

# 『ソシオネクストグループ CSR 調達ガイドライン』

第1版

2023年7月

株式会社ソシオネクスト

ドキュメントコード：AD00-00005-1

## 目 次

1. はじめに.....	2
2. ソシオネクストグループ企業目的・方針.....	3
2.1 企業目的（基本理念）.....	3
2.2 行動指針.....	4
2.3 CSR 方針.....	4
2.4 経営方針.....	4
2.5 調達方針.....	4
2.6 労働方針.....	5
2.7 環境方針.....	6
2.8 倫理方針.....	6
2.9 情報セキュリティ方針.....	6
3. ソシオネクストグループ CSR 調達ガイドラインにおけるお取引先様への要請事項.....	6
3.1 RBA 行動規範への準拠.....	6

## 1. はじめに

ソシオネクストグループは、” Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.” をミッションとして掲げ、「Change」「Technology」「Growth」「Speed」「Sustainability」のバリューの下に行動指針を定めております。私たちは、これらの基本理念に基づき、事業を通じてさらなる企業価値の向上とさまざまな社会課題の解決に向け、より良い社会の実現を目指して CSR 活動に取り組んでおります。

ソシオネクストグループは、品質・技術・価格・納期などの事業活動に直接影響のある項目に加えて、人権・労働・環境・倫理などの社会課題解決に対しても当社役職員はもとより、サプライチェーン全体で取り組むことが企業の社会的責任であると考えます。この考え方に基づき、「ソシオネクストグループ CSR 調達ガイドライン」を策定しました。

サプライヤー様におかれましても、「ソシオネクストグループ CSR 調達ガイドライン」の主旨をご理解いただき、このガイドラインに沿った企業活動と実践をお願いいたします。また、サプライヤー様のサプライチェーンに対しても「ソシオネクストグループ CSR 調達ガイドライン」の主旨のご理解と実践の要請をお願いいたします。

株式会社ソシオネクスト  
生産管理グループ

## 2. ソシオネクストグループ企業目的・方針

### 2.1 企業目的（基本理念）

#### Mission

“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.”

#### Value

- |                  |   |
|------------------|---|
| [Change]         | 非連続な変化への適応。ビジネス・技術・マインド・オペレーションなど環境の変化に合わせて、私たち自身も変化していく。 |
| [Technology]     | 最先端技術の追求により世界のイノベーションを支える開発競争力を持つ会社を目指す。                  |
| [Growth]         | 私たちの成長が株主・お客様・パートナー・社員などのあらゆるステークホルダーへの貢献に繋がる。            |
| [Speed]          | ダイナミックかつ急激に変化する市場・お客様への迅速な対応。                             |
| [Sustainability] | お客様・パートナー・社会との共生により持続可能な未来を創る。                            |

## 2.2 行動指針

- ・各人が自身の仕事にオーナーシップを持ち、環境の変化に合わせ、お客様視点・マーケットインの視点から自立的に考え行動を起こす。
- ・成長市場、成長企業にアクセスし続けるために、最新の技術・知識に裏付けられた、お客様にとって価値のある課題解決に向けた提案を行う。
- ・各人が意欲的にあるべき姿に向かってチャレンジし、プロフェッショナルを目指すことが、個人の成長・会社の成長につながる。
- ・個人単位、組織単位での迅速な判断と意思決定を行い、常に先を見て、お客様にとっての価値を生み出す。
- ・グローバル社会の構成員として、企業としての社会的責任を果たし、持続可能で豊かな社会の実現に向け貢献する。

## 2.3 CSR 方針

- ・**法令・社会規範の遵守**  
私たちは法令・社会規範の遵守を徹底し、社会の信頼に応えます。
- ・**人権の尊重**  
私たちは一人ひとりの人権を尊重し、差別などの人権侵害行為を許しません。
- ・**社員の労働環境整備**  
私たちは社員の幸せを目指し、個性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、健康で働きやすい環境をつくります。
- ・**環境への配慮**  
私たちは地球環境に配慮した企業活動を進めていきます。
- ・**公正な商取引の推進**  
私たちは常に公正な商取引に則り、お客様・お取引先との信頼関係を築きます。
- ・**情報管理の徹底**  
私たちは自社情報、お客様やお取引先などの第三者情報や個人情報などの管理を徹底し、機密を保持します。
- ・**知的財産の尊重**  
私たちは企業価値の源である知的財産を守り、尊重します。

