太陽誘電グループ

CSR 調達ガイドライン

2026 年 4 月 1 日　発行

1. はじめに

今、企業は様々なステークホルダーから高い道徳観、倫理観に基づき、社会的良識をもって事業活動を行うことを国際的に強く求められています。同時に、国連において採択されたSDGs に示される社会的課題に対する取り組みも、企業の社会的責任として重要視されています。

太陽誘電グループは、経済価値と社会価値を両輪とし、社会に貢献するために全社を挙げて CSR 活動を推進しています。その行動理念を「太陽誘電グループ社会的責任に関する憲章」に掲げ、当社グループすべての役員・従業員が社会的責任を果たすためにとるべき行動を「太陽誘電グループ CSR 行動規範」として定めています。

当社が調達する材料・部品・機械等の製品および技術、サービスなどの調達活動においても、先の憲章ならびに行動規範を遵守した活動を推進しています。この調達活動は、購入先様を含めサプライチェーン全体で取り組むことを様々なステークホルダーから求められています。

この度、本文書を当社調達活動の行動規範と位置づけました。当社は、購入先のみなさまにこの取り組みをご理解いただき、共に CSR 調達を実践することで、社会的責任を果たして参る所存です。また、昨今グローバル企業の気候変動対策に関する国際的なイニシアティブ（CDP*や SBT* 等）の影響力が増しており、当社もこれらを意識した企業活動を実践しています。引き続き、購入先様を含むサプライチェーン全体で温室効果ガス排出量や廃棄物の抑制に取り組み、持続可能な社会構築に貢献して参ります。

購入先様におかれましては、この趣旨をご理解、ご賛同の上、全てのサプライチェーンの中で共に実践してくださいますよう、宜しくお願いします。

太陽誘電株式会社
グローバル SCM センター長
平國 正一郎

*CDP：英国の慈善団体が管理する非政府組織 (NGO)。2000 年に設立され投資家、企業、国家、地域、都市が自らの温室効果ガスの排出削減、水資源の保護、森林の保護など環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している。

*SBT：CDP、国連グローバル・コンパクト（UNGC）、世界資源研究所（WRI）、世界自然保護基金（WWF）の 4 つの法人によって共同経営されている組織。参加企業自身がサプライチェーン排出量を含む GHG 削減目標を設定し、目標達成に向けて取り組むことで持続可能なエネルギーへの移行を促進する取り組み。

2.　太陽誘電グループの取り組み

太陽誘電グループは、事業を行うすべての国・地域において適用される法令・規制、さらにRBA 行動規範（英語名：Responsible Business Alliance Code of Conduct (https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/)）などの社会規範を遵守します。そして太陽誘電グループにおける共通認識として CSR 活動を推進するために CSR 憲章を掲げ、その行動を CSR 行動規範に定めています。太陽誘電グループでは、これを遵守し行動するため、年間を通じて役員をはじめ従業員全体に教育を実施しています。
太陽誘電グループでは、資材調達においても CSR 活動を推進するために「太陽誘電グループ資材調達基本方針」を掲げております。また、太陽誘電グループの企業活動が、武装勢力による紛争や人権侵害への加担とならないよう「責任ある鉱物調達方針」を掲げ、自らのサプライチェーンを精査し、リスクを回避、緩和することに取り組んでいます。

2．1 「太陽誘電グループ社会的責任に関する憲章」（CSR 憲章）

太陽誘電グループは、社会から信頼され、愛されるために、人権を尊重し、あらゆる法令や国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、高い道徳観、倫理観に基づき、社会的良識をもって行動します。

事業

- 社会的に有用な製品・サービスを安全性に十分配慮して開発・提供し、お客様の信頼を獲得します。
- 事業活動が与える環境影響を低減し、地球環境保全に取り組みます。
- 公正、透明、自由な競争を行うとともに、政治・行政、市民および団体との健全な関係を維持します。

