

# サプライチェーンCSR調達推進のためのガイド

三洋化成工業株式会社  
CSR推進部、購買本部  
(2013年 2月)

# はじめに

当社は、社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」のもと、持続可能な社会の実現に貢献するため、2009年8月に「CSRガイドライン」を制定しました。

調達面で企業としての社会的責任を果たしていくには、一企業内での活動のみならず、お取引先のご協力を得ながら、サプライチェーン全体でCSR向上を図っていくことが必要と考えます。

このような背景から、当社は購買方針を改定するとともに、「サプライチェーンCSR調達ガイドライン」を策定しました。当社とお取引先が協同して当ガイドラインの実践に努めることによってサプライチェーン全体のCSRを向上させていきたいと考えています。

このたび、わたしたちのCSR調達のありたい姿を明らかにし、サプライチェーン全体のより一層のレベルアップを図るガイドブックとなるよう「サプライチェーンCSR調達推進のためのガイド」を作成いたしました。

お取引先の皆さまにおかれましては、本ガイドをご理解いただき、併せて添付の「CSRアンケート回答表」にて皆さまのCSR活動状況をお聞かせいただきたく、ご協力をお願いします。

## <購買方針> (2010年4月改訂)

- すべてのお取引先に対して、公正に対応します。
- 国内、海外を問わず、グローバルな視点からの資材調達を行います。
- 取引の検討にあたっては、品質、価格、安定供給等諸条件に基づいて行います。
- 資源保護、環境保全、安全性に配慮する「グリーン調達」を推進します。
- お取引先と連携して、調達する原材料の品質の維持・向上に努めます。
- サプライチェーン全体を通じたCSR向上を目指し、「CSR調達」を推進します。

## <サプライチェーンCSR調達ガイドライン> (2009年8月制定)

1. CSR推進のための社内システムを確立・整備する。
2. 法令順守・企業倫理などコンプライアンスを徹底する。
3. 環境に配慮し、安全を確保する事業活動を実践する。
4. 化学物質管理、グリーン調達を行い、製品の安全性確保と環境負荷低減を図る。
5. 非常事態への的確な対応と適切な情報開示など、リスク管理を推進する。
6. お取引先、株主、従業員などステークホルダーとのコミュニケーションを図り、企業の透明性を高める。
7. 児童労働・強制労働を排除するとともに、人権を尊重して差別を撤廃し、労働環境の改善に努める。
8. 機密情報の漏洩防止、自らおよび第三者の知的財産の保護に努める。

## 【サプライチェーンCSR調達推進のためのガイド】

### ガイドライン 1: CSR推進のための社内システムを確立・整備する。

#### <解説>

CSRとして求められる事項についてもれ落ちなく推進していくためには、自社のCSRの課題を洗い出し、課題に対応する責任部署を定め計画をたてその進捗状況をチェックし継続的に改善していく必要があります。そのためにはCSR推進に関する会社方針や行動規範などを明確にし社員等に啓発・周知していくことが重要です。

<期待する取組み事例> ①-③は番号が若いほど上位レベルと考えます

#### 1-1. CSR推進に関する方針や規範の制定・周知

- ① CSR推進についての方針や行動規範等を明文化し、社員に周知している。
- ② 企業理念・経営方針等があり、それをCSRを推進する上での方針・規範として社員に周知している。
- ③ CSRとして推進すべき課題を把握しており、今後方針・規範を定める予定。

#### 1-2. CSR推進のための組織設置(全社組織、担当部署、責任者の設置)

- ① CSRを全社的に推進する組織(CSR委員会等)があり、責任者が明確になっている。
- ② 全社的なCSR推進組織はないが、CSRの個々の課題について管理部署・責任者を定めている。
- ③ 明文化されたものはないが、事実上対応部署・責任者は決まっている(社長、役員を責任者とする等)。

#### 1-3. CSRの課題設定と活動計画

- ① CSRの課題を抽出し活動や改善の計画をたて、CSR委員会等で定期的に進捗管理を行っている。
- ② 全社的なCSR推進計画はないが、必要なアイテムについて個々に活動計画を作成し推進している。
- ③ 必要に応じ社長または役員からの指示により推進している。

