 法規制に従って、学生労働者の就業記録の適切な保管、職場での教育指導者が学生労働者に対して適切な指導を施しているかを厳格にチェックし、そして学生労働者の権利が十分に守られるように管理しなければならない。

- 現地で適用すべき法律が特になければ、学生社員、インターン、およびそれに準じる見習い社員の賃金は、同レベルの作業している者、または類似の作業をしている新入社員と同じ金額でなくてはならない。

(3) 労働時間

- 週間総労働時間は、現地法令で定められている限度を超えてはならない。
- 休日は社員に1週間に1日以上与えなければならない。

(4) 賃金および福利厚生

- 最低賃金、時間外労働における賃金、および手当などは適用される当該法律に従って支払わなければならない。
- 時間外労働に対しては、現地法に基づき通常の時給を割増した金額で支払う必要がある。
- 懲戒対象の事案を引き起こした場合、賃金からその名目で減額を行うことは認められない。
- 賃金の支払い時には、実施した業務に対する正確な報酬を確認できる情報が記載された給与明細書を提供するものとする。
- 臨時、派遣、および契約の労働者については現地法の示す範囲で適用されなければならない。

(5) 人道的処遇

- セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な弾圧、または言動で中傷するなど、非人道的な取り扱いをしてはならず、その恐れが排除された職場環境を提供する。
- これらの問題を引き起こした者に対する懲戒方針、および手続きを明確に決めた上で、それを労働者に伝達する。

(6) 差別の排除

- ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場環境作りに尽力する必要がある。
- 人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認、性表現、出身民族、出身国、障害、妊娠、宗教、所属政党、労働組合の組合員であるかどうか、軍役経験の有無、遺伝情報、および結婚歴などが賃金、昇進、各種報奨および研修受講機会などに対して、処遇上の差別があってはならない。
- 必要に応じて宗教上の慣習を行えるように適度な範囲で便宜を図るものとする。
- 労働者、または雇用見込みの労働者に対して、処遇差別につながる可能性のある医療検査、身体検査を施してはならない。

(7) 結社の自由

- 団体交渉の実施および平和的な集会への参加のための、労働者それぞれの意思に基づく労働組合の結成および労働組合への参加の権利を現地法に従って尊重し、また同時にその活動に賛同しない労働者の権利も尊重されなくてはならない。
- 労働者、または彼らの代表者は差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、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意思疎通を図り、共有できるものとする。

2. 安全衛生

業務に伴う怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が製品およびサービスの品質、製造の一貫性、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に留意する必要がある。同時に職場における安全衛生上の問題点の見極めと解決には、労働者に対する意識付けと教育が不可欠である。

(1) 職務上の安全

- 労働者がさらされている潜在的な危険(たとえば化学物質、電気、その他のエネルギー源、火、車両、および落下の危険)を、予防措置や安全対策(※1 ロックアウト、タグアウト)などの安全作業手順、および継続的な安全上のトレーニングによって特定・管理しなければならない。

※1: ロックアウト、タグアウトは、機械施設の操作、サービス、点検、メンテナンスを行う従業員を危険から守る手段として重要な手順。
「ロックアウト」とは、機械や装置の点検・メンテナンス時に、ブレーカー、スイッチ、バルブ等の動力源を遮断した上で、デバイスを装着しロックすることを言う。
「タグアウト」は、警告タグの一種で、ロックアウトデバイスでロックされた安全な箇所に取り付けられる。タグが取り除かれるまで、機械や装置は再稼働されない。

- 危険に対して適切に対処できない恐れがある場合には、労働者に対して適切で正しく整備された保護具、および実効ある教材を提供しなければならない。
- 危険性の高い労働環境における妊娠中または育児中の女性の安全衛生上のリスクを軽減する。また、育児中の母親に対する合理的な便宜を提供する。

(2) 緊急時への備え

- 緊急事態およびそれに伴って発生する影響、被害にはどのようなものがあるかを見極め、その内容を検証しておく必要がある。
- その被害は、緊急事態発生の周知方法、避難手順、避難訓練、適切な火災探知機および消火器、退出経路、復旧計画などを普段から整備しておくことで最小限に抑えられなければならない。
- 計画および手順は、生命、環境、および資産への損害を最小化することに重点を置いたものでなければならない。