## 2.4 経営方針

ソシオネクストグループは、独自の先端 SoC を開発しようとするお客様に向けて、最適な技術の組み合わせにより、お客様が求める機能を実現する“Solution SoC”を独自のビジネスモデルにより提供しています。「オートモーティブ」、「データセンター& ネットワーク」および「スマートデバイス」といった先端成長分野に加えて、「インダストリアル」や「IoT & レーダーセンシング」の分野で、グローバルなお客様から、より多くの商談の獲得を目指します。

事業活動を通して、お客様の信頼を獲得し、世界の主要企業および成長企業の SoC 部門となり、お客様の成長を支えるとともに、当社の低消費電力等の技術を活かして社会の課題解決に貢献します。また、お客様と協力した開発を通して、エンジニアの成長と会社の成長との好循環を実現し、会社の成長による企業価値の向上により株主への還元を図ります。

## 2.5 調達方針

ソシオネクストグループは、グローバルパートナーとともに世界中のすべての人々にイノベーションを提供することをミッションとしています。

このミッション実現のため、また、グローバル企業としての社会的責任を果たすため、私たちは、各国の法令を遵守し、公正・公平な取引関係のもとで、グローバルな市場から必要な物品・役務などを適切な品質・価格・納期で調達することを調達活動の規範として定めています。

また、労働・人権、安全衛生、倫理、環境、事業継続をはじめ責任ある鉱物調達などの社会的課題に対して、お客様およびお取引先様を含めたサプライチェーン全体でリスク低減に取り組み、持続可能なサプライ

チェーン体制の強化に取り組んでいます。

・**お取引先様との共存共栄**

ソシオネクストグループは、製品の設計・開発および販売のため多種多様なお取引先様より調達を行い、多くのお取引先様の協力を得ています。この理解のもと、ソシオネクストグループとお取引先様とは、相互の研鑽の積み重ねにより、長期的な信頼関係を構築し、良きパートナーとしてお互いが自己の力をより一層発揮し、ともに繁栄・存続して行く共存共栄の関係を目指します。

・**お取引先様の公平・公正な評価**

①信頼性、②技術力、③調達品の品質・価格・納期、④企業の社会的責任への取組み状況等、経済合理性に基づく総合的な評価により、お取引先様の評価を行います。総合的な評価において、国内外、経営規模の大小を問わないものとし、新規参入希望者に対して、常に公平・公正な参入機会を作り、真摯に対応するよう努めます。

・**公正な基準によるお取引先様の選定**

お取引様の選定にあたっては、企業としての信頼性、技術力および調達しようとする物品・サービスの仕様・品質・性能等や取引条件、企業の社会的責任への取組状況などの経済合理性に基づく総合的な評価により、最も有利な条件で契約できる取引先から調達することを原則とします。

・**法および社会規範の遵守**

ソシオネクストグループは、法および社会規範を遵守し、違反いたしません。また、調達活動においては、関連法令について十分な理解とその遵守に努めるとともに、その精神を尊重して業務を遂行してまいります。

・**透明性の確保**

取引の透明性の確保の観点から、必要に応じて、ソシオネクストグループの取引の基本方針、取引先選定の基準、手続きなど全体の流れを明らかにし、どのようにすれば取引を始めることができるか、お取引先様への説明を行います。また、要望があれば、新規参入希望者へ受注に至る過程のどの段階にいるかを判りやすく説明します。

・**倫理原則**

ソシオネクストグループは、社会規範、企業倫理を遵守し、人権・労働、安全衛生、地球環境保全、責任ある鉱物調達、安全保障上の貿易管理、情報セキュリティなど社会的責任を果たす調達活動をお取引先様と共に推進してまいります。

## 2.6 労働方針

・**人権に関する基本的な考え方**

ソシオネクストグループでは、グループ理念である「CSR基本方針」において、「人権の尊重」および「社員の労働環境整備」を重要な責務として掲げております。

「人権の尊重」:

私たちは社員一人ひとりの人権を尊重し、差別などの人権侵害行為を許しません。

「社員の労働環境整備」:

