

日立グループ サプライチェーン
CSR調達ガイドライン

2017年1月 第3版

株式会社日立製作所

バリューチェーンインテグレーション

統 括 本 部

目次

1. はじめに	4
2. 日立グループ人権方針	5
3. 資材調達の基本方針	7
4. 日立製作所購買取引行動指針	8
5. CSRマネジメントのフレームワーク	9
6. 日立グループの紛争鉱物調達方針	10
7. CSR調達ガイドライン	11
A. 労働	11
1) 労働者の採用と雇用について	11
2) 若年労働者の雇用について	11
3) 労働時間の遵守	12
4) 賃金および手当の支払い	12
5) 労働者に対する人道上の取扱い	12
6) 差別の排除	12
7) 結社の自由	13
B. 安全衛生	13
1) 業務上の安全確保	13
2) 緊急時への備え	13
3) 業務上の怪我および疾病	14
4) 産業衛生	14
5) 肉体的に過酷な作業に対する配慮	14
6) 機械設備の安全対策の実施	14
7) 衛生設備、食事、および住居の提供	14
8) 安全衛生関連事項の伝達	15
C. 環境	15

1) 環境許可とその報告.....	15
2) 環境汚染防止と資源の削減.....	15
3) 環境に危険をもたらす物質.....	15
4) 廃水および固形廃棄物の低減.....	15
5) 大気への排出.....	16
6) 使用物質の制限.....	16
7) 雨水の管理.....	16
8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出.....	16
9) 水利用の管理.....	16
10) 生物多様性や生態系などの保全.....	17
D. ビジネス倫理.....	17
1) ビジネス継続上の高潔性保持.....	17
2) 不適切な利益の排除.....	17
3) 情報の開示.....	17
4) 知的財産.....	18
5) 公正なビジネス、広告、および競合.....	18
6) 内部告発者の身分保障と報復の排除.....	18
7) 責任ある鉱物の調達.....	18
E. マネージメントシステム.....	18
1) CSR 施策に対する取り組み方針の策定.....	19
2) マネージメントシステム管掌役員の任命と責任.....	19
3) 法規制と顧客要求への対応.....	19
4) リスクの見極めとその管理.....	19
5) 改善目標の設定.....	19
6) 研修プログラムの策定.....	20
7) 労働者、サプライヤ、および顧客に対する伝達.....	20
8) 労働者からの要望に基づく改善.....	20
9) 監査と評価の実施.....	20
10) 是正措置の実施.....	20
11) 文書での記録、保持.....	20
12) サプライヤの責任の検証.....	20

F. 品質・安全性	21
1) 製品安全性の確保	21
2) 品質保証活動の推進	21
G. 個人情報、および機密情報の漏洩防止	21
1) サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御	21
2) プライバシーの保護	22
3) 個人情報漏洩防止策の策定	22
4) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止策の策定	22
8. 改訂内容の来歴	23

本ガイドラインは、EICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）が2016年1月に改訂した『Code of Conduct Version 5.1』の内容を参考に2010年8月に弊社が制定した『日立グループ行動規範』（<http://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct>）の内容を参照、加味しながら作成しました。

1. はじめに

日立グループは、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」ことを基本理念とし、地球社会の課題をイノベーションを通じて解決することで、活気あふれる世界の実現をめざすことをグループ・ビジョンとして掲げ事業活動を推進しています。

このビジョンの下、日立グループは CSR(Corporate Social Responsibility)活動に日々取り組んで参りました。2000 年代初頭より日立グループ調達部門も CSR サプライチェーンマネジメントに取り組み始め、2009 年 2 月の日立グループとしての国連グローバルコンパクト^{*注1}への参加表明を契機として、その取り組みを一層加速、推進して参りました。

一方世界に目を向けてみますと、近年国連の枠組みの中で世界各国が抱える課題に対応する取決めがいくつも定められてきています。例えば 2011 年 6 月に採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」、2015 年 9 月の「持続可能な開発目標^{*注2}」、および 2015 年 12 月の「国連気候変動枠組条約第 21 回締約国会議 (Conference of the Parties 21、略称 COP21)」で採択されたパリ協定などがあり、いずれも世界各国の企業に内容の遵守ないし積極的な役割を期待しています。このように世界は企業に対して、社会的責任を果たすよう従来にも増して求めるようになってきており、今後もその流れは益々強まっていくと予想されます。