(3) 労働災害および疾病

- 怪我および疾病のケースの分類、記録、必要な治療の提供、症例の調査、および原因を除去するための是正措置の実施、ならびに労働者の職場への復帰促進のための規定を含んだ方法および体系を策定し、管理しなければならない。

(4) 産業衛生

■労働者が作業を行う職場にさらされている化学的・生物学的・物理的リスクを見極め、必要に応じた管理手法をもって、リスクの排除を制御しなければならない。

■この手段によっても危険を適切に制御、管理することができないと判断した場合は、適切な個人用保護具、教材により保護しなければならない。

(5) 身体的に過酷な作業

■手作業による原材料取り扱い、繰り返しの多い仕事または重量物持ち上げの仕事、長時間の立ち作業、および極度に繰り返しの多い、または厳しい組み立て作業など、労働者が危険にさらされるリスクを特定、評価の上で適切に管理しなくてはならない。

(6) 機械の安全対策

■生産やその他の目的のために使用する機械設備は必要に応じて保護柵、^{※2}インターロック、防護壁を付けるなどの施策を講じて、労働者が怪我をすることがないように保守管理しなくてはならない。

※2: インターロックは、安全装置・安全機構の考え方の一つで、ある一定の条件が整わないと他の動作が出来なくなる機構のこと。

(7) 衛生設備、食事、および住居

■労働者に対しては清潔なトイレ設備、飲料水、衛生的な食品の調理・保存、および食事ができる施設を提供しなければならない。

■寮を提供する場合は、労働者に対して清潔で安全、緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明と空調設備、および適切に出入りできる個人スペースを兼ね備えていなければならない。

(8) 安全衛生のコミュニケーション

■労働者に対して彼らが日常的に使用する言語または理解できる言語で職場の安全衛生、保全に関する教育訓練を施さなければならない。また安全衛生に関する情報は、職場施設内のわかりやすい場所に掲示されなければならない。

3. 環境

環境保全に対して責任を果たしていくことが、世界で受け入れられる製品の製造に不可欠であることを認識した上で、その製造作業においては、一般の安全衛生を守りながら、地域、環境、および天然資源への悪影響を最小限に抑えなければならない。

(1) 環境許可と報告

■環境に関連する必要なすべての許可(例えば排出監視など)、承認、および登録を取得、整備した上で最新の状態に保ち、その業務および報告に関する要件を遵守しなければならない。

(2) 汚染防止と資源削減

■水とエネルギーを含む資源の使用および廃棄物の発生は、発生源や生産、保守方法、生産設備の変更、調達部材の代替、保全、リサイクル、そして再利用などの実践により削減、または排除に努めなければならない。

(3) 危険物

■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物質を特定し、安全な取り扱い、移動、保管などの保全策を講じるか、再生利用するなどの適切な処置を施さなければならない。

(4) 廃水および固形廃棄物

■固形廃棄物(危険物以外)は、体系的な取り組み方法を以って特定した上で管理、低減に努め、責任を持って廃棄またはリサイクルされなければならない。また、製造工程などから排出される廃水については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、または廃棄しなければならない。加えて廃水の発生を削減するための対策を講じなければならない。廃水の取り扱い、処理システムのパフォーマンスを日常的に監視しなければならない。

(5) 大気への排出

■揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食剤、微粒子、オゾンを減少させる化学物質、および操業に伴って発生する燃焼の副産物についてはその排出に先立ち、内容の確認と監視に努め、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なければならない。また大気への排出物質の取り扱い、処理システムのパフォーマンスを日常的に監視しなければならない。

(6) 資材の制限

■製品や製造プロセス(リサイクルおよび廃棄の仕分け作業を含む)における特定の物質の使用禁止、または制限に関しては適用される全ての法律、規制、および顧客の要求を遵守しなければならない。

