

日立グループ調達パートナーの皆様へ

日立グループ^o サステナブル調達ガイドライン

2023年10月 第5版

株式会社日立製作所

バリュー・インテグレーション統括本部

目次

1. 日立グループの方針・取組み	4
1-1. 日立グループの方針	4
1-2. 日立グループの調達における取組み	8
2. 日立グループ調達パートナー行動規範	9
A. 労働	9
B. 安全衛生.....	11
C. 環境	13
D. ビジネス倫理	15
E. マネジメントシステム.....	16
F. 品質・安全性.....	17
G. 個人情報、および機密情報の漏洩防止	18
3. 改訂来歴	19

本ガイドラインは、日立グループの各種方針(日立グループ企業倫理・行動規範(2023年3月改訂)他)、取組み内容(人権デュー・ディリジェンス結果を含む)、および広くグローバルに認知された基準等(*)を踏まえて制定しました。

(*)主な参考文献は以下の通りです。

- 国連 世界人権宣言
- <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- 国連 ビジネスと人権指導原則
- https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf
- OECD 多国籍企業行動指針
- <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>
- (日本語仮訳版) https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf
- 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
- <http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>
- (日本語仮訳版) https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf
- ISO 9000 (品質マネジメントシステム)
- <https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>
- ISO 14001 (環境マネジメントシステム)
- <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>
- ISO 45001 (労働安全衛生マネジメントシステム)
- <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- RBA (Responsible Business Alliance) Code of Conduct 7.0 (2021年)
- <https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- JEITA (一般社団法人電子情報技術産業協会) 責任ある企業行動ガイドライン (2020年)
- <https://www.jeita.or.jp/japanese/pickup/category/2020/200331.html>

【定義】

本ガイドラインにおいて、調達パートナーとは、以下を代表とする日立グループの全ての調達取引先を意味します。

- ハードウェア(材料、部品、完成品等)のサプライヤー
- 製造作業(ハードウェア他)の委託先
- ソフトウェアライセンス・サービス提供企業
- ソフトウェア開発及びハードウェアエンジニアリング等の人的役務提供企業(請負・派遣契約を含む)
- 調達アライアンス企業