この様な状況の中、日立グループとしましても CSR サプライチェーンマネジメントを発展させていくことが、サプライヤの皆様と日立グループの相互繁栄に繋がっていくと考え、この度世界で標準的とされる CSR サプライチェーンマネジメント手法を踏まえた「日立グループ CSR 調達ガイドライン」第 3 版を作成致しました。皆様におかれましては、上記趣旨を念頭に置きながら内容をご熟読の上、何卒ご賛同と実践を頂けます様、宜しくお願い致します。

*注 1 国連グローバルコンパクト(United Nations Global Compact、略称 UNGC) :

1999 年の世界経済フォーラム(ダボス会議)の席上で当時のコフィー・アナン国連事務総長が提唱し、2000 年 7 月 26 日にニューヨークの国連本部で正式に発足。2015 年 7 月時点で世界約 160 カ国の 1 万 3000 を超える団体(そのうち企業が約 8,300)が署名し、「人権」・「労働」・「環境」・「腐敗防止」の 4 分野・10 原則を軸に活動を展開しています。

*注 2 持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals、略称 SDGs) :

2015 年 9 月、国連総会において採択され、貧困や飢餓の撲滅、公平で質の高い教育、ディーセント・ワーク、持続可能な経済成長、地球環境保護など 2030 年までに達成するために世界全体で取り組むべき 17 の目標が示されました。SDGs では、「誰一人取り残さない」ことが強調されています。

2017 年 1 月

株式会社日立製作所

バリューチェーンインテグレーション統括本部

2. 日立グループ人権方針

日立グループは、社会が直面する課題にイノベーションで応え、優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する中で、人権が尊重される社会の実現を支援していきます。その前提として、日立は人権尊重の責任を果たす努力をして参ります。

人権尊重に対する責任

日立は、人権を侵害しないこと、また、事業や取引上の人権に対する負の影響に対応することで、人権尊重の責任を果たすことをめざします。私たちは「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を最低限のものとして理解しています。人権尊重の責任は日立製作所およびその連結子会社のすべての役員と従業員に適用します。さらに、ビジネスパートナーやその他の関係者による人権への負の影響が、日立の事業、製品またはサービスと直接つながっている場合、日立は、これらのパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。また、そうした当該者が人権を尊重していない場合には、日立は適切に対処していきます。

日立の価値観・方針との関係

日立は、私たちが社会の一構成員であり、人権が尊重される環境づくりに貢献できると信じています。人権尊重の責任を果たすことは、企業として活動上不可欠であり、すべての企業に当然期待されるべきことと理解しています。この人権方針は、日立の企業理念および日立グループ・ビジョンに基づいて、この責任をここに表現するものであり、日立グループ行動規範およびCSR活動取り組み方針を補完するものであります。

人権尊重の責任の遂行

日立は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行を通じて、人権尊重の責任を果たすことを誓います。このために、日立は人権デュー・ディリジェンスの仕組みを開発し、これを継続的に実施していきます。人権デュー・ディリジェンスには、潜在的または実際の人権への影響を特定して評価することやリスクを防止または軽減するための措置を講じることが含まれます。日立は、人権への影響やリスクに効果的に対処するため、こうした措置の効果を継続的に検証していきます。また、潜在的小および実際の人権への影響に対する日立の対応についての説明責任を果たすため、日立グループは検証結果を公開していくための手順を開発して参ります。

また、日立が人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、社内外のしかるべき手続きを通じて、その救済に取り組みます。

日立は事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法および規制を遵守いたします。

また、国際的に認められた人権と各国法の間には矛盾がある場合においては、日立は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

日立は、本方針が日立製作所およびその連結子会社全ての活動に組み込まれるよう、また、人権デュー・ディリジェンスが理解され、効果的に実施されるよう、適切な教育および能力開発を行っていきます。また、人権に対する潜在的および実際の影響に対する措置について、日立は、関連する外部ステークホルダーと対話と協議を行っていきます。

以上

3. 資材調達の基本方針

パートナーシップ

全てのお取引先様と良きパートナーシップを築き、相互理解と信頼関係を大切にしていきます。

オープンドア

国内・国外を問わず、自由な競争の原則に立ち、進んで取引品目などに関する情報を開示します。

CSR（Corporate Social Responsibility・企業の社会的責任）の履行

日立グループは社会的責任のグローバルスタンダードである ISO26000 をベースとした「CSR マネジメントのフレームワーク」を 9 頁に掲げる通り策定致しました。日立グループ全社員が当フレームワークに基づき、CSR 活動を着実に実行し経営品質を継続的に向上させるため、PDCA による活動を強化していきます。強いパートナーシップで結ばれたお取引先様にも当フレームワークをご理解、ご賛同頂き、社会的責任を果たしていただくことをお願いしております。

