

京セラ ドキュメントソリューションズ  
サプライチェーン CSR 調達ガイドライン

2021 年 4 月 1 日



はじめに

近年、世界的に「企業の社会的責任（CSR）」に対する関心が高まっております。「CSR とは、一般的に、法令遵守、消費者保護、環境保護、労働、人権尊重、地域貢献など純粋に財務的な活動以外の分野において、企業が持続的な発展を目的として行う自主的取り組み」（経済産業省）と解されています。言い換えれば、「私企業といえども社会的な存在であり、倫理観に基づく経営体制のもと、企業を取り巻くステークホルダーに十分配慮した事業運営を行う責任がある」という考え方です。

また昨今、強制労働や人権侵害などが背景となっている紛争鉱物（コンフリクトミネラルズ）の問題や、災害発生時の速やかな事業復旧・継続に関する BCP 策定など、サプライチェーン全体で取り組まなければならない問題が多く出ております。

これまで、弊社は法令遵守・環境保全など CSR に関する体制作りと各種施策を実施してまいりましたが、今後、お取引先様のご協力をいただき、その活動を更に推進していきたいと考えております。開発－生産－販売－サービス等からなる一連の事業プロセスに参画するすべての企業が協力して社会の要請に応えていってこそ、サプライチェーン全体の相互繁栄が実現できるものと考えております。

貴社におかれましては、本ガイドラインをご理解いただくとともに、積極的な CSR 活動を推進していただきますようお願い申し上げます。なお、本活動にご賛同いただけない場合は、お取引について再考せざるを得ない旨ご承知おさください。

改定にあたって

サプライチェーン全体において社会的責任を果たしていくため、弊社では 2008 年に「京セラドキュメントソリューションズサプライチェーン CSR 推進ガイドライン」を定め、お取引先様にご協力をお願いしてまいりました。しかし、年月の経過とともに CSR に対する社会およびお客様からの要望が変化してきていることから、このたび、内容を見直すとともに名称を「京セラドキュメントソリューションズサプライチェーン CSR 調達ガイドライン」に変更することいたしました。

お取引先様におかれましては、主旨にご理解いただくとともに、引き続きご協力いただきたく、何卒よろしくお願いたします。

また、貴社のお取引先様にも展開いただきますよう、お願い申し上げます。

## 購買基本方針

1. 購買部門は、公明正大を旨とし「自利利他」の精神と、信頼関係に基づくお取引先さまとのパートナーシップの構築・発展に努めます。
2. 購買活動において、各国の法令を遵守すると共に、地球環境保全・資源保護などの社会的責任を果たしていきます。
3. 国内外すべての企業に、公平な機会を設け、公正な評価基準のもとに購買活動を行います。
4. 満足いただける商品を提供するための品質と価格の追求、安定供給の確保について、お取引先さまと共に努力をします。

## 京セラグループの CSR

京セラでは、創業当初より、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、人間として何が正しいかを判断基準とする「京セラフィロソフィ」をベースに経営を行っており、京セラグループの CSR 活動の根幹となっています。「京セラフィロソフィ」の実践を通して、CSR 課題の解決に取り組み、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展をはかるとともに、社会の健全な発展に貢献していきたいと考えています。



## 目次

<b>I. 労働</b> .....	5
1) 雇用選択の自由	
2) 若年労働者	
3) 労働時間	
4) 賃金および福利厚生	
5) 人道的待遇	
6) 差別の排除	
7) 結社の自由	
<b>II. 安全衛生</b> .....	6
1) 職務上の安全	
2) 緊急時への備え	
3) 労働災害および疾病	
4) 産業衛生	
5) 肉体的に過酷な作業	
6) 機械の安全対策	
7) 衛生設備、食事、および住居	
8) 安全衛生のコミュニケーション	
<b>III. 環境</b> .....	7
1) 環境許可と報告	
2) 汚染防止と資源削減	
3) 危険物	
4) 廃水および固形廃棄物	
5) 大気への放出	
6) 資材の制限	
7) 雨水の管理	
8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出	
9) 生物多様性に配慮した取組み	
<b>IV. 倫理</b> .....	8
1) ビジネスインテグリティ	
2) 不適切な利益の排除	
3) 情報の開示	
4) 知的財産	
5) 公正なビジネス、広告、および競合	
6) 身元の保護と報復の排除	
7) プライバシー	