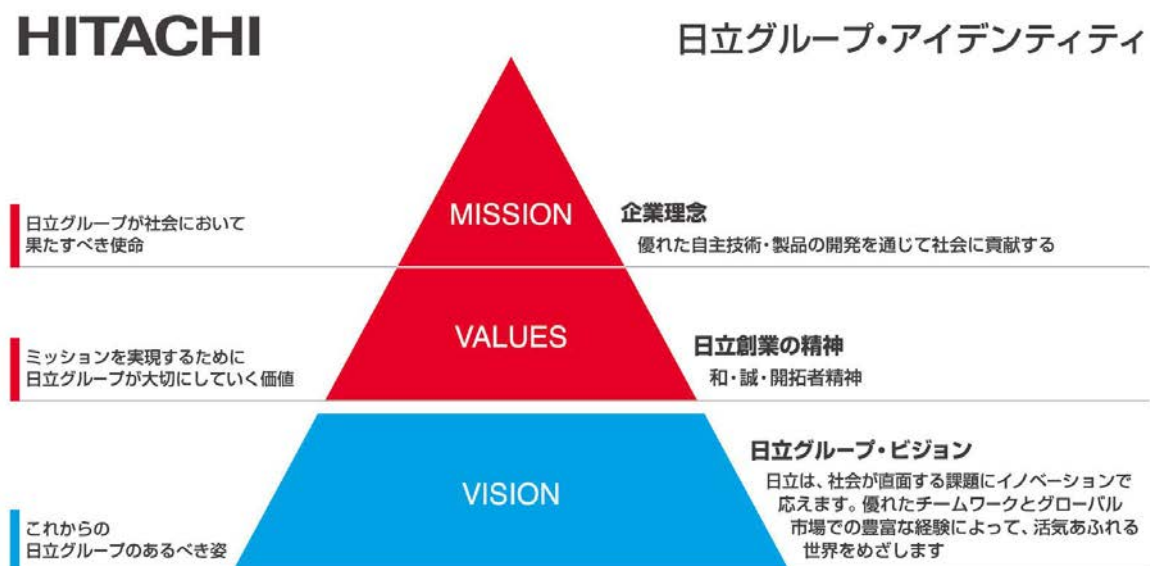
1. 日立グループの方針・取組み

1-1. 日立グループの方針

A. 日立グループ全社方針

A-1 日立グループ・アイデンティティ

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」ことを企業理念とし、この使命を実現するために、日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」という価値を堅持します。そして、これらを礎に、これからの日立グループのあるべき姿を示した「日立グループ・ビジョン」を加えて体系化したものを、「日立グループ・アイデンティティ」として定めています。



[日立グループ・アイデンティティ：日立 \(hitachi.co.jp\)](https://www.hitachi.co.jp)

A-2 日立グループ企業倫理・行動規範

日立グループ・アイデンティティに基づいて、日立グループのすべての役員および従業員の判断の拠り所や取るべき行動の基準を定めたものが、この「日立グループ企業倫理・行動規範」です。

[行動規範・コンプライアンス：日立 \(hitachi.co.jp\)](https://www.hitachi.co.jp)

A-3 日立グループ人権方針

日立グループは、2013年に「日立グループ人権方針」を制定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。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います。

[日立グループ人権方針 \(hitachi.co.jp\)](https://www.hitachi.co.jp)

B. 日立グループ調達方針

B-1 調達の基本方針

1. パートナーシップ

全ての調達パートナー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。

2. 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。

3. 調達パートナーの選定

調達パートナーの選定は、品質・納期・価格、技術開発力などに加え、調達パートナー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。

4. 情報の提供、秘密の保持

取引を希望される調達パートナー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。

B-2 日立製作所調達取引行動指針

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. 調達取引においては「日立グループ行動規範」をすべての行動の基本とする。

2. 調達パートナー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) すべての調達パートナーに公平に対応し特定の調達パートナーを有利にあるいは不利に扱ってはならない。

(2) 調達パートナー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、調達パートナーに不利益を課してはならない。

(3) 調達取引において知り得た調達パートナー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、最適な調達パートナーを開拓し、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) 継続する調達取引においては、調達パートナーの適格性を定期的に見直し、他の調達パートナーより有利な取引の可能性について検討する。

4. 調達パートナーの選定は、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・調達部門・検査部門に属する。
- (3) 調達パートナーとの契約は、調達部門が当社を代表して行う。

5. 調達取引に関して、調達パートナーから個人的給付を受けてはならない。

B-3 日立グループの責任ある鉱物調達方針

日立グループは、紛争地域および高リスク地域において、武装集団に対する支援、児童労働などの人権侵害、腐敗行為、環境破壊などに関わる恐れのある紛争鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金)やコバルトなどの鉱物を含んだ部品・材料の調達を回避するための責任ある調達活動に取り組んでいきます。

具体的には鉱物の原産国における社会課題や企業に期待される役割の理解に努めるとともに、「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リジェンスガイダンス」を尊重し、その内容に基づいたサプライチェーンの調査や取組みを継続していきます。

そして調達パートナー各社に対しては、RMI(Responsible Minerals Initiative)が提供する Conflict Minerals Reporting Template(CMRT:紛争鉱物報告書)などの国際的に認められたツールを活用し、鉱物の原産国や製錬業者の特定などのサプライチェーンに関する調査を行うと同時に、RMAP(Responsible Minerals Assurance Process) 適合製錬所からの調達を要請していきます。

1-2. 日立グループの調達における取組み

日立は、バリューチェーンにおいてサステナビリティを重視しています。2000年代初頭より日立グループ調達部門にて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(*)への参加表明を契機として、その取組みを一層加速、推進して参りました。調達パートナーの皆様とのお取引においては、「1-1. 日立グループの方針」にてご紹介した各種方針・行動規範に基づいた調達活動を徹底しています。また、サステナブル調達に関する方針を共有するため、約30,000社の調達パートナーの皆様へ「サプライチェーンCSR調達ガイドライン」を配布させていただくとともに、CSRモニタリング（日立グループサプライチェーンCSR調達ガイドライン対応チェックシートへの回答）・監査実施にもご協力いただき、調達リスクの最小化を図ってまいりました。責任ある鉱物調達については、「日立グループの責任ある鉱物調達方針」を策定し、国際的なガイドラインに基づき責任ある調達活動を進めています。