お取引先様の選定

お取引先様の選定は、資材の品質・納期・価格、技術開発力などに加え、お取引先様が社会的責任を果たされているかについても評価し、適正な手続きによって行います。

情報の提供、秘密の保持

取引を希望されるお取引先様に対しては誠実に対応し、進んで取引に必要な情報を提供します。また、提供いただいた営業秘密は、厳格に管理し、機密の保持に努めます。

以上

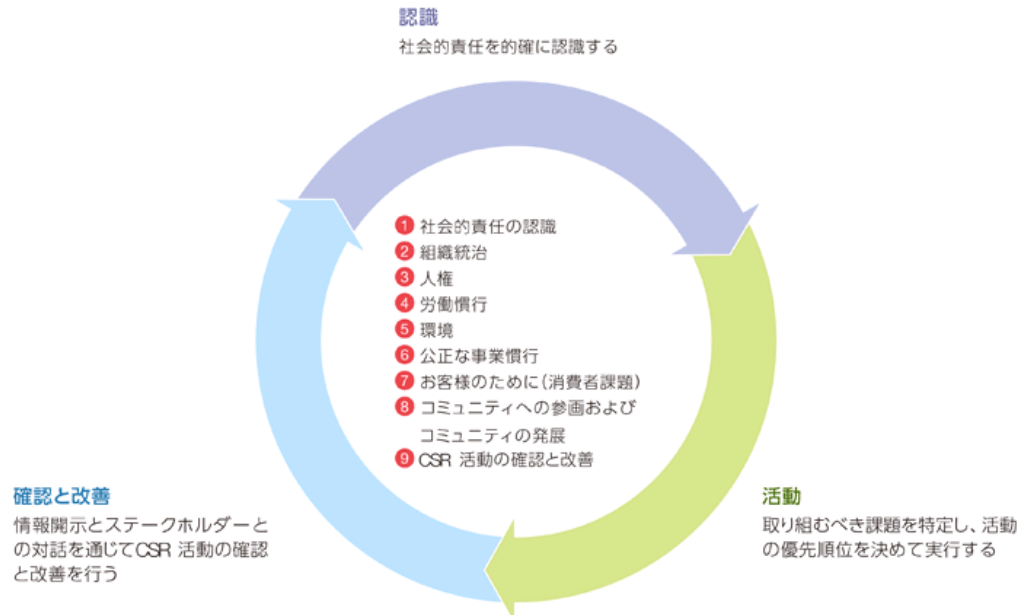
4. 日立製作所購買取引行動指針

本指針は、当社業務運営に必要な材料・製品・サービス・情報を外部より調達するにあたり、当社の役員および従業員が遵守すべき行動の基準を示すものである。

1. 購買取引においては「日立製作所企業行動基準」と「日立グループ行動規範」をすべての行動の基本とする。
2. 購買取引先と良きパートナーシップを築き、以下の事項に留意し、長期的観点より相互理解と信頼関係の維持向上に努める。
 - (1)すべての購買取引先に公平に対応し特定の取引先を有利にあるいは不利に扱ってはならない。
 - (2)購買取引先との公正な取引関係を尊重し、正常な商習慣に照らして不当な行為により、取引先に不利益を課してはならない。
 - (3)購買取引において知り得た購買取引先の営業秘密は厳格に管理し、機密の保持に努める。
3. 広く世界に目を向け、最適な購買取引先を開拓し、競争の維持に努める。特に以下の事項に留意する。
 - (1)新規に取引を希望する企業などの申入れに対しては誠実に対応し、進んで取引品目などに関する情報を開示する。
 - (2)継続する購買取引においては、購買取引先の適格性を定期的に見直し、他の取引先より有利な取引の可能性について検討する。
4. 購買取引先の選定は、資材の品質・信頼性・納期・価格、および取引先の経営の安定性・技術開発力などに加え、公正で透明性の高い情報開示、法令および社会的規範の遵守、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働および強制労働の排除、環境保全活動、社会貢献活動、働きやすい職場作り、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有などの社会的責任を果たしているかを十分に評価した上で、以下に定める事項を遵守し、所定の手続きを適正に行うものとする。
 - (1)明らかに購入する意思のない見積り要請は行わない。
 - (2)社内手続きにおいて、購入仕様、契約条件、および受領（検査）を決定する権限と責任は、それぞれの要求元部門・購買部門・検査部門に属する。
 - (3)購買取引先との契約は、購買部門が当社を代表して行う。
5. 購買取引に関して、購買取引先から個人的給付を受けてはならない。