<b>V. 紛争鉱物</b> .....	9
<b>VI. BCP（事業継続計画）</b> .....	9
<b>VII. 管理体制</b> .....	10
1) 会社の取り組み	
2) 経営者の説明責任と責任	
3) 法的要件および顧客の要件	
4) リスク評価とリスク管理	
5) 改善目標	
6) トレーニング	
7) コミュニケーション	
8) 従業員のフィードバックと参加	
9) 監査と評価	
10) 是正措置プロセス	
11) 文書化と記録	
12) サプライヤーの責任	

## I. 労働

### 1) 雇用の自由選択

- ・ 強制労働、奴隷労働、拘束労働あるいは人身売買による労働力を用いてはならない。従業員と書面による雇用契約を締結するか、法定の書面を取り交わすことにより、本人の意思を確認しなければならない。
- ・ 全ての労働は自主的に行われ、従業員は自由に離職することができなければならない。
- ・ 雇用の条件として従業員に身分証明書、パスポート、労働許可証の引き渡しを求めてはならない。
- ・ 会社またはエージェントに対し、採用手数料を支払うよう、従業員に要求してはならない。

### 2) 若年労働者

- ・ 児童労働を用いてはならない。児童とは 15 歳、義務教育修了年齢、国の雇用最低年齢のうち、最も高い年齢に満たない者を指す。
- ・ 18 歳未満の従業員を夜勤または、健康・安全が危険にさらされる可能性のある業務に従事させてはならない。
- ・ 学生労働者および実習生を用いている場合、その権利を保護し、適切に管理しなければならない。また、同種の作業を行っている新人作業者と同じ水準の賃金を支給しなければならない。

### 3) 労働時間

- ・ 法律で定められた通常労働時間、時間外労働時間の規定を遵守しなければならない。
- ・ 法律で定められた休日の規定を遵守しなければならない。

### 4) 賃金および福利厚生

- ・ 従業員に支払われる賃金は、法的に義務づけられている最低賃金以上でなければならない。
- ・ 時間外労働について、法律に基づき、割増の賃金を支払わなければならない。
- ・ 法的に義務付けられている福利厚生に関連する手当を含め、賃金に関する全ての法律を遵守しなければならない
- ・ 懲罰としての減給を行ってはならない。
- ・ 従業員に対し、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供しなければならない。

### 5) 人道的待遇

- ・ セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、言葉による虐待があってはならない。また、これらに対する懲戒の方針、手順があり、従業員に伝達されていなければならない。

### 6) 差別の排除

- ・ 人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性、出身国（出身民族）、障害、妊娠、宗教、所属政党、組合への加入、婚歴に基づく差別をおこなってはならない。
- ・ 従業員が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図らなければならない。
- ・ 差別的に使用される可能性のある医療検査、身体検査を行ってはならない。

### 7) 結社の自由

- ・ 従業員が労働組合を結成・参加する権利を現地法に従い、尊重しなければならない。
- ・ 従業員に、労働条件について経営陣と意思疎通を図る機会がなければならない。

## Ⅱ. 安全衛生

### 1) 職務上の安全

- ・ 従業員の安全を確保するため、リスク（電気、その他エネルギー源、火気、車両、落下危険など）に対して、適切な作業方法の決定、安全装置の導入、継続的なトレーニングなどを実施しなければならない。
- ・ 必要に応じ、従業員に対し適切に管理された個人用保護具を提供しなければならない。
- ・ 従業員から安全上の懸念を提起することを奨励しなければならない。

### 2) 緊急時への備え

- ・ 緊急事態は特定・評価され、その影響を最小限に抑えるための施設（非常口、非常階段、消火器など）が導入され、対応手順の準備と、定期的な訓練が実施しなければならない。