#### 1-4. CSR教育

- ① 階層別、専門別などカリキュラムを定めて定期的を実施している。
- ② CSRの基礎知識習得のための一般教育プログラムがある。
- ③ 定期的ではないが必要な都度実施している。

#### <CSR全般に関連する基準、ガイドライン等>

- ・ISO26000 社会的責任に関する国際規格
- ・「市場の進化」と社会的経営責任(経済同友会) <http://www.doyukai.or.jp/whitepaper/articles/no15.html>
- ・企業行動憲章(経団連) <http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2010.html>  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki6.pdf>

## ガイドライン 2: 法令順守・企業倫理などコンプライアンスを徹底する。

### <解説>

企業には法的責任に加え倫理的責任が求められます。  
法令遵守はもちろんのこと、業界等の自主規制や社内規則等、社会や組織内部の規範・ルールを遵守することが基本です。遵守のための風土づくりやモニタリング、違反行為についての通報制度・相談窓口を設置することでより向上すると考えられます。  
また、反社会的勢力との関係をきっぱり遮断することを会社方針として宣言し周知することも重要です。

<期待する取組み事例> ①-③は番号が若いほど上位レベルと考えます

#### 2-1. 企業倫理、法令遵守についての方針や行動指針の制定・周知

- ① 企業倫理・法令遵守についての方針や行動規範等を定め、遵守のための体制を整備し、啓発・周知している。
- ② 会社方針等で明確になっており、従業員に周知している。
- ③ 社長または役員から方針・取組みの指示が出されている。

#### 2-2. 独占禁止法、不正競争防止法、下請法等の順守、公平・公正な取引

- ① 汚職・賄賂の禁止、競争制限的行為の禁止、優先的地位の濫用の禁止、正確な製品・サービス情報の提供等公正・公平な取引に関する方針・規範を定め、定期的にその状況を監視している。
- ② 社内定例会議等で定期的に議題に掲げ対応している。
- ③ 社長または役員から方針・取組みの指示が出されている。

#### 2-3. 反社会的勢力との関係遮断

- ① 社内規則等で「反社会勢力との関係遮断」に関する方針・規範等を定め、啓発活動等を行って周知している。
- ② 社内定例会議等で定期的に議題に掲げ対応している。
- ③ 社長または役員から方針・取組みの指示が出されている。

#### 2-4. 社内の違反行為等を把握するための内部通報制度・相談窓口の設置

- ① 社内の法令違反行為等を随時、報告・相談する仕組み(内部通報制度や社内外相談窓口等)がある。
- ② 人事・組合等の面談で相談できる仕組みがある。  
または、必要な都度、匿名での社内アンケート調査等を実施している。
- ③ 報告・相談があった場合上位職や関係部署に報告・相談し対応している。

### <関連する基準、ガイドライン等>

- ・OECD多国籍企業ガイドライン
- ・企業行動憲章(経団連) <http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2010.html>  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki6.pdf>
- ・「独占禁止法」「不当競争防止法」「下請法」
- ・「企業が反社会的勢力による被害を阻止するための指針」(法務省)  
[http://www.moj.go.jp/keiji1/keiji\\_keiji42.html](http://www.moj.go.jp/keiji1/keiji_keiji42.html)
- ・「公益通報者保護法」

## ガイドライン 3: 環境に配慮し、安全を確保する事業活動を実践する。

### <解説>

製品や事業活動における環境保全・環境負荷低減活動、安全操業・労働安全活動は企業にとって不可欠です。環境においては、環境関連法令を遵守することはもちろん、ISO14001に代表される環境管理体制を整備しPDCAにより継続的に改善していくことが求められます。安全においては労働災害防止のための施策を講じ、また事故や災害等緊急事態の対応を定め訓練を行うなど、事故を未然に防止したり災害時の被害を軽減する取り組みを実施することが必要です。

<期待する取組み事例> ①-③は番号が若いほど上位レベルと考えます

#### 3-1. 環境管理体制整備、事業活動における環境負荷低減活動の推進

- ① ISO14001またはこれと同等レベルの管理体制を構築し、目的・目標を定め環境負荷削減活動を推進している。
- ② 環境負荷削減活動を推進しており、ISO14001またはこれと同等レベルの管理体制を構築中で1年以内に認証取得または構築完了予定。