以上

5. CSRマネジメントのフレームワーク



CSRマネジメントのフレームワーク9主題について

主題	概要
1. 社会的責任の認識	自らの企業活動が社会に与える影響と社会的責任を的確に認識します。
2. 組織統治	経営の意思決定にCSRの視点を反映する仕組みを作り組織文化を醸成します。
3. 人権	「ビジネスと人権」と人権尊重の意識を社内外の関係者と共有し「日立グループ人権方針」に基づいて人権デューディリジェンスを実行します。
4. 労働慣行	労働に関する法律・法令を遵守し公正な雇用関係を維持・発展させるとともに、多様な人財に公平な機会が与えられ、全ての労働者に対して安全で働きがいのある仕事と職場環境を提供します。
5. 環境	自らの企業活動の影響で直接的又は間接的に発生し得る環境汚染を予防するとともに、気候変動の緩和や持続可能な資源利用、環境や生物多様性の保護に貢献します。
6. 公正な事業慣行	企業活動に関わるパートナー(お客様、サプライヤなど)と取引を行う上では常に倫理的行動に努めバリューチェーン全体での社会的責任を徹底します。
7. お客様のために(消費者課題)	品質保証や製品・サービスなどに関しては正確な情報提供を行います。またプライバシー保護やあらゆる人の製品/サービスへのアクセスなど消費者の権利を尊重するとともに持続可能な消費の促進に寄与します。
8. コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	事業に関わるコミュニティと中長期的な関係を構築し、事業および社会貢献活動を通じてコミュニティ発展のための支援を行います。
9. CSR活動の確認と改善	社会からの期待を企業活動に反映し経営品質の改善を図るとともに、社会的責任を果たすことで社会との信頼関係を維持・発展させます。

日立グループの最新のCSR活動については、以下URLをご参照下さい。

<http://www.hitachi.co.jp/csr/foundation/management.html>

6. 日立グループの紛争鉱物調達方針

紛争鉱物：

アフリカ大陸の中部に位置するコンゴ民主共和国(Democratic Republic of the Congo)、およびその周辺国(DRC および周辺国)には多くの種類の鉱物資源が埋蔵されています。例えば電子部品をプリント基板に固定するはんだなどに含まれるスズ、コンデンサなどに含まれるタンタル、超硬材料などに含まれるタングステン、電子部品のリードフレームなどに使われる金の鉱石などがあります。現地の住民らはそれらの鉱石を採掘、仲買人、トレーダーはそれらを海外に輸出することによって貴重な外貨を得るわけですが、その外貨の一部を同地域で紛争や人権を侵害する行いを繰り返している武装集団が強制的に徴収して武器を購入するなどの活動資金に当てていることが大きな問題になっています。このために上記した鉱物は"紛争鉱物"と呼ばれています。

調達の方針：

日立グループは、紛争鉱物を含んだ部材を調達することによって同地域の武装集団の活動を助長することが無いように責任ある調達活動に取り組んで行くことを方針として掲げています。また同時に「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リジェンスガイダンス」を尊重し、その内容に基づいてより詳細な調査にも取り組んでいます。そしてサプライヤ各社に対しては、EICC/GeSI が開発した Conflict Minerals Reporting Template(紛争鉱物報告書)を活用し、鉱物の原産国およびサプライチェーンに関する調査を継続して行くと同時に、*CFS(Conflict Free Smelter)からの調達も要請していきます。

*CFS(Conflict Free Smelter):

紛争鉱物問題に取り組む団体である EICC/GeSI が設立した組織である Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI)が「同地域での紛争に関わっていない」と認定した製錬業者のこと。

以上

7. CSR調達ガイドライン

A. 労働

貴社は、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ります。これは臨時労働者、外国人労働者、学生、契約労働者、正規労働者など、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す。その具体的な規範を下記します。

1) 労働者の採用と雇用について

貴社は、強制、拘束（債務による拘束を含む）または年季強制労働、非自主的な囚人労働、奴隷労働、または人身売買によって得られた労働力を用いてはなりません。具体的には脅迫、強制、拉致または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、譲渡、または受け入れることを意味しています。また貴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してはなりません。貴社は、外国人労働者を雇用する際には、母国を離れる前にその雇用条件が母国語で明記された雇用契約書を提示しなくてはなりません。また労働者の就業はすべて自主的に行われるものでなくてはならず、労働者はいつでも離職する、或いは雇用を自ら終了させる自由があります。

貴社は、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りません。

貴社は、労働者に対して採用するのに要した手数料、またはその他の手数料を支払うように要求してはなりません。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りません。