(7) 雨水の管理

■体系的な取り組みを以って雨水の流出による汚染を防がなければならない。また違法な排出および流出が雨水管に入ることを防止するための対策を講じなければならない。

(8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

■エネルギー消費および温室効果ガスの排出を当該施設、または全社レベルで書類でトレースできるようにしなければならない。

またエネルギーの使用効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最少化できるコスト効率の良い方法を追求しなければならない。

4. 倫理

社会的責任を果たし、且つ市場での成功を得るために、以下に掲げる最高レベルのビジネス倫理を遵守して行かなければならない。

(1) ビジネスインテグリティ

- ビジネス上のやりとりにおいて、最高基準の高潔性が保たれなければならない。
- あらゆる種類の贈収賄、汚職、強奪、および横領を一切禁止する方針が保持されなければならない。
- すべての商取引は透明性ととも実施され、会計帳簿に正確に反映されなければならない。
- 汚職防止関連の法律を遵守するために、その監視と手続きは遂行されなければならない。

(2) 不適切な利益の排除

- 賄賂またはその他の不当もしく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。この禁止内容は、具体的には新規ビジネスを得たり、現状のビジネスを維持したり、他の者にビジネスを回したり、または不適切な利益を得るために、第三者を通して直接的または間接的に有価物を与えたり受け取ったりする約束、申し出、許可を提供または容認することが含まれる。

(3) 情報の開示

- 企業の労働、安全衛生、環境保全への取り組み、事業活動とその構造、財務状況、および業績に関する情報は、当該規制と業界慣例に従って開示されなければならない。
- 貴社のサプライチェーンにおける記録の改ざん、状況または慣行の虚偽表示は容認しない。

(4) 知的財産

- 知的財産権の保護については尊重、配慮しなければならない。技術やノウハウの移転は、知的財産権に抵触しないように実践しなければならない。また顧客情報は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

- 公正なビジネス、広告、および競争が維持されなければならない。また顧客情報を保護するための適切な手段を講じなければならない。

(6) 身元の保護と報復の排除

- 法律により禁止されていない限り、内部告発者の機密性が守られ、匿名で通報ができる仕組みを構築しなければならない。報復の恐れなしに業務上の懸念事項および人権について申し出ることのできる手段が保証されなければならない。

(7) 責任ある鉱物調達

- 製品に含有されるタンタル、錫(すず)、タングステン、および金は、OECD ガイダンス (the Organisation for Economic Co-operation and Development Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) または同等で認められたデュー・ディリジェンスフレームワークに沿った方法で入手されたものでなければならない。また、コバルト、マイカについては EMRT (Extended Minerals Reporting Template) 調査に基づくデュー・ディリジェンスを行わなければならない。

(8) プライバシー

- 仕入先、顧客、消費者、および従業員など、事業に関わるすべての人の個人情報を、保護しなければならない。
- 個人情報の収集、保管、処理、移転、および共有を行う場合は、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件を遵守しなければならない。

(9) 優越的地位の濫用の禁止

- 契約等に基づき誠実かつ公平に調達取引を行う。取引上の優越的地位を利用して、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してはならない。
- 優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を遵守しなければならない。

5. 製品安全

(1) 製品安全性の確保

- 自社の責任で製品設計を行う場合、関係する法令の遵守、規格への対応、安全に配慮した製品設計を通じて、製品の安全性を確保できる設計を行う必要がある。
- 製品の安全性確保には、トレーサビリティ(材料・部品・工程などの履歴)などの管理、問題解決の迅速な対応プロセスを構築しなければならない。

(2) 製品に関する適切な情報の提供

- 製品やサービスに関する仕様・品質・取り扱い方法を適切に表示しなければならない。

6. 管理体制

(1) 会社の取り組み

- 経営幹部にて是認された、コンプライアンスと継続的改善への取り組みを確認する企業の社会的責任、および環境保全責任に関わる方針を策定する。

(2) 経営の説明責任と責任

- 管理体制と関連プログラムの実施を確保する担当役員を明確にする。
- 担当役員は、管理体制について定期的にレビューを行う。

(3) 法的要件および顧客の要件

- 適用される法律、規制、および顧客の要件を特定し、監視、および理解するプロセスを構築する。

(4) リスク評価とリスク管理

- 事業活動に関わる法令遵守、環境・安全・衛生、労働慣行および倫理リスクを特定するプロセスを構築する。
- 規制の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要性を評価し適切な手順に基づき管理する。