#### 3-2. 災害・事故発生時の緊急対応マニュアル整備・訓練

- ① 災害・事故等の緊急事態に対するマニュアルや手順を整備し、定期的に訓練を行い、必要により設備改善や手順書改訂を行っている。
- ② 緊急事態に対するマニュアルや手順を作成しており、必要に応じ訓練している。

#### 3-3. 3K改善や危険予知訓練、安全教育等の労働災害防止活動

- ① OHSAS18001やこれと同等レベルの労働安全衛生マネジメントシステムを構築し運用している。
- ② マネジメントシステムは構築していないが、労働安全に関する目標や実行計画を定め実施している。
- ③ 定期的ではないが、労働災害防止のための訓練や教育を必要な都度実施している。

### <関連する基準、ガイドライン等>

- ・ISO14001 環境マネジメントシステム
- ・環境自主行動計画(経団連) <http://www.keidanren.or.jp/policy/vape/index.html>
- ・レスポンシブル・ケア(日本化学工業協会) <http://www.nikkakyo.org/organizations/jrcc/index.html>
- ・「省エネ法」「温暖化対策法」「廃棄物処理法」「大気汚染防止法」「PRTR法」など各種環境関連法令
- ・「消防法」「高圧ガス法」「労働安全衛生法」など安全操業に関する各種法令
- ・OHSAS18001 労働安全衛生マネジメントシステム

## ガイドライン 4： 化学物質管理、グリーン調達を行い、製品の安全性確保と環境負荷低減を図る。

### <解説>

社会的に有用で安全・安心な製品を提供することは企業の責務です。  
そのためには、省エネや省資源など環境負荷低減に資する製品設計を行うと同時に、含有化学物質を管理して安全に使用いただける安全設計を行う必要があります。グリーン調達により原材料を調達し、また含有化学物質について把握・管理を行うことなどでお客さまのグリーン調達への要求にお応えしていくことができます。

<期待する取組み事例> ①-②は番号が若いほど上位レベルと考えます

#### 4-1. 原材料や製品の含有化学物質管理

- ① 化学物質管理基準等、含有化学物質についての方針・基準を定め、専門的な管理組織があり、法規制・顧客要求に適切に対応している。
- ② 方針・基準や専門的な管理組織はないが、含有化学物質情報を把握しており、法規制・顧客要求に対して適切に対応している。

#### 4-2. 原材料、生産資材についてのグリーン調達

- ① 原材料、生産材についてグリーン調達基準等を定め、基準に適合するサプライヤーから資材を調達している。
- ② 調達基準等は制定していないが、サプライヤーの環境活動状況や購入資材の含有化学物質情報を考慮し調達している。

#### 4-3. 環境保全と安全性に配慮した技術・製品開発

- ① 省エネや省資源、汚染防止・汚染除去など環境対応の視点を入れて技術・製品開発を行い、製品に関する環境面・安全面でのアセスメントや評価を実施している。
- ② 技術・製品に省エネや省資源、汚染防止、有害成分の低減など環境・安全対応の視点をとり入れて設計している。

### <関連する基準、ガイドライン等>

- ・「化審法」「毒劇物法」「PRTR法」「労働安全衛生法」など各種化学物質管理関連法令
- ・RoHS、ELV、REACH等EUをはじめとする海外法規制
- ・製品含有化学物質管理ガイドライン(グリーン調達調査共通化協議会)

[http://www.db1.co.jp/jeita\\_eps/green/green8.htm](http://www.db1.co.jp/jeita_eps/green/green8.htm)

## ガイドライン 5: 非常事態への的確な対応と適切な情報公開など、リスク管理を推進する。

### <解説>

企業にはさまざまなリスクがあります。

不測の事態に備え、また、予防措置として、日常的にリスクの洗い出しを行い、リスク低減策を講じ、適時・的確な情報開示を行っていく必要があります。

特に地震等の大規模災害での事業継続については、東日本大震災以降、BCP\*の取り組みが加速されてきています。

<期待する取組み事例> ①-③は番号が若いほど上位レベルと考えます

#### 5-1. 事業活動をとるリスクの洗い出し、リスク低減対策実施

- ① リスク管理にかかる専門組織があり、定期的に自社を取り巻くリスクを洗い出し、リスク低減や回避活動を策定・実行している。
- ② 専門委員会等の組織はないが、社内定例会議等で定期的に議題に掲げ対応している。
- ③ 社長・役員の指示により必要な都度実施している。