私たちは社員の幸せを目指し、個性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、健康で働きやすい環境をつくります。ソシオネクストグループは事業活動に関わるすべてのステークホルダー(お客様、お取引先様、社員、地域社会の皆様など)の人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、宗教、社会的身分、雇用形態、婚姻状況、妊娠状況、門地、性的指向や性自認、身体的特徴、疾病、障がいなどによる人権侵害や差別的取り扱いを行いません。また、当社グループやサプライチェーンで働く人々に対しては、一人ひとりの人権を尊重してまいります。ハラスメントを排除し、健康で安心して働くことができる職場環境を提供するとともに、最低賃金や労働時間の法規制を遵守し、強制労働や、児童労働、人身売買を行いません。また、結社の自由と団体交渉権、プライバシーの権利を保護します。

・**人材育成に関する基本的な考え方**

ソシオネクストグループは、最先端の SoC ソリューションビジネスを通じて、ステークホルダー(お客様、お取引先様、社員、地域社会など)の様々な期待・要望にお応えするため、当社を取り巻く非連続な変化に適応しながら最先端技術を追求することで、世界のイノベーションを支える会社として持続的な成長を目指してまいります。上記を実現するため、仕事にオーナーシップを持ち、自律的・意欲的にあ

るべき姿にチャレンジするプロフェッショナルな人材を、一人でも多く育成、輩出できるよう、人材育成に取り組んでまいります。

#### ・ダイバーシティに関する基本的な考え方

ソシオネクストグループは、さまざまな個性、考え方、価値観をもった社員一人ひとりが、働きやすく能力を発揮することができる企業風土、文化の醸成に努めます。そのため、当社グループは国籍・性別・年齢などを問わず、人材採用と登用を行い、かつ、多様な人材が生き生きと働くことのできる社内環境を整えています。

## 2.7 環境方針

ソシオネクストグループは、先進の技術によって環境性能に優れた SoC およびそれを核とするソリューションビジネス/サービスの設計・開発および販売を通じ、お客様とともに豊かな地球環境の保護に貢献します。そして、以下の行動指針により、ソシオネクストグループは、開発から調達、生産、販売、使用、廃棄にいたるすべてのライフサイクルを通じて、環境負荷の低減と環境汚染の予防に努めます。

- (1) 省電力、軽量化、含有化学物質の適正管理など、環境に配慮した製品の開発を積極的に推進することにより、CO2 排出の削減、廃棄物の削減など、環境の負荷低減に積極的に貢献します。
- (2) 各国、各地域の環境関連法規制、およびお客様との約束を遵守します。
- (3) すべての役員・社員の環境への意識向上を図り、地域社会への環境貢献を推進します。
- (4) これらの環境活動を有効に実施するために、環境マネジメントシステムを継続的に改善します。

## 2.8 倫理方針

ソシオネクストグループは、社会規範・企業倫理遵守の観点から、RBA に準拠し、以下の項目について適切な評価・管理を行い、お取引先様とともに調達活動を推進してまいります。

- ・ビジネスインテグリティ
- ・不適切な利益の排除
- ・情報の開示
- ・知的財産の保護
- ・公正なビジネス、広告、および競争
- ・身元の保護と報復の禁止
- ・責任ある鉱物調達
- ・プライバシーの保護
- ・安全保障上の貿易管理
- ・情報セキュリティ

## 2.9 情報セキュリティ方針

ソシオネクストグループは、情報セキュリティを確保するための対策、体制などの基本事項を定めるとともに、情報の機密性・完全性・可用性の3つをバランスよくマネジメントすることで、グループ全体の情報セキュリティを確保し、当社およびお客様、取引先の情報資産を適切に取扱います。

## 3. ソシオネクストグループ CSR 調達ガイドラインにおけるお取引先様への要請事項

- ①ソシオネクストグループは、「ソシオネクストグループ CSR 基本方針」に基づき、グローバルな業界団体である Responsible Business Alliance (RBA) の行動規範に準拠した調達活動に取り組んでおります。お取引先様へも、この活動へのご理解とご協力を要請させていただくものです。
- ②ソシオネクストグループは、お取引先様における前項への取り組みや遵守状況を把握するため、セルフアセスメント（自己評価や CSR 調達監査）へのご協力を要請いたします。
- ③ソシオネクストグループは、お取引先様における自己評価や CSR 調達監査の結果、合理的に改善が必要と判断した場合には、お取引先様と課題を共有し、協働で改善に取り組む活動を推進してまいります。