日立は、サステナビリティを重視した事業活動を発展させていくことが、調達パートナーの皆様と日立グループの相互繁栄につながっていくと考え、取組みを進めております。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。

日立グループのサステナビリティに関する最新情報・詳細は、下記ホームページをご覧ください。

[日立グループサステナビリティ \(hitachi.co.jp\)](https://www.hitachi.co.jp/sustainability)

(*) 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。2021年5月時点で1万7000を超える団体(うち企業約5,700)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。

2. 日立グループ調達パートナー行動規範

A. 労働

貴社は、労働者の人権を尊重し、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必要があります。これは臨時社員、移民労働者、学生、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。

(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）または年季奉公労働、非自主的または搾取的囚人労働、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。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、譲渡、またはその受け入れを含みます。また貴社が提供する施設（該当する施設には、労働者の寮や住居を含みます）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りません。貴社は、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または労働者がその内容を正しく理解できる言語で記述された雇用契約書を提示しなくてはなりません。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ません。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ります。

貴社は、労働者の身分証明書または移民申請書（政府発行の身分証明書、パスポート、就労ビザ、個人 ID 証明書等）を会社側で保持したり、或いは破棄、隠匿、没収してはなりません。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ます。そのような場合も、労働者本人が常にそれらの文書を管理可能でなければなりません。

貴社は、労働者に、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を負担させてはなりません。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、いかなる製造段階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さします。貴社は、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りません。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）を夜勤や時間外労働を含む、当該者の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。

貴社は、法規制に従って、学生労働者の就業記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデュー・デシリジェンス、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りません。そして貴社はすべての学生労働者に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、現地法がない場合、学生労働者、インターン、およびそれに準じる見習い労働者の賃金は、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、労働者に対して労働時間は現地法で定められている限度を超えてはなりません。さらに、週間総労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて 60 時間あるいは法的な労働時間の上限のどちらか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なければなりません。また、労働者の過重

労働の防止に努め、適切な休日(現地法で定められている休日以上または7日間のうち24時間連続する1日以上のおいずれが多い方)を与えなくてはなりません。

(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りません。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りません。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りません。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します。

(5) 労働者に対する人道的待遇

貴社は、労働者に対して暴力、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・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ってはならず、またこのような待遇の恐れがあってはなりません。また貴社は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りません。

(6) 差別/ハラスメントの排除

貴社は、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに取り組まなければなりません。貴社は、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、障がいの有無、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りません。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、差別的に使用される可能性の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。

(7) 結社の自由

貴社は、現地法に従い、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りません。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りません。

B. 安全衛生

貴社は、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、製品の均質性、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します。同時に職場における安全衛生上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します。なお、ISO 45001、ILO 安全衛生マネジメントシステムガイドラインなど、広く社会に認知されたマネジメントシステム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。

(1) 業務上の安全確保

貴社は、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）に対する曝露を、特定、評価、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減しなければなりません。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ます。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育が有効な方法で、尚且つ、労働者がその内容を正しく理解できる言語で提供されなければなりません。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りません。

(2) 緊急時への備え

貴社は、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りません。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りません。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、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を運用しなければなりません。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復帰を促進するための規定が含まれなければなりません。

(4) 産業衛生

貴社は、労働者の化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露を、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理しなければなりません。潜在的な危険源が特定された場合は、貴社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りません。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りません。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りません。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育を含ま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

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りません。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、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しなければなりません。貴社が労働者に寮を提供する場合には、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、労働者の母国語または労働者がその内容を正しく理解できる言語で、労働者が暴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みますがこれに限定されません）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りません。また安全衛生に関する情報は、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りません。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を提供する必要があります。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りません。

C. 環境

貴社は、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します。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りません。尚日立グループのグリーン調達に関する対応については、「日立グループ グリーン調達ガイドライン」も合わせてご覧ください。