人

- 多様性を理解し、あらゆる人々の人格、個性を尊重します。
- 安心して働ける環境作りに努めます。

社会

- 各国、地域との調和を大切にするとともに、社会貢献活動に取り組みます。
- 広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報の適時適切な開示に努めます。

（太陽誘電グループ CSR 憲章）
https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/management/charter/

2．2 「太陽誘電グループ社会的責任に関する行動規範」（CSR 行動規範）

第 1 章　総則

第 1 条（本行動規範の目的および適用範囲）

本行動規範は、太陽誘電グループに属する全ての役員・従業員に対して適用する。

本行動規範は、太陽誘電グループの役員・従業員が、太陽誘電グループ CSR 憲章の趣旨に則して法令や規制・社内諸規則・ステークホルダーとの契約などを順守し倫理的な行動を行うこと、行動に伴うリスクを想定し回避すること、そして継続的に改善することを目的とする。

第 2 条（通報への対応）

法令や規制違反、本行動規範を含む社内諸規則違反、またはその恐れのある事実を発見した者は通報先に報告する。

通報された事項は、速やかに調査を行い事実を確認し、最善の措置をもって解決する。

通報者が不正の目的を持たずに通報先に報告した場合、これを理由に解雇その他の不利益な取扱いを行わない。

第 2 章　事業活動について

第 3 条（製品の開発・提供）

社会・市場・顧客のニーズを把握し、社会的に有用かつ安全性に配慮した製品・サービスを設計・開発する。

第 4 条（知的財産権の保護）

事業運営に必要な知的財産権（特許権,著作権など）を確保して適切に管理し活用する。第三者の知的財産権を尊重し、侵害する行為を行わない。

第 5 条（製品の品質・安全性）

製品の安全性を確保するとともに、顧客の満足と信頼を獲得する高い品質の製品を継続的に提供する。

第 6 条（事業継続管理）

自然災害、悪性伝染病、紛争、内部事故、インフラ・労働力問題などの緊急事態リスクを把握し、顧客への製品供給に問題が生じないように準備する。

緊急事態が発生した場合は、被害を最小限に留め、速やかに復旧措置を図るとともに、ステークホルダーへ適切な情報を提供する。

第 7 条（責任ある調達）

サプライチェーンにおける社会的責任を理解し、安心・安定した調達を行う。

取引先に対して、優越的地位の濫用、不正な取引制限や不公正な取引方法に該当する行為を行わない。

第 8 条（公正な取引）
カルテル、優越的地位の濫用、抱き合わせ販売、その他不当な取引制限や不公正な取引方法に該当する行為およびその疑いを生ずる行為を行わない。

第 9 条（国際取引）
国際的な平和と安全にとって脅威となる武器・兵器および関連技術の輸出や、武器・兵器への転用がなされないよう厳重な輸出管理を行う。
貨物または技術の輸出入取引を行う場合は、関連する法令や規制に従い取引を行う。

第 10 条（環境保全）
製品の研究、設計・開発、原材料の調達、製造、販売、付随するサービスその他あらゆる事業活動における環境負荷を低減する。

第 3 章　人との関係について
第 11 条（労働）
児童労働、強制労働その他これを援助・助長・推進する行為を行わない。
労働条件（賃金・労働時間・休暇など）は適切に管理を行う。

第 12 条（人権尊重、差別、ハラスメント）
従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、あらゆる差別がない職場環境を確保する。
組織上の地位を利用した嫌がらせ、性的嫌がらせなどの行為を行わない。

第 13 条（安全・衛生）
安全を常に確保し、安心して働ける職場を追求するとともに従業員の健康を維持する。

第 4 章　社会との関係について
第 14 条（適正な会計処理）
会社の財産・資産を適正に管理・使用する。
経費の支出、売上・利益の計上、送金などを適正に処理する。
租税や外国為替に関する法令や規制を正しく理解し、適正な税務処理をする。

第 15 条（接待贈答、利益相反の禁止）
顧客への接待、贈答および取引先からの接待、贈答は社会常識の範囲内で必要最小限に限定し、節度ある関係を保持する。
太陽誘電グループ内の接待、贈答は禁止、公正な関係を保持する。
太陽誘電グループの利益に反し、自己や第三者の利益につながる行為を行わない。