2) 若年労働者の雇用について

貴社は、いかなる製造工程においても児童労働をさせてはなりません。ここで言う「児童」とは「15歳になっていないすべての者」、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限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します。但し、職場における適切な実習プログラムを体験することは当該法規制が遵守されている限り認められます。但し、18歳未満の労働者(若年労働者)を夜勤や残業など、当該者の健康や安全が危険にさらされるリスクがあるシフトにつけてはなりません。

貴社は、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彼らに対して適切な指導を施しているかの厳格なチェック、そして彼らの権利が十分に守られる様に管理して下さい。そして貴社は彼らが業務を行う上で必要とする適切なサポートとトレーニングを

提供する必要があります。尚賃金の金額ですが、現地で適用すべき法律が特でない場合は、学生労働者、業務労働者、およびそれに準じる見習い労働者の賃金は、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未熟練労働者と同じ金額でなくてはなりません。

3) 労働時間の遵守

ビジネスの実態を研究した結果によると、労働者の過労は生産性の低下、離職、怪我および疾病の増加に明確に関連があることがわかっています。よって貴社は、労働者に対して現地の法律で定められている週間総労働時間の「上限」か、「60時間」のどちらか少ない時間を超えて働かせてはなりません。尚休日については労働者に7日間に1日以上与えなくてはなりません。

4) 賃金および手当の支払い

貴社は、労働者に対して最低賃金、残業代、および手当などを適用される当該法律に従って支払わなければなりません。また残業代は、通常の時給より高い時給で計算した上で労働者に支払う必要があります。尚労働者が何かの理由で懲戒対象の事案を引き起こしたとしても、賃金からその名目で分引きを行うことは認められないものとします。また賃金の支払い時には、実施した作業に対する正確な報酬が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します。このことは就労形態が臨時、派遣、および契約の労働者についても現地法の示す範囲で適用さなければなりません。

5) 労働者に対する人道上の取扱い

貴社は、労働者に対して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、非人道的な取扱いをしてはなりません。同時にこの恐れが完全に排除された職場環境を提供する必要があります。また貴社はこれらの問題を引き起こした者に対する懲戒方針、およびそれに基づく対応方法を明確に決めた上で、それを労働者に伝えなくてはなりません。

6) 差別の排除

貴社は、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ります。つまり、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性、出身民族、出身国、障害、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、遺伝情報、および配偶者の有無などが賃金、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りません。また必要に応じて労働者が宗教上の慣習を行える様に適度な範囲で便宜を図らなければなりません。さ

らに労働者、またはこれから労働者になろうとする者に対して、後で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りません。

7) 結社の自由

貴社は、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りません。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実践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、共有しなくてはなりません。

B. 安全衛生

貴社は、業務に伴う怪我や病気を最小限に抑える作業環境を提供することに加えて、安全で衛生的な作業環境が製品およびサービスの品質、製品の均質性、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ります。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す。因みにOHSAS 18001、ILO 安全衛生ガイドラインなど、広く社会に認知された管理の仕組みは貴社内の規範を策定する上で役立つ情報が得られることがありますので、参考にして下さい。具体的な規範を下記します。

1) 業務上の安全確保

貴社は、労働者がさらされている潜在的な危険（たとえば、電気、その他のエネルギー源、火、車両、および物が落ちて来るリスクなど）を、当該装置、機械に対する適切な設計、管理による統制、予防保全、ロックアウト、タグアウトなどの安全作業手順、および継続的なトレーニングによって排除しなければなりません。それらの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、および実効あるトレーニング教材を提供しなくてはなりません。また同時に労働者側から安全上の懸念事項が積極的に提起されなくてはなりません。

2) 緊急時への備え

貴社は、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ります。そしてその被害は、緊急事態発生の周知方法、避難手順、避難訓練、火災探知機、消火器、退出経路および回復計画などを普段から整備しておくことで最小限に抑えなければなりません。上記した計画および手順は、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りません。

3) 業務上の怪我および疾病

貴社は、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、管理しなければなりません。

4) 産業衛生

貴社は、労働者が日々担当する作業を行う職場がさらされている化学的・生物学的・物理的リスクを見極め、検証の上、問題が起きない様に管理しなければなりません。必要に応じた理にかなった管理手法をもって、労働者がさらされているリスクを制御する必要があります。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、労働者が自らの健康を守ることができる知識を自ら身に付けさせるプログラムを用意して、提供しなければなりません。

5) 肉体的に過酷な作業に対する配慮

貴社は、手で材料を直接扱う作業、肉体的に負担のかかる業務、繰り返しの多い力仕事、長時間の立ち作業、そして大きな力を使って何かを組上げる作業など、労働者が怪我をするリスクを特定、評価の上で問題が起きない様に管理しなくてはなりません。