(1) 環境許可とその報告

貴社は、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りません。

(2) 環境汚染防止と資源の削減

貴社は、汚染物質の排出、および廃棄物の発生を発生源、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する必要があります。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、その使用を抑えなければなりません。

(3) 環境に危険をもたらす物質

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、および破棄を確実にしなければなりません。

(4) 固形廃棄物

貴社は、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りません。

(5) 大気への排出

貴社は、操業中に発生する揮発性の有機化合物 (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を、特性化、定期的監視、制御し、排出される前に必要な処理を実施しなければなりません。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、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、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) 水の管理

貴社は、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りません。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りません。貴社は、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、全社規模の温室効果ガス削減目標を設定しなければなりません。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を、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しなければなりません。貴社は、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りません。

(9) 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ま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
- 調達パートナー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、か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を保た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、ビジネスを獲得または保持したり、何者かにビジネスを割り当てたり、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。贈収賄・腐敗防止法令の遵守を確実にするために、監視、記録保存、および手続きが遂行されなければなりません。

(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、貴社の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。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を、当該規制と広く浸透している業界慣習に従って、開示し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、また顧客および調達パートナーの情報を保護しなければなりません。

(5) 公正なビジネス、広告、および競争法遵守

貴社は、公正な競争ルールに則ったビジネス活動を行い、正確で誠実な広告をするなど、適用されるすべての競争法を順守した事業活動を行わ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) 告発者の保護と報復の排除

貴社は、法律により禁止されていない限り、調達パートナーおよび従業員である内部告発者の保護を確実にするプログラムを維持しなければなりません。貴社は、それらの内部告発者が報復のおそれなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、保持する必要があります。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、自社が製造する製品に含まれる鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金など)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、または同等と認められたデュー・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りません。日立グループの責任ある鉱物調達の考え方については、「日立グループの責任ある鉱物調達方針」も合わせてご覧ください。

E. マネジメントシステム

貴社は、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しなければなりません。マネジメントシステムは以下を確保することを目的としなければなりません：

- a. 貴社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. 本ガイドラインへの適合、および
- c. 本ガイドラインに関連した運用リスクの特定と軽減。また、マネジメントシステムによって継続的改善を促進します。

マネ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) 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貴社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

マネジメントシステムおよびそれに関連する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します。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します。

(3) 法的および顧客の要求事項への対応

貴社は、本ガイドラインに記載されている事項を含み、適用される法規制および顧客要求事項を特定、監視、理解するプロセスを構築しなくてはなりません。

(4) リスク評価とその管理

法令遵守、環境、安全衛生(*)、および貴社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則の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要度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します。

- (*)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

(5) 改善目標の設定

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貴社のパフォーマンスに関する定期的な評価を含みます。

(6) 研修プログラムの策定

管理職および労働者が貴社の方針、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) 労働者、調達パートナー、および顧客に対する伝達

労働者、調達パートナー、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プロセス。

(8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

本ガイドライン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おそ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りません。

(9) 監査と評価の実施

法規制の要求事項、本ガイドラインの内容、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) 是正措置の実施

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) 調達パートナーの責任

本ガイドラインの内容を調達パートナーに伝達し、調達パートナーの本ガイドラインへの遵守を監視するためのプロセス。

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や安全基準等(日本：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、各種法令の細則や JIS 等。 海外：UL、BSI、CSA 等)が求める内容を遵守しなければなりません。これら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合わせてご覧ください。

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、コンピュータウイルス、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、標的型攻撃などをさします。パソコンやサーバーがコンピュータウイ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、調達パートナー、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(*)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、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であって、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（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を含む）。

(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（電磁的あるいは光学的に記録されたデータ情報を含む）などにより開示された情報や、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。

3. 改訂来歴

No.	改訂年月	履歴
1	2009年1月	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	"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	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
4	2021年7月	①タイトルを日立グループサステナブル調達ガイドラインに変更 ②日立グループの各種方針(日立グループ行動規範(2018年2月改訂)他)、取り組み内容(人権デュー・ディリジェンス結果を含む)、および広くグローバルに認知された基準を参照し制定
5	2023年10月	①日立グループ企業倫理・行動規範(2023年3月改訂)に伴う変更 ②日立グループ人権方針の記載内容変更