### 3) 労働災害および疾病

- ・ 労働災害および疾病を防止、管理、報告するための手順および仕組みがなければならない。

### 4) 産業衛生

- ・ 従業員に対する有害物質の暴露について、特定・評価し、暴露低減対策などにより統制しなければならない。

### 5) 肉体的に過酷な作業

- ・ 従業員の肉体的負荷の高い作業について、その危険性を特定・評価・管理しなければならない。

### 6) 機械の安全対策

- ・ 生産設備および他の設備について、安全上の危険を評価し、必要に応じインターロック・防護壁などを設置し、適切に管理しなければならない。

### 7) 衛生設備、食事、および住居

- ・ 従業員に対して、清潔なトイレや衛生的な飲料水を提供しなければならない。食堂がある場合、提供する食品および施設は清潔で衛生的でなければならない。
- ・ 従業員寮は、清潔かつ安全であり、適切な緊急時の非常口、入浴施設・シャワーなどが提供され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

- ・ 従業員に対し、理解できる言語による安全衛生トレーニングを実施し、安全衛生に関する情報を施設内に明確に掲示しなければならない。

### Ⅲ．環境

#### 1) 環境許可と報告

- ・ 法律上必要な環境関連の許可、免許を取得・維持し、最新の状態に保ち、報告を行わなければならない。

#### 2) 汚染防止と資源削減

- ・ 事業活動で使用する資源と発生する廃棄物は、生産工程の変更、リサイクル、リユースなどの活動によって削減しなければならない。

#### 3) 危険物

- ・ 環境に影響を及ぼす化学物質を特定し、安全な処理・移動・保管・使用・リサイクル・リユースおよび廃棄を管理しなければならない。

#### 4) 廃水および固形廃棄物

- ・ 廃棄物を適切に特定、管理、削減、廃棄を行う仕組みがあり、実施しなければならない。
- ・ 廃水の発生を削減するための対策が実施され、日常的に監視された排水処理システムにより適正に処理されていないといけない。

#### 5) 大気への放出

- ・ 事業活動に伴い発生する大気汚染物質を適正に処理し、日常的に監視しなければならない。

#### 6) 資材の制限

- ・ 製品および製造における特定の物質の使用禁止または制限に関する法律、規制、顧客要求を遵守しなければならない。

#### 7) 雨水の管理

- ・ 雨水排水経路に汚染物質の流入を防止する仕組みがなければならない。

#### 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量は追跡および文書化され、削減するための自主目標を設定し、継続的削減に取り組まなければならない。

#### 9) 生物多様性に配慮した取組み

- ・ 事業活動において、生物多様性への直接的な影響を少なくするように配慮しなければならない。
- ・ 生物多様性に配慮した原材料の調達につとめなければならない。
- ・ 輸送に伴って、外来種を輸送、拡散することがないようにしなければならない。
- ・ 周辺地域の生物多様性の保全に貢献するように、敷地内の緑地を整備しなければならない。
- ・ 水を効率的に利用し、事業所周辺の住民の生活及び生態系に配慮する。



## IV. 倫理

### 1) ビジネスインテグリティ

- ・ 贈収賄、汚職、強奪、および横領を一切禁止する方針がなければならない。
- ・ 全ての商取引は、透明性が確保され、会計帳簿に正確に反映されていなければならない。
- ・ 汚職防止関連の法律遵守のため、監視の手順が定められ、実行されていなければならない。

### 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、提供または容認してはならない。

### 3) 情報の開示

- ・ 労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織、財務状況および業績に関する情報が、法律に基づき開示されていなければならない。

### 4) 知的財産

- ・ 技術やノウハウの移転に際し、知的財産権が保護されていなければならない。

### 5) 公正なビジネス、広告、および競合

- ・ 公正なビジネス、広告および競争の基準がなければならない。
- ・ 顧客情報は保護されていなければならない。

### 6) 身元の保護と報復の排除

- ・ 倫理上の問題を内密に通報する制度があり、通報者は報復などから保護されていなければならない。

### 7) プライバシー

- ・ 個人情報の収集、保存、処理、移転および共有に際し、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法令を遵守している。