(5) 改善目標

- 社会的・環境的責任の改善を実践するための目標、実施計画を策定する。

(6) トレーニング

■方針、手順、改善目標を実践するための管理職や労働者を対象にした研修プログラムを実施する。

(7) コミュニケーション

■方針、実践、期待、および業績に関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、および IDEC グループに伝達するためのプロセスを策定する。

(8) 労働者のフィードバックと参加

■本ガイドラインに記載されている実践と条件に関する労働者の理解度を評価し、労働者からのフィードバックを得て、継続的改善を実現するための継続的なプロセスを保持する。

(9) 監査と評価

■社会的・環境的責任に関連する法規制要件、本ガイドラインの内容、および顧客要求への適合を確保するために定期的な自己評価を行う。

(10) 是正措置プロセス

■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適合について、処置が可能な是正プロセスを保持する。

(11) 予防処置

■発生した不具合ならびに同類の不適合の発生を未然に防止する処置のプロセスを保持する。

(12) 文書化と記録

■規制の遵守、本ガイドラインの記載事項への適合、ならびにプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持管理を行う。

(13) サプライヤーの責任

■本ガイドラインの要件を自社のサプライヤーに伝達し、ガイドラインの遵守を監視するためのプロセスを保持する。

(14) BCP への取り組み

■不測の事故・災害発生時等に、IDEC グループおよびサプライヤーの調達取引先を含めた範囲での資材・役務の供給継続、並びに IDEC グループリスクマネジメント活動に向けた事業継続計画を策定する。

7. 外部通報窓口について

IDEC グループでは、法令違反や不正行為、企業倫理に反する行為、職場の状況などについての相談や通報を受け付ける「企業倫理相談・内部通報窓口 (IDEC ホットライン)」を設置し、問題の事前防止と早期発見に努めています。

その一環として、サプライヤーさまからの通報を受け付けるコンプライアンス通報窓口「IDEC グループ パートナーホットライン」を開設いたします。

IDEC グループの役員および従業員が、サプライヤーさまとのお取引に際して法令違反や企業倫理に反する行為、契約や取引条件を逸脱した行為をした場合、またはその疑いがある場合、また

人権に関する懸念事項がある場合、本ホットラインに通報願います。なお、これらに当たらない事項(不正利益の取得目的や個人への誹謗中傷等)についてはご通報の対象外ですのでご遠慮ください。

「IDEC グループ パートナーホットライン」

URL: https://i365.helpline.jp/idec_hotline/partner

当通報窓口のご利用にあたって必要となる ID とパスワードは別途ご案内いたします。

参考資料

本ガイドラインは、IDEC グループの「IDEC グループ行動基準」を基本に、仕入先さまに具体的に実践・遵守いただきたい行動・活動の基準についてまとめています。

なお、作成にあたって以下の基準を参考にしました。

・IDEC 行動基準

<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/csr/governance/conduct.html>

・国連グローバル・コンパクト 10 原則

<https://www.ungcn.org/gcnj/principles.html#principles>

・ILO(国際労働機関)国際労働基準

<https://www.ilo.org/tokyo/standards/lang-ja/index.htm>

・レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA) 行動規範

<http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/>

文書の発行履歴

第1版 — 2018 年 8 月 1 日

第2版 — 2023 年 11 月 20 日

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. サプライヤーさまからご提供いただいた内容については、外部へ公表することはありません。2. 本ガイドラインの内容は、法規制、社内規定などの改定により変更する場合がありますので、IDEC 株式会社のホームページにて随時ご確認をお願いいたします。3. 本ガイドラインに関して不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。 |
|---|

購買部 TEL:06-7668-7580

CSR室 TEL:06-6398-2581



Think Automation and beyond...