6) 機械設備の安全対策の実施

貴社は、生産やその他の目的のために使用する機械設備が労働者保全の観点から問題がないかどうかを確認しておく必要があります。当該機械設備には必要に応じて保護柵、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様に保守管理しなければなりません。

7) 衛生設備、食事、および住居の提供

貴社は、労働者に対しては清潔なトイレ施設を提供しなくてはなりません。またこの他に飲料水、調理された食事、食品貯蔵庫、および食事ができる施設を提供するなら、それは全て衛生的に維持、管理されなくてはなりません。

貴社は、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、適切な温度と空調設備、および自由に出入りできるスペースを兼ね備えていなければなりません。

8) 安全衛生関連事項の伝達

貴社は、労働者に対して彼らが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くてはなりません。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りません。

C. 環境

貴社は、環境保全に対して責任を果たして行くことが、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りません。尚日立グループのグリーン調達に関する考え方については、「日立グループ グリーン調達ガイドライン」を参照して下さい。また本「CSR調達ガイドライン」は世間に広く認知されたISO14001と環境管理・監査制度(EMAS)などを参照して策定しました。その具体的な規範は以下のとおりです。

1) 環境許可とその報告

貴社は、環境に関連する必要なすべての許可(例えば汚染水の規定処理済排出など)、承認、および登録を取得、整備の上で最新の状態に保ち、その内容と報告は必要条件を満たすものでなくてはなりません。

2) 環境汚染防止と資源の削減

貴社は、水、エネルギーなどの資源から産み出されるすべての廃棄物は、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りません。

3) 環境に危険をもたらす物質

貴社は、放出されれば環境に危険をもたらす化学物質、或いはその他物質を特定し、それらが問題を起こさない様に安全な場所に移動、保管する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くてはなりません。

4) 廃水および固形廃棄物の低減

貴社は、固形廃棄物(危険物以外)は、体系的な取り組み方法をも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りません。また貴社は、製造ラインや

公衆衛生施設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りません。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りません。貴社は、廃水の取扱い、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りません。

5) 大気への排出

貴社は、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しなければなりません。貴社は大気への排出物質の取扱い、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りません。

6) 使用物質の制限

貴社は、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満たさなければなりません。

7) 雨水の管理

貴社は、体系的な取り組みを以って雨水排水溝からの違法廃水流出による外部汚染を防がなくてはなりません。また違法な廃水や漏水が雨水排水溝に入ることを防止するための対策を講じなくてはなりません。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

貴社は、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ておかなければなりません。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小化できる、つまりコスト効率が上がる方法を追求しなければなりません。

9) 水利用の管理

貴社は、人口増加や経済発展に伴う水需要の増加に備え、水利用の適正化に努めなければなりません。地域的な水不足の問題と共に、気候変動による水分布の変化や水汚染等により使用可能な水の量が減少することが予測されており、水不足による操業停止、水価格上昇、周辺住民との水に関する係争、水力発電の能力低下による電力不足などのリスクを回避するため、取水および排水の水量を管理し、流域の上流および下流における影響の低減に取り組まなければなりません。

10) 生物多様性や生態系などの保全

貴社は、人類の生存基盤と同時にビジネスの存続基盤である生物多様性と生態系を健全な状態で維持するためにその影響を自覚し、下記項目に常時留意しながら原材料や製品の調達活動に取り組んで行かなければなりません。

- ・生物多様性や生態系に配慮していることが確認された紙や事務用品の優先調達
- ・生態系に配慮した原材料の採掘、または原材料、部品、製品の開発、生産およびそれらの調達
- ・土地の取得や建物の建替え時における当該地域の希少生物の保護、および動物の生息圏の分断回避など、周辺の生態系に対する配慮
- ・生態系の保全につながる在来種による緑化、および植林などの自然保護活動推進
- ・生態系保全の観点からの汚染防止、3 R (Reduce、Reuse、Recycle)活動、および省エネ活動の継続的改善
- ・サプライヤに対する生態系保全への取り組み推進要請

D. ビジネス倫理

貴社は、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りません。

1) ビジネス継続上の高潔性保持

貴社は、ビジネスを続けて行く上で、最高レベルの高潔性が保たれなくてはなりません。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くてはなりません。すべての商取引は透明性ととも実施され貴社の会計帳簿に正確に反映されなければなりません。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りません。

2) 不適切な利益の排除

貴社は、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りません。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を含んでいなければなりません。

3) 情報の開示

貴社は、貴社の労働、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、当該規制と広く浸透している業界慣習に従って、開示されなければなり