第 16 条（政治・行政、反社会的勢力）
政治、行政との健全かつ正常な関係を保つため、贈賄および誤解を招く行為を行わない。
市民社会の秩序や安全に脅威を与える暴力団・テロ集団・カルト宗教団体など、反社会的な勢力および団体との関わりを断固拒否する。

第 17 条（社会への貢献）
あらゆる事業活動において地域社会の文化・習慣を尊重しながら地域社会と協調し、相互信頼を築き地域社会の発展に貢献する。
当社の技術・製品が、社会や文化の発展に貢献するよう努める。

第 18 条（インサイダー取引の禁止）
太陽誘電グループおよびその顧客・取引先などのインサイダー情報を知った場合には、その情報が正式に公表されるまでは、これらの株式、社債を売買する行為を行わない。
公表前の取引により他人に利益を得させ、または損失の発生を回避させる目的でインサイダー情報を伝達し、または取引推奨を行わない。

第 19 条（社会への情報開示、コミュニケーション）
経営情報などの企業情報がステークホルダーの利益に資することを十分認識し、外部に情報を開示する。
社会との連携を図ることの重要性を認識し、積極的にコミュニケーションをとる。

第 20 条（情報管理）
顧客・取引先などの秘密情報や個人情報を適切に取り扱う。
社内の経営・営業などの秘密情報や社員などの個人情報を適切に取り扱う。
情報の紛失、漏洩、改ざんなどが無いよう、必要な対策をもって、コンピュータおよびネットワークのセキュリティを維持する。

（太陽誘電グループ CSR 行動規範）
https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/management/rule/

2．3 「太陽誘電グループの資材調達基本方針」

■グローバル調達

調達先を国内外に広く求め、常に製品のニーズに最適な部品・材料・技術・機械等の製品および技術・サービスの調達を行います。

■公平・公正な取引

購買取引の機会を国内外に対して公平に開放し、法律・倫理を遵守した公正な調達を行います。

■相互信頼・CSR

CSR マネジメントに取り組み、資材取引において良きパートナーシップを確立し、相互の信頼と発展を目指します。

■資材調達の原則

- 公平な参入機会・公正な調達
  倫理に基づいた公正な調達を行います。取引を希望する購入先様には、真摯に対応し、公平な評価基準により選定を行います。また、選定から外れた購入先様に対しては、要請があれば可能な限り理由を開示します。
- 資材調達の明示
  「資材調達基本方針」「資材調達の原則」「新規購入先の登録手続き」「発注から支払いまでの諸手続き」「担当窓口」対外的に明示します。
- 資材調達に関わる基本契約の締結・秘密情報の管理
  資材調達は原則として、文書による契約に基づき行い、契約に明示された通り、業務上知り得た秘密情報は、厳格に管理します。
- 法律の遵守
  資材調達に関係する各種法律を遵守します。
  意図的に特定の購入先様が不利となる交渉や、優越的地位の濫用、その他不正な取引制限や不公正な取引方法に該当する行為およびその疑いを生ずる一切の行為は行いません。
- 環境保全
  部品・材料・サービスを調達するにあたり、環境保全の視点も重視して「グリーン調達」を積極的に進めます。

（太陽誘電グループの資材調達基本方針）
https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/procurement/

2．4 「責任ある鉱物調達方針」

太陽誘電グループは、「CSR 憲章」「CSR 行動規範」を制定し、企業の社会的責任を果たすための活動を推進しています。そして資材調達基本方針の 1 つに「相互信頼・CSR」を掲げ、資材取引において購入先様とよりよいパートナーシップを確立することで、双方の永続的な発展を目指しています。