## V. 紛争鉱物

- OECD デュー・デリジェンス・ガイダンスに基づく取り組みを行わなければならない。
- 責任ある鉱物イニシアチブ（RM I）のプログラムに則り調査を行わなければならない。
- 紛争鉱物の調達に関する取り組み方針を定めていなければならない。
- その方針は HP やその他の方法によって公開されていなければならない。
- 調達する部材がコンフリクトフリーであることを要求しなければならない。
- CMRT（紛争鉱物調査票）によって製錬業者情報を収集しなければならない。
- 収集した情報に対してデュー・デリジェンスを行わなければならない。
- 是正措置を含めた紛争鉱物管理の仕組みがあり、運用していなければならない。
- それら活動の過程と結果を顧客の要望に合わせて開示しなければならない。

## VI. B C P（事業継続計画）

- BCP(事業継続計画)に関する社会的責任が全社方針や行動規範に含まれていなければならない。
- その全社方針や行動規範が HP など外部に公開されていなければならない。
- 前提となるリスクおよび重要な経営資源（人員、設備、部材、情報）の特定と評価がされ、目標復旧期間が設定されていなければならない。
- 目標復旧期間の達成のため、課題（ボトルネック）となる重要な経営資源（人員、設備、部材、情報）の対策を立案し、実施していなければならない。
- 災害発生時の組織体制、初動から復旧までの対応手順などが明確にされていなければならない。
- 災害発生時の対応手順に則り、定期的に訓練を実施しなければならない。

## Ⅶ. 管理体制

- 1) 会社の取り組み
  - ・ 経営幹部に承認された会社の社会的・環境的責任方針がなければならない。
- 2) 経営者の説明責任と責任
  - ・ 労働、安全衛生、環境、倫理、紛争鉱物、BCP（以下、「CSR 関連項目」）に関する管理体制と関連プログラムの実施を担当する上級役員が定められていなければならない。
  - ・ CSR 関連項目に関する管理体制の状態を上級管理者が定期的にレビューしていなければならない。
- 3) 法的要件および顧客の要件
  - ・ CSR 関連項目に関する適用法律、規制、顧客要求を特定、監視、理解する仕組みがなければならない。
- 4) リスク評価とリスク管理
  - ・ CSR 関連項目に関連するリスクを特定する仕組みがあり、特定されたリスクを適切に管理していなければならない。
- 5) 改善目標
  - ・ 社会的、環境的責任を改善するための書面による目標、実施計画がなければならない。
- 6) トレーニング
  - ・ CSR 関連項目に関する会社方針、手順、改善目標の達成および法令遵守のための研修プログラムがなければならない。
- 7) コミュニケーション
  - ・ 会社の方針や業績に関する情報を従業員、サプライヤーおよび顧客に明確、かつ正確に伝える仕組みがなければならない。
- 8) 従業員のフィードバックと参加
  - ・ CSR 関連項目に関する会社方針に対する従業員の理解度を評価し、フィードバックを得て、継続・改善を実現するための仕組みがなければならない。
- 9) 監査と評価
  - ・ CSR 関連項目に関する法令および顧客要求の遵守状況を確認するため、定期的に内部監査を行わなければならない。
- 10) 是正措置プロセス
  - ・ CSR 関連項目に関する内部および外部監査などによって特定された不適合を是正する仕組みがなければならない。
- 11) 文書化と記録
  - ・ CSR 関連項目に関する、法令遵守、顧客要求への適合、個人情報保護のための文書および記録が、作成・維持されていなければならない。
- 12) サプライヤーの責任
  - ・ 自社の規範をサプライヤーに伝達し、遵守状況を監視するための仕組みがなければならない。

<参考>

本ガイドラインの策定にあたり、下記の基準を参照しております。

- ◆ 世界人権宣言  
<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- ◆ ILO※1 国際労働基準  
<http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
- ◆ 国連グローバルコンパクト  
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- ◆ RBA※2（旧 EICC※3）行動規範  
<http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/>
- ◆ 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ilig  
エンス・ガイダンス  
<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>
- ◆ 責任ある鉱物イニシアチブ（Responsible Minerals Initiative）  
<http://www.responsiblemineralsinitiative.org/>

※ 1 International Labour Organization

※ 2 Responsible Business Alliance

※ 3 Electronic Industry Citizenship Coalition

<文書変更履歴>

2008 年 12 月 第 1 版

2016 年 9 月 第 2 版

2019 年 9 月 第 3 版

2021 年 4 月 第 4 版