### 3.1 RBA 行動規範への準拠

RBA (Responsible Business Alliance) 行動規範とは、主に電子機器関係のメーカーに、自動車、玩具、飛行機、IoT テクノロジー企業も加え構成される団体が策定した規範です。RBA 行動規範は、エレクトロニクス産業、または電子機器が主な部品である産業、およびそのサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者に対する敬意と尊厳を持って処遇すること、さらに環境への責任とともに、業務を倫理的に行うための基準を規定しています。行動規範は、労働、安全衛生、環境保全、倫理などの分野とその管理システムを対象としています。ソシオネクストでは、RBA の指針を CSR 調達ガイドラインの基本としています。

## (ご参考：引用) RBA行動規範

レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA、旧：電子業界CSRアライアンス (Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) )) における行動規範は、電気電子機器 (エレクトロニクス) 産業またはそれらが主な部品である産業およびそのサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳を持って処遇されること、さらにその事業活動が環境に対し責任を持ち倫理的に行われることを確実にするための基準を定めている。

本規範では、エレクトロニクス製品の製造に使用される部品やサービスの設計、販売、製造、またはそれらに供給を行う可能性のあるすべての組織をエレクトロニクス産業の一部とみなす。本規範は、エレクトロニクス分野のあらゆる事業者が自発的に採用することができる。その結果、採用した事業者のサプライチェーンと下請業者 (契約労働提供会社を含む) にも適用される。

本規範を採用し参加者 (「参加企業」) となるために、事業者は本規範の支持を宣言した上で、規範に記載された管理システムに基づき本規範とその基準への適合を積極的に追求しなければならない。

参加企業は、本規範をサプライチェーン全体のイニシアチブ (先進的で共通の取り組み) とみなさなければならない。さらに、参加企業は少なくとも一次取引先に対し本規範の認識と実施を要請しなければならない。本規範採用の大原則として、事業者はすべての事業活動において、その事業を行う国の法律、規則および規制を完全に遵守しなければならないと理解する。さらに、本規範はすべての参加企業が法令遵守だけでなく、社会・環境面の責任およびビジネス倫理を促進するため、国際的に認知された基準を利用することも推奨する。いかなる場合においても、本規範の遵守のために現地法に違反することがあってはならない。しかし、RBA規範と現地法の間で基準が異なる場合は、最も厳しい要求事項を満たすことをRBAは適合と定義する。本規範の規定は、国連のビジネスと人権に関する指導原則に則り、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言ならびに国連世界人権宣言を含む国際的に認知された基準に由来し、これらを尊重している。RBAは、行動規範の継続的な進化および実施において、ステークホルダー (利害関係者) から定期的に意見を取り入れる。本規範は5つのセクションで構成されている。セクションA、B、およびCでは、それぞれ労働、安全衛生、および環境に関する基準を説明している。加えてセクションDでは、ビジネス倫理に関する基準を示している。セクションEでは、本規範の遵守を管理するための適切なシステムについて説明している。

### A. 労働

参加企業は労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって彼らに接することにコミットする。これは、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、すべての労働者に適用される。本規範の策定にあたっては、参考資料に記載されている基準を参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性がある。労働基準は以下のとおりである。

#### 1) 雇用の自由選択

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ない。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動すること、またはその受け入れを含む。会社が提供する施設 (該当する施設には、労働者の寮や住居を含む) 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自由な移動に不合理な制約を課したりしてはならない。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母国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ない。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、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由がある。雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、政府発行の身分証明書、パスポートまたは労働許可証など、身分証明書または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはならない。雇用者は、これらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができる。そのような場合も、労働者が常にそれ

らの文書の取り扱いが可能であるようにしなければならない。雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要があつてはならない。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れなければならない。

## 2) 若年労働者

児童労働はいかなる製造段階においても使用してはならない。ここでいう「児童」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に満たない者を指す。参加企業は、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。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援される。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。参加企業は、学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの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により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければならない。参加企業は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければならない。現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃率は、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ものでなくてはならない。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供する。

## 3) 労働時間

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。労働時間は現地法で定められている限度を超えてはならない。さらに、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。すべての時間外労働は自発的なものでなければならない。労働者は7日間に1日以上の休暇の取得が認められなければならない。