コンゴ民主共和国およびその周辺国（DRC 周辺諸国）や高リスク地域（CAHRAs）で採掘されるスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカなどの鉱物は、不正な採掘や取引を通じて紛争地域の武装勢力の資金源になる事や、児童労働、強制労働をはじめとする人権侵害・労働問題を助長する事を憂慮されています。太陽誘電グループは、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすための一つとして、当社製品に使用される鉱物の取引を通じて、これらの諸問題に関与することのない鉱物の調達に取り組みます。購入先様に対しては、太陽誘電グループの取り組みをご理解いただき、鉱物調達の履歴調査へのご協力をお願いするとともに、RMI※1 などの国際的に信頼できる枠組みにおいて、当該問題に加担していないと認定された製錬所からの調達を要請します。

※1 RMI（Responsible Minerals Initiative）とは、責任ある鉱物調達に関する取り組みを主導している団体で、世界で 10 以上の業界から、400 社以上の企業や団体が参加しています。

（太陽誘電グループ 責任ある鉱物調達方針）

https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/procurement/conflict/

3.　サプライヤー行動規範

太陽誘電グループは、前掲のとおり CSR を果たす資材調達活動を実現するための取り組みをしております。購入先様におかれましても、この趣旨をご理解いただき、ご賛同の上、購入先様のお取引の中で本規範に記載された事項について実践、サプライチェーンへ展開していただきますようお願いいたします。

3．1　法令・社会規範の遵守

企業は、自国および事業を行う国／地域の適用される法規制・社会規範等（以下「法令等」という）を遵守する必要があります。

（参考法令）

- 労働関連法等
- 児童労働・強制労働の禁止および雇用の自主性を確保する法令等
- 虐待や嫌がらせ、非人道的な扱いのない職場環境の整備に関する法令等
- 人種、性別などによる差別の禁止、従業員個人の尊厳の尊重に関する法令等
- 従業員の結社の自由を尊重する法令等
- 安全衛生に関する法令等
- 労働災害・労働疾病の予防・管理、緊急時の対応策準備に関する法令等
- 安全で清潔な作業環境の実現に関する法令等
- 環境に関する法令等
- 贈収賄、不公正な行為の禁止に関する法令等
- 知的財産権に関する法令等
- 個人情報保護・開示に関する法令等
- 輸出入・安全保障に関する法令等
- 製品安全性に関する法令等
- 独占禁止法や中小受託取引に関する法令等
- 反社会的勢力（個人・団体）排除、関係の断絶に関する法令等

3．2　労働

企業は労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束する必要があります。これは、直接的・間接的なサプライヤー、ならびに臨時社員、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ます。

労働基準は以下のとおりです。

1）　<u>強制労働の禁止</u>

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、奴隷または人身売買を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。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、または受け入れることも含まれます。企業が提

供する施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしてはなりません。企業は、雇用プロセスの一環として、すべての労働者に、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供する必要があります。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取る必要があり、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。すべての労働は自発的であることが必要です。また、労働者は、合理的な通知を行えば、違約金なしにいつでも仕事を休むことや雇用関係を終了できるものとし、その旨は雇用契約に明記される必要があります。企業は、退職するすべての労働者に関する書類を保持する必要があります。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、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りません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。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する必要があります。労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金される必要があります。

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りません。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します。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りません。企業は、学生労働者の記録を適切に維持し、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を保護することにより、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する必要があります。企業は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持つ必要があります。すべての法規制を遵守した正当な職場学習プログラムを実施する必要があります。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する必要があります。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ある必要があります。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援や救済措置を提供する必要があります。

3） 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また、1 週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週 60 時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものである必要があります。企業は労働者に 7 日間に 1 日以上の休日を与える必要があります。

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する必要があります。すべての労働者は同一の労働および資格に対して同一の賃金を受け取る必要があります。企業は労働者に時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払う必要があります。懲戒処分としての賃金の控除は認められません。企業は各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された理解しやすい賃金明細書を適切な時期に労働者に提供する必要があります。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必要があります。

5） 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

企業は、ハラスメントおよび非合法な差別のない職場づくりに取り組む必要があります。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、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、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。企業は賃金、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、性同一性または性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、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りません。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る必要があります。企業は労働者に宗教的慣習や障害に対する合理的な便宜を図る必要があります。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、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りません。これは、ILO 差別待遇（雇用および職業）条約（第 111 号）をふまえたものです。