ません。貴社のサプライチェーン上において実際に発生している事象や実施施策について虚偽、または不実の内容を記載することは認められません。

4) 知的財産

貴社は、知的財産権の保護については尊重、配慮しなければなりません。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ず、また顧客情報は保護しなければなりません。

5) 公正なビジネス、広告、および競合

貴社は、公正なビジネス、広告、および同業他社と競合する際の基準を遵守しなければなりません。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りません。

6) 内部告発者の身分保障と報復の排除

貴社は、法律により禁止されていない限り、サプライヤや労働者の内部告発者の機密性、匿名性が守られる仕組みを構築しなければなりません。彼らが報復の恐れなしに業務上の懸念事項を申し出ることができる手段は保証されなくてはなりません。

7) 責任ある鉱物の調達

貴社は、従来にも増してサプライチェーンの透明性を向上させ、責任ある材料、部品の調達を実践して行かなくてはなりません。そのためには10頁に掲げる日立グループの紛争鉱物の調達方針にご賛同頂き、コンフリクトフリー(紛争に関わらない)鉱物の調達のために、責任あるサプライチェーンの構築を目指す取り組みへの協力が必要です。

E. マネージメントシステム

貴社は、日々の業務が本ガイドラインで今迄に述べてきた内容に沿って進められているかどうかを確認するためのマネージメントシステムを構築し、個々の事柄について検証して行かなければなりません。そのマネージメントシステムは、次の(a)、(b)、(c)3つの内容が検証できるものでなくてはなりません。

- a. 貴社の業務および製品に関連する法律や規制に基づいているか、顧客要求に応えているか
- b. 本ガイドラインで述べてきた内容に一致しているか
- c. 本ガイドラインで述べてきた内容に関係のある業務推進上のリスク特定とそれらを軽減する諸施策が講じられているか

これらを実行することで継続的改善が期待できますので、マネージメントシステムには以下が含まれていなければなりません。

1) CSR施策に対する取り組み方針の策定

貴社は、社会的責任、環境保全に対する責任に対する方針を経営幹部の承認を得て策定の後、それをすべての労働者が理解できる様に必要に応じて言語を翻訳した上で、徹底を図って下さい。

2) マネージメントシステム管掌役員の任命と責任

貴社は、マネージメントシステムおよびそれに関連する仕組みを機能させることに責任を負う管掌役員を任命の上、当該役員はそれが機能しているかどうかを定期的にレビューしなくてはなりません。

3) 法規制と顧客要求への対応

貴社は、本ガイドラインに記載されている事項、法律、その規制内容、および顧客の要求を理解するプロセスを構築しなくてはなりません。

4) リスクの見極めとその管理

貴社は、業務に関連する法令遵守、環境、*安全衛生、労働慣行、および労働倫理にはどのようなリスクが伴うのかを見極める様にしなくてはなりません。法令を遵守するために、各リスクの相対的な優先順位を決定し、適切な手続きとそれが発生しうる現場視察などが実施されなくてはなりません。またリスク評価にあたっては、貴社の事業や操業への影響度に加え、貴社の製品やサービスに関わる人々(自社およびサプライヤの従業員、顧客、地域住民など)への影響についても考慮されなくてはなりません。

*安全衛生：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) 改善目標の設定

貴社は、社会的責任、環境保全責任を果たす為の取り組みを改善するための達成目標、および実行計画は書面で作成されなくてはなりません。それは目標に向けた個々の活動進捗状況が検証できるものでなくてはなりません。

6) 研修プログラムの策定

貴社は、経営層および労働者向けに下記能力を身につけることを目的とした研修プログラムを策定の上、受講させなくてはなりません。

- a. 貴社の方針やそれに基づいた行動を起こすための手法、および改善目標に向けた活動を実行に移すことができるようになること。
- b. 業務に関連する法律や規制が求める内容に取り組めるようになること。

7) 労働者、サプライヤ、および顧客に対する伝達

貴社は、労働者、サプライヤ、および顧客に対して、貴社の方針とそれに基づいた実践、期待および取り組み実績に関して明確で正確な情報を伝達する様にしなくてはなりません。

8) 労働者からの要望に基づく改善

貴社は、本ガイドラインが求めている内容を労働者が理解しているかどうかを検証できて、且つ労働者からもそれらに対する意見を得ることができ、貴社取り組みを継続的に高めて行くことに結びつけられる様なプロセスが構築されなくてはなりません。労働者からのフィードバックを得る仕組みとしては、労働者が疑問や懸念事項などを報告できるホットライン等の窓口の設置や従業員調査、労働者、組合代表者との話し合いなどがあります、また貴社は、上記の仕組みを利用する労働者に対して不利益な扱いをしてはなりません。