#### 5-2. 大規模災害等を想定したBCP(事業継続計画)の策定

- ① 大規模災害等を想定した事業継続計画を策定している。
- ② 事業継続計画としてまとめたものはないが、大規模災害を想定し、原料調達・生産・輸送・購買等の機能について分散・代替化する等の計画がある。

\*BCP(Business Continuity Plan)とは ;

大規模地震や事故、パンデミックなど不測の事態で被害を受けても、事業活動レベルの低下を最小限に抑え、かつ可能な限り短期間で回復するための事前計画をいう。被災後の措置や復旧のための手順書を整えるほか、耐震・免震など被害軽減策も含め、リスクを想定した事前計画を立て教育・訓練を行う。

### <関連する基準、ガイドライン等>

・事業継続ガイドライン第2版(内閣府)

<http://www.bousai.go.jp/MinkanToShijyou/guideline02.pdf#search='BCP+%E5%86%85%E9%96%A3%E5%BA%9C'>



## ガイドライン 6: お取引先、株主、従業員などステークホルダーとのコミュニケーションを図り、企業の透明性を高める。

### <解説>

ステークホルダー\*重視の経営が求められるようになっていきます。  
自社にとってのステークホルダーとその重要度を把握し、それぞれのステークホルダーに対して、適時・適切にかつ誠実に対応していくことが必要になります。  
自社の事業情報、製品情報等ステークホルダーの求める情報を発信するだけでなく、ステークホルダーとの対話を通じコミュニケーションを図ることで企業の透明性が高まります。

\*ステークホルダー:組織の行動に直接・間接に利害関係がある相手先を指し、利害関係者という。企業にとっては株主、従業員、消費者、取引先、地域社会、監督官庁などが想定される。

<期待する取組み事例> ①-③は番号が若いほど上位レベルと考えます

#### 6-1. 事業活動情報、財務・決算情報、環境・CSR情報などの公開

- ① 自社のホームページに財務・決算情報、事業活動情報、環境・CSRの取組み情報等を公開するほか、説明会や展示会等を開催しステークホルダーとのコミュニケーションを図っている。
- ② 財務・決算情報や企業活動を自社のホームページ等で公開するほか、環境報告書やCSRレポート等をメディアを通じて社外に公表している。

#### 6-2. 地域社会との積極的な対話や社会貢献活動(ボランティア等)の実施

- ① 地域対話や社会貢献についての方針等を定め、寄付・協賛や意見交換、従業員のボランティア活動等を積極的に実施している。
- ② 方針等は定めていないが、寄付・協賛や従業員のボランティア活動等を定期的実施している。
- ③ 必要に応じ、地域社会との懇親等を通じ、意見交換の実施や要望を取り入れる機会を設けている。

#### 6-3. 適正な製品情報の提供、問合せやクレームへの誠実な対応

- ① 「製品の品質や安全性の確保」や「製造物責任」についての方針・規範・規則等を定め、委員会や専門組織を組織して対応している。
- ② 方針・規範・規則は定めていないが、品質や製品情報に関する専門部署があり問合せやクレームに対応している
- ③ 方針・規範・規則は定めていないが、ISO9001やこれに準ずる品質管理体制を整えておりこの中で対応している。

### <関連する基準、ガイドライン等>

- ・環境報告ガイドライン(環境省) <http://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/04-4.html>
- ・サステナビリティ報告ガイドライン:SPI報告解説書(サステナビリティ・コミュニケーションネットワーク)  
[http://www.gef.or.jp/nsc/spi\\_gl/spi\\_gp.htm](http://www.gef.or.jp/nsc/spi_gl/spi_gp.htm)
- ・「消費者基本法」「製造物責任法(PL法)」「労働安全衛生法(GHS関係)」
- ・ISO9002 品質マネジメントシステム



## ガイドライン 7: 児童労働・強制労働を排除するとともに、人権を尊重して差別を撤廃し、労働環境の改善に努める。

### <解説>

企業にとってもっとも身近なステークホルダーである従業員の人権や多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境を実現することは企業の責務です。