6） 結社の自由および団体交渉

労働者および彼らの代表者は、差別、報復、脅迫、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、共有できる必要があります。これらの原則に沿って、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必要があります。結社および団体交渉の自由の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は代表を選出し、代わりとなる合法的な団体に加入することを認められる必要があります。

3．3 安全衛生

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必要があります。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必要があります。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1） 労働安全衛生

労働者が安全衛生上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など）に晒される可能性を特定および評価し、除去、代替、適切な設計による制御、プロセスと運営管理による制御により軽減する必要があります。

これらの手段により危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連する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に関連する教材が提供される必要があります。

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、緊急事態発生の報告、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、緊急対策および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑える必要があります。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する必要があります。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ます。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く必要があります。

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る必要があります。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る必要があります。企業は労働者が報復を恐れることなく、目前の危険から身を遠ざけ、その危険が軽減するまで復帰しないことを認める必要があります。

4） 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的因子（化学物質、感染症、蒸気、粒子など）への曝露は、適切に特定、評価、管理される必要があります。危険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、使用される必要があります。企業は、労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持する必要があります。企業は、労働者の健康が職業上の曝露によって害されているかどうかを定期的に評価するために、職業上の健康監視と職場の作業環境監視を実施する必要があります。

企業はこれらの危険に関わる教育を含む保護プログラムを継続的に実施する必要があります。

5） 身体に負荷のかかる作業

企業は人力による原材料の取り扱いや重量物の持ち上げ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を、特定、評価、管理する必要があります。

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る必要があります。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、適切に保守管理する必要があります。

7） 衛生設備、食事、および住居

企業は労働者へ清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、食事のための施設を提供する必要があります。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、十分な換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および適切に出入りできる適度な広さの個人スペースを備える必要があります。

8） 安全衛生に関する連絡

企業は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険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に関する情報と教育訓練を労働者に提供する必要があります。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する必要があります。すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練を提供する必要があります。該当する場合は健康に関する情報および教育訓練に性別および年齢などの特性に特有のリスクに関した内容を含める必要があります。労働者が報復のおそれなしに安全衛生に関わる懸念を提起できる仕組みが必要です。

9） 労働者の健康管理

企業は、全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う必要があります。

3．4 環境

企業は、すべての事業部門において、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必要があります。企業は、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る必

要があります。

環境基準は以下のとおりです。

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する必要があります。

2） 汚染防止と資源保護

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、その他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ります。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、その使用を抑える必要があります。

3） 有害物質

人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、表示、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する必要があります。有害廃棄物のデータは、追跡され、文書化される必要があります。

4） 固形廃棄物

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する必要があります。廃棄物のデータは、追跡され、文書化される必要があります。

5） 大気への排出

稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理を受ける必要があります。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、効果的に管理される必要があります。企業は、大気排出管理システムの動作を定期的に監視する必要があります。

6） 資材の制限

企業は、製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む）における特定の物質の禁止または制限に関する、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する必要があります。

7） 水の管理

企業は、水源、水の使用・排出を文書化、特性評価、監視するほか、節水機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施する必要があります。あらゆる廃水は特性評価、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する必要があります。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、最適な動作を確保、規制を遵守する必要があります。

8） エネルギー消費および温室効果ガスの排出

企業は、全社規模の温室効果ガス削減目標を設定し、報告する必要があります。エネルギー消費およびすべてのスコープ 1、2 およびスコープ 3 の重要なカテゴリーの温室効果ガスの排出を、追跡、文書化し、公表する必要があります。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する必要があります。

9） 生物多様性保全への配慮

省資源、省エネ、緑化等を通じて、生物多様性の保全に配慮した事業活動の展開をする必要があります。

3．5 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、企業およびその委託先は、以下を含む最高基準の倫理を支持する必要があります。

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）が維持される必要があります。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方針を保持する必要があります。