9) 監査と評価の実施

貴社は、法規制の内容、本ガイドラインの内容、および社会的・環境保全責任に関連する顧客の契約上の要求に対して、貴社の取り組み内容が適合しているかどうかを定期的に自己監査をして評価する様にしなくてはなりません。

10) 是正措置の実施

貴社は、社内、または社外の第三者機関による評価、点検、調査、および審査によって不適合事項が特定された場合、適宜、是正措置を行うプロセスを構築しなくてはなりません。

11) 文書での記録、保持

貴社は、すべてのプライバシーを保護するための機密保持施策が法規制に適合しているかどうかを文書で記録、保持し検証継続する様にしなくてはなりません。

12) サプライヤの責任の検証

貴社は、本ガイドラインの内容をサプライヤに伝達し、サプライヤがその内容を遵守しているかどうかを確認できる方法を策定しなければなりません。

F. 品質・安全性

1) 製品安全性の確保

貴社は、製品設計を行う際には十分な製品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しなければなりません。また製品安全性に関しては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しなければなりません。製品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あり、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などがありますが、これらが求める内容を遵守して行かなければなりません。製品安全性の確保には、トレーサビリティ（部品、材料の調達・製造工程など）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含んだものでなくてはなりません。

2) 品質保証活動の推進

貴社は、品質保証方針を策定し、その方針に基づいたPDCAサイクルを回しながら継続的改善を行う品質保証活動を日々進めて行かなくてはなりません。そのためには組織体制を整備し、活動計画を定め、責任分担や手順を明示したいわゆる品質マネジメントシステムを構築して推進する必要があります。代表的な品質マネジメントシステムとしては、ISO9000、ISO/TS16949、ISO13485などがありますので参考にして下さい。

G. 個人情報、および機密情報の漏洩防止

1) サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御

貴社は、サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威が社内外に影響を与えることを防ぐための対策を講じなくてはなりません。コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、コンピュータウィルス、コンピュータワーム、スパイウェア、ランサムウェア、ソーシャルエンジニアリング、標的型攻撃などを指します。パソコンやサーバーがコンピュータウィルスなどに感染した場合、当該パソコンに保存されている顧客情報、機密情報が外部に流出するおそれがあるほか、他社のコンピュータを攻撃してしまうことにより、日常業務の停滞や信用失墜による重大な損失を発生させるなどの大問題を招く可能性があります。また標的型攻撃などにより、ネットワークに侵入された場合も各種情報の流失・破壊を受け、同様の損失を招くことがありますので、細心の注意が払われなければなりません。

2) プライバシーの保護

貴社は、サプライヤ、顧客、消費者、および労働者など、ビジネスに携わる全ての者の個人情報、プライバシーを合理的に保護することに取り組まなければなりません。プライバシーや情報セキュリティ関連法規制の内容に従って、個人情報の収集、保存、処理、転送、および共有を行わなくてはなりません。

3) 個人情報漏洩防止策の策定

貴社は、*個人情報不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩することがないように、労働者が遵守すべき規範や方針を策定し、PDCA サイクルを回してその管理を徹底して行かなくてはなりません。

*個人情報：生存する個人に関する情報、および当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるもの、或いは他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができるもの

4) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止策の策定

貴社は、顧客、第三者などの全ての*機密情報が不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩することがないように、PDCA サイクルを回してその管理を徹底して行かなくてはなりません。

*機密情報(機密である旨が合意されている文書、電磁的・光学的に記録されたデータ情報など、開示された情報や機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報のこと

以上

8. 改訂内容の来歴

版#	年月日	内 容
1	2009年1月5日	日立サプライチェーン CSR 推進ガイドブック・初版作成
2	2009年6月5日	"はじめに"に国連グローバルコンパクトへの参加表明記述を追加挿入
3	2017年1月5日	<ul style="list-style-type: none"> ①タイトルを日立 CSR 調達ガイドラインに変更 ②"はじめに"に SDGs、COP21 に関する記述を追加挿入 ③"日立グループ CSR 取り組み方針"を削除、代わりに" CSR マネジメントのフレームワーク"を新規挿入 ④"日立グループ人権方針"を新規挿入 ⑤"日立グループの紛争鉱物調達方針"を新規挿入 ⑥13 頁以降の"CSR 調達ガイドラインを"EICC の「Code of Conduct Version 5.1」の内容を参考に「日立グループ行動規範」の内容を参照、加味しながら新規挿入