## 4) 賃金および福利厚生

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的に義務付けられている福利厚生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を遵守しなければならない。現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払われなければならない。懲戒処分としての賃金の控除は認められない。労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を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が適切な時期に労働者に提供されなければならない。臨時、派遣および外部委託の労働者の使用はすべて現地法の制限内とする。

## 5) 人道的待遇

労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、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の不快なまたは非人道的な待遇があつてはならず、またこのような待遇の恐れがあつてはならない。これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、明確に定義され労働者に伝えられなければならない。

## 6) 差別／ハラスメントの排除

参加企業は、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに取り組まなければならない。会社は賃金、昇進、報酬および教育訓練の機会などの採用や雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、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。労働者には宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければならない。さらに、労働者または労働者として雇用見込みの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。これは、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

現地法に従い、参加企業は、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、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければならない。労働者および／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慣行に関する意見および懸念について経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できなければならない。

## B. 安全衛生

参加企業は、安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、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および勤労意欲を向上させることを認識する。参加企業は、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と教育

が不可欠であることも認識する。

本規範の策定にあたっては、ISO 45001やILO労働安全衛生マネジメントシステムガイドラインなどの認知された管理システムを参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性がある。安全衛生基準は以下のとおりである。

### 1) 職務上の安全

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、および墜落の危険源）に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減されなければならない。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、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順（ロックアウト／タグアウトを含む）の実施、および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。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、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教材が提供されなければならない。妊娠中の女性・育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、および育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければならない。

### 2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければならない。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らない。緊急対策には、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出口、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、および復旧計画なども含まれる。このような対策および手順は、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

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みが運用されなければならない。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なければならない。

### 4) 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露は、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理されなければならない。潜在的な危険源が特定された場合は、参加企業はその潜在的危険源を除去または軽減する機会を模索しなければならない。その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合は、潜在的な危険源は、適切な設計、工学的および運営的管理の実施によって制御されなければならない。このような手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具が無料で提供され、これが使用されなければならない。保護プログラムは継続的に実施され、これらの危険源に関わるリスクについての教材を含まなければならない。

### 5) 身体に負荷のかかる作業

人力による原材料の取り扱いや重量物のまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険源への曝露は、特定、評価、管理されなければならない。

### 6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険源が評価されなければならない。機械により労働者が怪我をする危険源がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければならない。

### 7) 衛生設備、食事、および住居

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らない。参加企業または人材斡旋業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、暖房、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施設、および適切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。

### 8) 安全衛生のコミュニケーション

参加企業は、労働者の母国語または理解できる言語で、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源（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、適切な職場の安全衛生情報と教育訓練を労働者に提供しなければならない。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。すべての労働者に対し、作業の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練が提供される。労働者は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されなければならない。

## C. 環境

参加企業は、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。参加企業は、公衆の安全衛生を守りながら、製造活動において、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らない。本規範の策定にあたっては、ISO 14001や環境管理・監査システム (Eco Management and Audit System, EMAS) などの認知された管理システムを参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性がある。環境基準は以下のとおりである。

### 1) 環境許可と報告

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らない。

### 2) 汚染防止と資源削減

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は発生源、もしく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、最小限に抑えられるか除去される必要がある。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、リサイクルその他手段などを実践することで、その使用を抑えなければならない。

### 3) 有害物質

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は、特定、表示、および管理され、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しなければならない。

### 4) 固形廃棄物

参加企業は、固形廃棄物 (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アプローチを実施しなければならない。

### 5) 大気への排出

操業中に発生する揮発性有機化合物 (VOC)、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物の大気への排出は、特性化、定期的監視、制御され、排出される前に必要な処理を実施しなければならない。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、効果的に管理されなければならない。参加企業は、大気排出管理システムの動作を定期的に監視しなければならない。

### 6) 物質の制限

参加企業は、特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、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、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければならない。

### 7) 水の管理

参加企業は、水源、水の使用・排出を文書化、特性化、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路を制御する水の管理プログラムを実施しなければならない。あらゆる廃水は特性化、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らない。参加企業は、廃水処理システムと水槽・タンクの動作を定期的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保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

参加企業は全社規模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は、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されなければならない。参加企業は、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。