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りません。この禁止事項は、ビジネス取引を獲得または維持したり、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ます。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る必要があります。

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、企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。企業は労働、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、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、

開示する必要があります。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ません。

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する必要があります。

5） 公正なビジネス、広告、および競争

企業は公正なビジネス、広告、および競争の基準を支持する必要があります。

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[*1]の守秘、匿名性、および保護を確実にするプログラムを維持する必要があります。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コミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

*1 内部告発者の定義：企業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

OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスに準拠した鉱物調達の管理体制を構築する必要があります。

【具体的な行動・ 取り組み】

① 責任ある鉱物調達に関する方針を定め、その方針をウェブサイト等で公開
② 国際的に標準化された調査プログラム（ 最新版の CMRT 等）を使用したサプライチェーンにおけるリスクの確認と評価
③ 問題がある鉱物使用発覚時の使用停止および、迅速な是正対応
④ 顧客の要望に合わせた調査結果の開示

8） プライバシー

企業は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保する必要があります。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、個人情報保護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する必要があります。

3．6 情報セキュリティ

1） サイバー攻撃に対する防御

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。

2） 機密情報の漏洩防止

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。

3．7 安定供給への体制確立

万が一、購入先様が災害や事故で被害を受けた場合、購入先様のみならず太陽誘電グループおよび当社グループのお客様をはじめとするステークホルダーにも大きな影響を与えることが想定されます。

事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策（事業継続対応計画の策定および体制の構築）を推進し取り組む必要があります。特に地震・洪水等の災害に対する被害想定と復旧計画の策定、影響するリスクの最小化に向けた備えおよび管理をする必要があります。

3．8 マネジメントシステム

企業は、本規範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する必要があります。マネジメントシステムは以下の確保を目的とする必要があります：（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。また継続的改善を促進するものであることも必要です。

マネジメントシステムには以下が含まれている必要があります。

1） 企業のコミットメント

企業は、経営層によって承認された、デューディリジェンスと継続的な改善への取り組みを確認するための人権、安全衛生、環境、倫理に関する方針の策定が必要です。方針は公開し、アクセス可能な方法を通じて労働者が理解できる言語で労働者に伝達される必要があります。

2） 経営者の説明責任と責任

企業は、マネジメント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企業における責任者を明確に特定する必要があります。経営層は定期的にマネジメントシステムの状態をレビューする必要があります。

3） 法的要件および顧客の要件

企業は、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、理解するプロセスの採用または確立が必要です。

4） リスク評価とリスク管理

企業は、企業の業務に関連する法令遵守、環境、安全衛生[*2]、労働慣行および倫理リスク（人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む）を特定するプロセスの採用または

確立が必要です。企業は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判断し適切な手順による管理および物理的制御を実施する必要があります。
*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

企業は、企業の社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、および実施計画(企業が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む)を策定する必要があります。

6) トレーニング

企業は、企業の方針、手順、改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理職および労働者の教育訓練プログラムを確立する必要があります。

7) コミュニケーション

企業は、企業の方針、取組、期待事項、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を確立する必要があります。

8) 労働者/ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

企業は、関連する場合または必要な場合、労働者、その代表者、およびその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立する必要があります。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的とする必要があります。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る必要があります。

9) 監査および評価

企業は、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への適合を確保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

企業は、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を確立する必要があります。

11) 文書化と記録

企業は、規制の遵守、企業の要求事項への適合およびプライバシー保護のための適

切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、維持する必要があります。

12） サプライヤーの責任

企業は、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を確立する必要があります。

改訂年月日	改訂内容
2024 年 7 月 1 日	「太陽誘電グループ　CSR　調達のお願い」から「太陽誘電グループ CSR 調達ガイドライン」に文書名称変更のため初版発行 RBA 行動規範改訂(Version 8.0 (2024))による改訂
2026 年 2 月 1 日	「下請代金支払遅延等防止法」から「中小受託取引適正化法」に法改正による用語の見直し
2026 年 4 月 1 日	本ガイドラインの発行者変更に伴う改訂