児童労働、強制労働を排除することはもちろん、職場内外でのハラスメントなどあらゆる差別を撤廃するよう社内規則の制定やその教育などモラルを高めていく活動を展開することが望まれます。

また、メンタルヘルスやワークライフバランスについても配慮が必要です。

<期待する取組み事例> ①-③は番号が若いほど上位レベルと考えます

#### 7-1. 児童労働、強制労働、不当な低賃金労働など非人道的な扱いの撤廃

- ① 会社規則、就業規則等で「人権擁護、強制労働・奴隷労働等の禁止」についての方針・規範等を定めて従業員に周知し、適切に実施されていることを確認している。
- ③ 方針・規範等は定めていないが、社内定例会等で定期的に議題に掲げ対応している。

#### 7-2. あらゆるハラスメントの禁止、人権擁護

- ① 会社規則、就業規則等で「セクハラ、パワハラ等の防止」についての方針・規範・規則等を定め、相談窓口を設け、従業員に周知し、適切に実施されていることを確認している。
- ③ 相談窓口は設けていないが、「セクハラ、パワハラ等の防止」についての方針・規範等を定め、問題が顕現した際の対処の仕方を定めている。
- ③ 問題が顕現した際の対処の仕方は定めている。

#### 7-3. 従業員の採用・処遇等について、性別・国籍・宗教・障がい等によるあらゆる差別の撤廃

- ① 会社規則、就業規則等で「労働基準、採用基準、差別撤廃等」についての方針・規範等を定めて従業員に周知し、適切に実施されていることを確認している。
- ③ 方針・規範等は定めていないが、社内定例会等で定期的に議題に掲げ対応している。
- ③ 問題が顕現した際の対処の仕方は定めている。

#### 7.4 安全で働きやすい職場環境の確保、人材育成の推進

- ① 従業員の健康管理、メンタルヘルスケア、ワークライフバランス等について取り組み方針や規則を定め、向上にむけ取り組んでいる。また、各種の教育・啓発制度を整備する等人材育成に取り組んでいる。
- ③ 方針や規則は定めていないが、従業員の健康管理、メンタルヘルスケア、ワークライフバランス等の課題に担当部署を定め取り組んでいる。また、教育制度がある。
- ③ 安全衛生委員会や労働組合活動の中で職場環境の改善に取り組んでいる。

### <関連する基準、ガイドライン等>

- ・「労働基準法」「労働組合法」「労働関係調整法」
- ・「労働安全衛生法」「最低賃金法」「雇用保険法」「男女雇用機会均等法」「次世代育成支援対策法」等

## ガイドライン 8: 機密情報の漏洩防止、自らおよび第三者の知的財産の保護に努める。

### <解説>

情報化が進展している現在において、情報管理が重要な課題となっています。個人情報や機密情報の漏洩防止や外部からの侵入防御などの仕組みを構築し運用することが必要です。また、自らの特許権、著作権、商標権などの知的財産管理を推進するとともに、第三者の知的財産を尊重しなければなりません。

<期待する取組み事例> ①-③は番号が若いほど上位レベルと考えます

#### 8-1. 会社情報、顧客情報、個人情報等の機密情報の適切な管理・漏洩防止

- ① 文書管理や情報セキュリティに関し方針・規範・規則等を定め、従業員に周知し、常に適切な管理を行っている。  
また、コンピュータ・ネットワーク脅威に対し、防御策が有効に機能していることを確認している。
- ② 方針・規則等は定めていないが、社内の文書管理、情報管理について定期的にチェックを行っている。
- ③ 規則等は定めていないが、把握している範囲において特に問題は報告されていない。  
また、コンピュータ・ネットワーク脅威に対し、一応の防御策を講じている。

#### 8-2. 自らの特許権、著作権、商標権などの知的財産管理、第三者の知的財産尊重

- ① 特許権、著作権、商標権などの知的財産の管理にかかる社内規則を定め、定期的に状況・対応を審議して推進している。
- ② 規則等は定めていないが、特許会議等定例会議で定期的に状況確認・対処を行っている。
- ③ 定期的なチェックはしていないが、把握している範囲において特に問題は報告されていない。また、問題が顕現した場合の対処についてルールがある。

### <関連する基準、ガイドライン等>

- ・個人情報保護法
- ・ISO20000 IT サービスマネジメントシステム
- ・特許法

以上