## D. 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、参加企業およびその委託業者は、以下を含む最高基準の倫理を支持しなければならない。

### 1) ビジネスインテグリティ

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。参加企業は、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

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、第三者を通して、直接的または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。腐敗防止法令の遵守を確実にするために監視、記録保存、および施行手順が実施されなければならない。

## 3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、参加企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要がある。参加企業の労働、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は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければならない。記録の改ざんやサプライチェーンにおける状況または慣行の虚偽表示は容認されない。

## 4) 知的財産

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が守られた形で実施するとともに、顧客およびサプライヤー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

公正なビジネス、広告、および競争の基準が支持されなければならない。

## 6) 身元の保護と報復の禁止

法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者の守秘、匿名性、および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。参加企業は、それらの内部告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、保持する必要がある。

## 7) 責任ある鉱物調達

参加企業は、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、および金の採掘源および管理の連鎖に関し、これらの鉱物が、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ていることを合理的に保証するための方針を採用し、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

参加企業は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行うすべての人の個人情報に関するプライバシーへの合理的な期待に添うようコミットしなければならない。参加企業は、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。

## E. 品質・安全性

### 1) 製品の安全性の確保

参加企業は、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。

### 2) 品質管理

参加企業は、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。

### 3) 正確な製品・サービス情報の提供

参加企業は、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。

## F. 情報セキュリティ

参加企業は、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る必要があります。近年の高度情報通信社会の進展に伴い、情報管理がますます重要になってきています。機密情報や個人情報漏洩などの情報管理不備は、自社や顧客のみならずサプライチェーンを含む様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。ISO27001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定に

あたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

### 1) サイバー攻撃に対する防御

参加企業は、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必要があります。参加企業は、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 やサーバーだけではなく、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。

### 2) 個人情報の保護

参加企業は、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・保護する必要があります。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。

### 3) 機密情報の漏洩防止

参加企業は、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・保護する必要があります。参加企業は、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。

## G. 事業継続計画

地震や台風などの大規模な自然災害やテロ・暴動、感染症、事故などの発生は、事業継続に大きな影響を及ぼす可能性があります。企業は、このような事態に備え、適切な準備を行い、いち早く生産活動を再開し、サプライチェーンへの影響を最小限に留めるようにする必要があります。ISO22301 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

### 1) 事業継続計画の策定

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。

## H. 管理システム

参加企業は、本規範の内容に関連する範囲で管理システムを採用または構築しなければならない。管理システムは以下を確保することを目的としなければならない：(a) 参加企業の業務および製品に関連する適用法、規制および顧客要求事項の遵守、(b) 本規範への適合、および(c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また管理システムによって継続的改善を促進する。管理システムには以下が含まれていなければならない。

### 1) 企業のコミットメント

経営層が承認し、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善への参加企業のコミットメントを確認する、企業の社会・環境責任に関する方針の記述。

### 2) 経営者の説明責任と責任

参加企業は、管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定する。経営層は定期的に管理システムの状態をレビューする。

### 3) 法的小および顧客の要求事項

本規範の要求事項を含み、適用される法規制および顧客要求事項を特定、監視、理解するプロセス。

### 4) リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境、安全衛生および参加企業の業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し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決定し適切な手

順による管理および物理的制御を実施する。

#### 5) 改善目標

参加企業の社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化された目標、ターゲットおよび実施計画。また、このような目標達成に対する参加企業のパフォーマンスに関する定期的な評価を含む。

#### 6) トレーニング

管理職および労働者が参加企業の方針、手続きおよび改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための教育訓練プログラム。

#### 7) コミュニケーション

参加企業の方針、実践、期待およびパフォーマンス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顧客に伝達するためのプロセス。

#### 8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

本規範の対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的なプロセス。労働者は報復や仕返しを恐れることなく苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境が与えられなければならない。

#### 9) 監査および評価

法規制の要求事項、本規範の内容および社会的、環境的責任に関連する顧客の契約上の要求事項に対する適合を確保するための定期的な自己評価。

#### 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備に対する適時の是正プロセス。

#### 11) 文書化と記録

規制の遵守、会社の要求事項への適合および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。

#### 12) サプライヤーの責任

本規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの本規範への遵守を監視するためのプロセス。

#### 参考資料

・RBA [https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0\\_Japanese.pdf](https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf)