

Nitto グループ
サプライヤー行動規範

2025 年 2 月
日東電工株式会社

はじめに

Nitto グループは 2030 年ありたい姿として「なくてはならない ESG トップ企業」を掲げ、サプライチェーン全体で持続可能な調達活動を推進しています。

Nitto グループはすべてのステークホルダーから信頼され選ばれる企業となるべく、2016 年に CSR 調達ガイドラインを制定、2019 年に改定して CSR 調達に取り組んできました。そして今回、温室効果ガス抑制、水、生物多様性、ビジネスと人権などの外部環境の変化に追従するべく、昨今のサプライチェーン管理の潮流や法規制、Responsible Business Alliance（RBA）行動規範の改定などを踏まえ、「CSR 調達ガイドライン」を見直し、「サプライヤー行動規範」に改定いたしました。

CSR 調達の実現は Nitto グループとサプライヤー様が価値観を共有し、サプライチェーン全体で協働して CSR 活動に取り組むことが必要であり、それがサプライヤー様との共存共栄につながるものと考えています。

本規範は、サプライヤー様に具体的に実践・順守いただきたい行動・活動の基準についてまとめたものです。サプライヤーの皆様におかれましては、本規範の主旨をご理解いただき、サプライヤー行動規範への順守をお願いします。また、貴社のサプライヤー様への展開も含め、サプライチェーン全体で持続可能な調達の実現に向けて活動を進めていただきますよう協力をお願いします。

Nitto グループではサプライヤー行動規範に則ったサプライヤー様との取引を最優先とします。また本規範の順守状況を確認するため、Nitto グループが行う CSR アセスメントへの回答や訪問調査への対応にご協力をお願いします。調査の結果、本規範に未対応の項目がある場合、Nitto グループは本規範に基づく取り組みの実現に向けて、サプライヤー様を全力で支援します。Nitto グループとともに改善に向けてご協力いただけますようお願いいたします。今後、ご協力いただけない場合は改善までの取引の保留や取引内容の見直しをおこなうことをご承知おください。

今後もサプライヤーの皆様と共に取り組んでゆく所存ですので、何卒ご理解・ご協力をお願いいたします。

パートナーホットライン

Nitto グループでは Nitto グループとお取引のあるサプライヤー様を対象とした通報窓口を設置しております。資材調達における弊社役職員による倫理・コンプライアンスに反する行為やその疑いがある行為があった場合や、サプライチェーン全体において本規範に記載の項目に関連するご懸念がありましたら、パートナーホットラインへの通報をお願いいたします。通報先は調達部門ではなくコンプライアンス担当部署に設定しており、通報による不利な取り扱いをしない体制をとっております。詳細は下記ホームページをご参照願います。

https://www.nitto.com/jp/ja/about_us/procurement/partner_hotline/

※本規範において、ビジネスパートナー様とは「サプライチェーン全体で Nitto グループとビジネス上の取引関係にある方（サプライヤー様、顧客）」を、サプライヤー様とは「Nitto グループへ製品やサービスを提供する方（間接的な取引も含む）」のことを指します。

目次

1)	労働人権	P4
2)	安全衛生	P6
3)	環境	P9
4)	公正取引・倫理	P12
5)	品質・安全性	P14
6)	情報セキュリティ	P15
7)	BCP（事業継続計画）	P16
8)	社会貢献	P16
9)	CSR のサプライチェーンへの浸透	P17
10)	マネジメントシステム	P17

1)労働人権

職場環境や生産性の向上には、全ての働く人がディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現することが重要とされています。企業には就労形態を問わず、職場で働く全ての従業員において労働者の権利（人権）を尊重し、尊厳をもって接することが求められています。

1-1)強制労働の禁止

- ・人身売買を伴う労働や監禁労働・奴隷労働などあらゆる形態の強制労働を禁止しなければなりません。
- ・すべての従業員を、雇用前に契約内容を合意した上で本人の自由意志をもって雇用しなければいけません。
- ・契約内容の合意に使用する文書（雇用契約書や雇用条件通知書など）は、被雇用者が理解できる言語で作成しなければいけません。
- ・雇用した従業員に対し、移動の自由に不合理な制限を設けてはいけません。
- ・雇用した従業員は、正当な理由を説明して離職の希望を申し出た場合に、違約金なしに、いつでも自由に離職することを可能としなければなりません。
- ・雇用した従業員からの手数料の徴収や不当な控除は禁止しなければなりません。
- ・雇用した従業員の身分証の預託を義務付けることを禁止しなければなりません。

解説

「強制労働」とは、自分の意志によるものでなく他のものに強要されることにより行う労働のことを言い、強制労働は深刻な人権侵害となります。

雇用条件や契約内容を本人が理解できる言語で説明することは、本人の就労の意志を確認するために必要です。また、手数料の徴収や不当な控除、身分証（パスポート、在留資格証、マイナンバーカード、年金手帳など）を会社で保管することを義務付けることなどは、離職の自由の制限につながる恐れがあるため、Nitto グループとして認めることはできません。

※手数料の徴収：採用時の紹介（斡旋）手数料など

※不当な控除：業務に必要な制服や個人保護具、研修の費用を個人に負担させることなど

1-2)児童労働の禁止

- ・各国・地域における最低就業年齢に満たない児童を雇用してはいけません。
- ・18 歳未満の若年労働者を雇用する場合は、時間外労働や危険有害業務への就業、深夜勤務は禁止しなければなりません。

解説

「児童労働」とは、各国・地域（または国際労働機関(ILO)）で定めた最低就業年齢に満たない児童が従事する労働のことです。例えば日本では、労働基準法で義務教育終了まで（15 歳に達した日以後、最初の 3 月 31 日を過ぎるまで）は、就業を禁止されています。また、基本的に 18 歳未満の危険有害業務への就業や深夜勤務は禁止されています。

※危険有害業務：有害物質を扱う作業や高所作業等

※深夜勤務：一般に午後 10 時から午前 7 時までの連続する少なくとも 7 時間を指す

就業年齢に関し、法令の定めがない国では、ILO の規定に準拠ください。また、もしも児童労働が判明した場合は、人道的立場からその児童の修学を支援するなど、救済することが求められます。

1-3)労働時間

- ・時間外労働時間を含めた労働時間は、各国・地域の法令で定められた限度を超えてはいけません。
- ・従業員には 7 日間に 1 日以上の日を与えなければいけません。
- ・各国・地域の法令に定められた年次有給休暇や長期休暇の権利を与えなければいけません。
- ・勤務日数/時間、時間外労働時間を正確に記録しなければなりません。

解説

著しい長時間労働は労働者の精神的・肉体的健康を害し、うつ病等の精神疾患や過労死・自殺などにつながる可能性があるため、「労働時間」を適切に管理しなければなりません。労働者の健康と安全を守るための労働時間の基準として、例えばサプライチェーンにおける労働環境の安全性や労働者の権利に対する支援を目的とした企業連盟である Responsible Business Alliance（RBA）では、1 週間の労働時間の上限を 60 時間と定めています。また、世界の労働者の労働条件と生活水準の改善を目的とする国際機関である国際労働機関（ILO）では 1 週間の労働時間の上限を 48 時間と定めています。こうした国際的な基準を参考に自社の基準を設定いただくことを期待します。

なお強制労働を禁止する観点から、すべての時間外労働が自発的なものであることも求められます。

また、休憩や労働時間の決定は妊娠中や産後の間もなく復帰された方などジェンダーへ配慮することも望ましいです。

1-4)適正な賃金

- ・従業員には、少なくとも各国・地域の法令で定められた最低賃金を支払わなければいけません。
- ・超過勤務の手当は、各国・地域の法令に準拠して、正規の時給を割増した金額を支給しなければいけません。
- ・従業員が理解できる言語で作成された給与明細を提示しなければいけません。

解説

「最低賃金」とは、各国・地域の賃金関連法令で定められた最低の賃金を言います。同じく法律により従業員へ提供される福利厚生が定められている場合は、不足なくこれを提供する必要があります。

従業員に対する懲戒としての減給や不当な控除は、「働いた時間は給与を支払う」の原則に基づき禁止することが求められています。また、給与は労働時間に相当する額であるとともに、同一労働、同一資格には差別なく同一の賃金が支払われることも求められています。そのため、懲罰目的の賃金減額や不当な控除が行われていないことを期待します。

そして、従業員自身で業務に対する正しい報酬額が支払われていることが確認できるよう、言語や表現に配慮した給与明細の提示や内容説明が求められています。さらに、離職者に対しても、入社時に会社と合意した期間内に遅滞なく賃金が支払われることが求められています。

1-5)非人道的扱いや差別の禁止

- ・虐待や各種ハラスメント行為を禁止するとともに、これらの事象に対応した懲戒方針・手続を明確に定義し、従業員に開示しなければいけません。
- ・求人・雇用における差別がないようにし、職場における処遇の公平性確保に努めなければいけません。
- ・宗教的慣習や障がい有する方が就労に際し便宜を求めてきた場合は、合理的な配慮で対応しなければいけません。

解説

従業員の人權を尊重し、精神的・肉体的虐待、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の各種ハラスメント、体罰・精神的もしくは肉体的な抑圧、言葉による虐待等の非人道的な扱いがないようにしてください。

「差別」とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用、昇進、報酬、研修受講などの機会や処遇に差を設けることを言います。例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、障がいの有無、宗教、政治的見解、妊娠、結婚歴、組合加入の有無、遺伝情報などに基づき、昇進や賃金に差をつけるようなことを言います。

雇入時健康診断の受診依頼は、健康診断、妊娠検査の結果が雇用条件としてみなされる可能性があるため、実施の目的（安全な労働環境を提供すること）を明確にして実施することが望ましいです。

また、従業員が本人あるいは周囲の方への非人道的扱いや差別に対する懸念を、安心して会社に伝えることができるような連絡プロセスを構築することが求められています。

1-6)従業員の団結権

- ・労働環境・待遇の改善を実現する手段としての従業員の団結権や団体交渉権、平和的集会および結社の自由に対する権利を尊重しなければいけません。

解説

「従業員の団結権の尊重」とは、各国・地域の法令に基づき、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく団体交渉等を行うために労働組合に加入する自由、団体交渉を行う自由等に配慮することです。

2)安全衛生

業務上の怪我や病気の発生率を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な職場環境を維持することは、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲の向上につながります。

2-1)職場の安全・衛生

- ・使用する機械装置類に適切な安全対策を講じなければいけません。
- ・職場において使用される危険化学物質、各種エネルギー源、高所からの落下等のリスクを評価し、適切な技術・管理手段の制定、作業員への教育・周知により作業員の安全を確保しなければいけません。
- ・人体に有害な化学的・物理的物質の暴露を防ぐための管理基準の制定、作業員への教育・周知、身体を保護するために必要な個人保護具の提供などの適切な対応をとらなければいけません。
- ・労働する上での適切な環境（照明・温度管理・換気等）を提供しなければいけません。
- ・特別な配慮を必要とする方（妊娠中、授乳中の方など）に対する安全衛生の方針を策定し、安全対策

を講じなければなりません。

解説

作業で使用する機械装置類への安全装置の採用、人体に有害となる、化学物質、物理的な物質（粉塵、悪臭、騒音、紫外線、放射能、熱、振動等）などの好ましくない環境への改善を行っていくこと、また、そのような環境で作業従事頂く作業員への保護用品の提供や、管理基準の制定・運用、作業員への教育などが必要です。

また、従業員が職場の安全上の懸念を、安心して会社に伝えることができるような連絡プロセスを構築することが求められています。

2-2)緊急時の対応

- ・起こりうる災害・事故等を評価・特定し、緊急時の対応策を、訓練・教育を行うことにより職場内に周知徹底しなければいけません。
- ・訓練は少なくとも年に1度以上、全従業員が参加しなければなりません。
- ・各国・地域の法令に基づいた緊急避難路(非常口等)を確保しなければいけません。

解説

日ごろから事故や災害等が発生しないように施設を管理することが基本ですが、万が一にも災害や事故等の緊急事態が発生した場合に従業員の生命・身体、さらには施設の資産を守るため、予め緊急時の対応策（計画）を策定しておくことが重要です。緊急時対応計画（Emergency Response Plan, ERP）は、組織や団体が非常事態や災害などの緊急事態に備え、適切な対応や復旧活動を実施するための計画で、各段階での責任と役割分担や、緊急通報、連絡手順を整備した上で緊急時の対応策が求められます。

「緊急時の対応策」とは、災害や事故等による緊急事態が発生した際に行う報告、従業員への連絡・通知、避難設備の設置、避難方法の明確化、医薬品や緊急時の食料等の備蓄、火災報知器・消火器等の設置、緊急通信手段の確保、復旧計画の整備などがあげられます。

「訓練・教育」の手段としては、従業員への避難訓練をはじめとした緊急対応教育の実施、避難経路や緊急対応手順書の掲示等があります。

施設が24時間稼働している場合は、夜間でも想定した避難行動がとれることを確認するために外が暗い時間帯に訓練を行うことが求められています。

2-3)労働災害・労働疾病

- ・労働災害・労働疾病の防止・管理のための手順と仕組みを整備しなければいけません。
- ・労働災害・労働疾病が発生した場合、追跡および報告のための手順と仕組みを整備し、原因の特定と状況の把握を行い、必要な是正措置を行わなければいけません。
- ・重量物の取り扱い、長時間の立ち作業など、身体に負担のかかる作業を特定し、従業員の災害・疾病につながらないよう、定期的な休憩時間の提供、作業補助具の提供、複数作業員での分担等、適切に管理しなければいけません。
- ・応急処置キットを提供し、その内容が職場の規模に十分であるよう、定期点検を行わなければいけません。

解説

従業員が安心して働ける環境を作るために、労働災害や労働疾病の削減・予防が必要です。そのためには、労働災害や労働疾病が発生した際の従業員からの通報の奨励、事例の分類・記録・調査、必要な治療の提供、原因の特定とその排除のための是正措置の実行、対象者の職場復帰の支援、労災保険への加入等を行うための制度や施策の構築が必要です。労働災害が発生した現場で従業員が差し迫った危険にさらされた場合は、従業員の安全確保を第一とした対応が求められるとともに、その場で二度と危険な状況が発生しないことを、会社が確認することも求められます。

また、各国・地域の法令の定めに応じて行政への必要な手続を行うことも必要です。

2-4)施設の安全・衛生

・従業員の生活のために提供される施設（寮、食堂、休憩室、トイレ等）の安全衛生（照度、温度・湿度管理、緊急避難路）を適切に確保しなければいけません。

解説

「安全衛生の確保」とは、例えば、清潔・衛生が保たれていることに加え、国際的な住宅基準に合致していることや、労務スペースと休憩スペースが分離していることなどが求められます。

※国際的な住宅基準

- 寮は衛生施設（共用エリア、廊下、トイレ等）が清潔で適切に維持されている
- 居住エリアと調理施設は分離されている
- 適切な火災・熱検知、警報・通報、消火の設備を備えている
- 各労働者に十分なスペースとプライベートな安全に保管できる専用ロッカーが与えられている
- 全ての施設が男女別に区別され、人数に見合っている

参考：Workers' accommodation: processes and standards

<https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/publications-gpn-workersaccommodation>

2-5)従業員の健康管理

- ・すべての従業員に対し、少なくとも法令に定める健康診断等を行い、疾病の予防・早期発見を行えるよう健康管理を行わなければいけません。
- ・特に女性労働者の就業については、妊娠中および出産後（授乳中）の健康・安全の確保に努めなければいけません。

解説

少なくとも、各国・地域の法令で定める水準での健康診断等を実施し、従業員の疾病の予防・早期発見を図ることで、例えば過重労働による肉体的・精神的な疾病を予防し、作業効率の向上や作業工程の安定化などが期待できます。

2-6)安全衛生に関する法令に基づく許認可等

- ・各国・地域の法令に従い、必要な許認可や免許の取得、検査の実施、行政当局への報告を実施しなければいけません。

3)環境

世界水準のものづくりにおいて、企業が環境への責任を果たすことは不可欠です。企業は環境への影響を特定し、地域社会、環境、および資源への依存と影響を最小限に抑える必要があります。

3-1)製品等に含有される化学物質の管理

- ・製品や副資材等に、各国・地域の法令、顧客要求等で含有を禁止された化学物質が含まれないようにしなければいけません。
- ・各国・地域の法令等で表示義務が定められた化学物質が製品等に含まれる場合は、明示しなければいけません。

解説

各国・地域の法令等で指定された含有禁止物質や含有表示義務のある物質等について法令の定めを順守してください。また、そのために必要に応じて、含有の有無・含有量等を確認するための試験評価を行い、その記録を保管することも検討してください。

3-2)有害物質の管理

- ・人体や環境に有害な化学物質等を特定し、各国・地域の法令に基づいて適切な使用、取り扱い、保管、ラベリング等を行わなければいけません。
- ・有害物質の輸送・廃棄を行う場合は、政府認可等を受けた適切な処理業者に委託し、適切に処理が行われたことを確かめ、文書として保管しなければいけません。

解説

製造工程で使用する化学物質、製品や廃棄物等に含まれる化学物質のうち、人体や環境に悪影響を与える有害な化学物質は、その存在を特定するとともに、悪影響を与えないように管理する必要があります。

そして、有害物質による事故を想定した緊急対応計画を策定し周知することが求められています。

また、有害廃棄物が適切に処理されていることを確かめるため、有害廃棄物処理業者および輸送業者に対する定期評価と、必要に応じて是正措置を行うことも求められています。

3-3)廃棄物の管理

- ・廃棄物は、各国・地域の法令で定められた方法で廃棄やリサイクル等を行い、廃棄物発生量の削減に努めなければいけません。
- ・廃棄物が適切に処理されたことを確かめ、文書として保管しなければいけません。

解説

廃棄物に関する各国・地域の法令を順守するとともに、自主基準を設けて3R(リデュース、リユース、リサイクル)を実施することで環境負荷を減少し、サステナブルな事業環境の構築を目指してください。

また、資源効率改善のための管理システム(リサイクルや再生利用の促進、資源の節約や最適化など現場での運用に関するシステムや、循環経済への移行など事業戦略に関するシステムなど)を構築し周知することが求められています。

3-4)大気汚染の防止

- ・大気汚染物質(オゾン層破壊物質を含む)の分析と監視に努め、各国・地域の法令に基づいて必要な管理や処理を行ったうえで排出しなければいけません。
- ・大気汚染物質の処理システムに関して、日常的に異常等が発生していないかのモニタリングを実施しなければいけません。

解説

「大気汚染物質」とは、揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、粒子状物質、オゾン層破壊物質、燃焼により発生する副産物等を含みます。

3-5)騒音の防止

- ・騒音源や伝達経路の分析、および境界騒音の監視に努め、各国・地域の法令に基づいて必要な管理をしなければいけません。

3-6)水質汚濁の防止

- ・排水の分析と監視に努め、各国・地域の法令に基づいて必要な管理や処理を行ったうえで排出しなければいけません。
- ・排水処理システムに関して、日常的に異常等が発生していないかのモニタリングを実施しなければいけません。

3-7)自然・生物多様性の保全

- ・バリューチェーン上の天然資源の利用(依存)状況および事業で発生する環境負荷(影響)の状況の把握に努めなければいけません。
- ・天然資源(原材料・水等)の使用について、自主基準を定め、設備改善やリサイクルの促進等の継続的な取組みにより、資源投入量の削減に努めなければいけません。
- ・天然資源に関する地域固有のリスク(水リスク、土地利用状況、保全地域の分布など)の把握に努めなければいけません。
- ・上記の自然・生物多様性の保全に関する方針を作成し、公表することを検討ください。

解説

世界的に水資源や森林資源などの天然資源の減少や、関連する自然・生物多様性の劣化・損失が懸念されています。そのため、企業としてそうした天然資源の使用量の削減に取り組むことはもちろん、自社の事業全体(バリューチェーン)における自然・生物多様性への依存と影響を理解した上で、天然資源の利

用に関するリスクと機会を把握し、行動することが求められています。

事業における天然資源の利用状況および事業で発生する環境負荷の状況を評価し、優先的に取り組まなければならない事業や地域を特定した上で、対策を検討ください。

これまでは環境問題として企業が排出する環境負荷が周辺へ及ぼす影響について、その対策が問われてきましたが、近年は天然資源の利用にあたってはその産地周辺の生態系の保全とともに、利害が衝突する住民の生活する権利の保護も課題となってきた点にもご留意ください。

3-8)エネルギー消費および温室効果ガス排出の削減

- ・エネルギー消費および温室効果ガス排出に関する削減目標を策定し、継続的にその消費および排出削減に努めなければいけません。
- ・エネルギー消費量および温室効果ガス排出量を公表し、目標に対する進捗も報告しなければいけません。
- ・温室効果ガス排出量は自社操業のフェーズ（スコープ1、2）だけでなく、バリューチェーンの上流、下流のフェーズ（スコープ3）を含む、バリューチェーン全体で管理しなければいけません。

解説

化石燃料や熱、電気などのエネルギー使用は合理化を図り、継続的な省エネルギーの推進に努めてください。

「温室効果ガス」には様々なものがありますが、特に京都議定書で定められた、二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF₆、および NF₃ の7種類の物質については、自主的な削減目標を設け、継続的な削減に努めてください。

地球規模の課題である気候変動への実効性のある対策として、事業のライフサイクル全体（バリューチェーン）で温室効果ガスの削減に貢献することが企業に求められています。資源の調達から廃棄のライフサイクル（バリューチェーンの上流から下流まで）の中で、どの活動からの排出量が多いかを把握することで、効果的な対策を講じることが期待されます。

また温室効果ガス排出量の測定と報告にあたっては GHG プロトコル（温室効果ガス（GHG）の排出量を算定・報告する際の国際的な基準）を参照することが求められています。

Nitto グループは、「Nitto グループカーボンニュートラル 2050」を宣言し、脱炭素社会の実現を目指しています。具体的な取り組みとしては、事業活動で使用する電力を 100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的なイニシアチブ RE100（Renewable Energy 100%）へ加盟し、さらには SBTi（Science Based Targets Initiative）の認定を受けた科学的根拠に目途づく目標（以下、SBT）を掲げてサプライチェーン全体での温室効果ガス削減に取り組んでいます。サプライヤー様におかれましては、Nitto グループの方針にご賛同の上、SBT など実行性の高い目標を策定し、ともに温室効果ガス削減に取り組んでいただけることを期待します。

※RE100 : <https://www.there100.org/>

※SBTi : <https://sciencebasedtargets.org/>

3-9)環境関連法令に基づく許認可

- ・各国・地域の法令に従い、必要な許認可の取得や行政当局への報告を実施しなければいけません。

解説

法令に基づく許認可や報告とは、例えば、法令で定められた有資格管理者の設置、特定施設の届け出、管理者による行政への報告などがあります。

環境法令への対応状況について、内部外部の監査を行い、許可要件に順守していることを確かめることが求められています。

4)公正取引・倫理

企業が社会的責任を果たし、ビジネスを成功させるためには、自社だけではなくサプライチェーン全体で、高い水準の倫理を維持しながら公正な取引を行う必要があります。

4-1)公正な企業活動

- ・誠実な倫理規定やビジネス行動基準を作成・公開し、取引において実践しなければいけません。
- ・優越的な立場を濫用してサプライヤー様等に不利益を与えるような行為を行ってはいけません。
- ・公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行ってはいけません。
- ・サプライヤー様とは健全で対等な関係を構築し、公正さを疑われるような、特定のサプライヤー様との癒着や金銭・贈答品の授受、過剰な接待を行ってはいけません。
- ・政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄・違法な政治献金などを行ってはいけません。
- ・贈収賄、恐喝、横領など不適切な利益の供与・受領を禁止する方針を明示し実践しなければいけません。
- ・利益相反を未然に防ぐため、社内で申告を奨励しなければいけません。
- ・腐敗防止のための法令を順守しなければいけません。
- ・犯罪組織・テロ組織などの反社会的勢力の利用・利益の供与などを行ってはいけません。

解説

全てのビジネス上の取引において、誠実で倫理的な取引に徹してください。サプライヤー様に対して、購入者や委託者という立場を利用して、一方的に取引条件を決定・変更するような優越的な立場を利用した不公正な取引は行わないでください。サプライヤー様とは、常に公正な契約をベースとした取引を行ってください。

競合先とは、常に公正で自由な競争関係を保ち、カルテル・談合のような不法行為は行わず、また他社の営業秘密の違法な入手や他社製品に関し顧客に誤解を与えるような行為は不正競争行為となりますので決して行ってはいけません。

4-2)正確な情報の提供・開示

- ・すべての取引は、透明性をもって実施し、各国・地域の法令に基づき、製品・サービス等に関する正確な情報を適切に開示しなければいけません。
- ・ステークホルダーに対し、製品・サービス・ビジネス活動・財務状況・業績・リスク情報等を適時適切に提供・開示しなければいけません。

解説

製品・サービスに関する仕様・品質・取り扱い方法や、製品に使用している部材や含有物質等について、消費者や顧客に対して正確な情報を提供してください。

法令での開示義務等に関わらず、事業活動の内容・財務状況・業績・リスク情報等を積極的にステークホルダーに情報提供・開示するようにしてください。

また、会社が公表する情報は正確であり、虚偽または誤解を招くものでないことを公表前に確認するプロセスを構築し、運用することが求められています。例えば情報の正確性を確保するため外部組織による監査・検証をうけることも有効です。

4-3) 知的財産の尊重

- ・他者の知的財産権を侵害してはいけません。

解説

「知的財産」とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、その他の知的財産に関して法令により定められた権利を言います。

製品・サービスの開発・生産・販売・提供などを行う際には、他者の知的財産の侵害がないことを事前に十分に調査するようにしてください。

4-4) 適切な輸出管理

- ・法令等で規制されている技術・物品の輸出に関し、管理体制を整備して必要な輸出手続きを行ったうえで輸出を行わなければいけません。

解説

「法令等で規制されている技術・物品」とは、国際合意等(ワッセナー・アレンジメント等)に基づく各国・地域の法令等で輸出に規制のある部品・製品・技術・設備・ソフトウェア等のことです。

4-5) 責任ある鉱物調達

- ・紛争地域および高リスク地域から産出された、武装勢力の資金源となるような紛争鉱物を製品の原材料として使用してはいけません。
- ・紛争地域および高リスク地域から産出された紛争鉱物を使用していないことを確かめるため、サプライヤー様ヘデュー・デリジエンスを実施し、取引する鉱物の原産地と流通過程を調査しなければいけません。
- ・紛争地域および高リスク地域から産出された紛争鉱物の使用を禁止する、責任ある鉱物調達方針の策定し、開示しなければいけません。
- ・「Nitto グループ責任ある鉱物調達方針」でサプライヤー様に求める内容について十分ご理解をください。

解説

「紛争鉱物」とは、コンゴ民主共和国及びその周辺諸国等で産出される錫、タンタル、タングステン、金（3TG）に代表される、世界の紛争地域および紛争の高リスク地域で採掘される鉱物で、武装集団等の資金源となり深刻な人権侵害に加担することになりうるもののことをいいます。さらに近年はコバルト等の鉱物も紛争鉱物と同様のリスクが懸念されており、併せて管理することが求められる場合があります。

武装勢力の資金源となるリスクや重大な人権リスクを孕んでいることが懸念される紛争鉱物やコバルト等の鉱物を利用していないことを確認するために、「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・ディリジェンス・ガイダンス」に沿ったデュー・ディリジェンスを実施ください。

なお、紛争鉱物の管理に関するマネジメントシステムは毎年見直しを行い、適合性を確認し、必要に応じて改善することが望ましいとされています。

4-6)不正行為を発見・予防する制度構築

- ・匿名で通報できる内部/外部相談窓口を設け、サプライヤー様や従業員等からの懸念の提起や問題・相談を受け付けるとともに、通報者の秘密保持や不利な取り扱いを受けないための制度を構築し、文書化し公開しなければいけません。
- ・受け付けた通報や相談について、会社がどのように対応したか、必要な場合、適切な関係者へフィードバックしなければいけません。
- ・従業員に対し、利用可能な相談窓口についての周知を行わなければいけません。

解説

公正な企業活動を行うために、従業員の教育を行うとともに、不正行為の早期発見対応のために、外部・内部からの相談窓口を設け、相談者の秘密を守り、適切な保護がされるような仕組みを構築し公開してください。

なお、取得した情報の取り扱いには十分注意し、通報者の安全を確保する（関係者の心身の保護と報復の禁止）ことが求められています。

5)品質・安全性

製品への信頼性の確保には品質・安全性の追求は不可欠です。品質・安全性の高い製品は、企業にとって競争上の優位性となり、また不良品の回収やリコールによるコスト削減につながります。

5-1) 製品の安全性と品質の確保

- ・製品の安全性や品質に関し、製品の設計時点より十分な安全性と品質を確保し、使用される各国・地域での法規制や規格を満たすだけでなく、製造者責任を考慮して生産・販売しなければいけません。
- ・弊社との取引で影響が懸念される品質事故が発生した際は速やかにご報告ください。

解説

製品安全性の確保のために、材料・部品・プロセス履歴などのトレーサビリティを確保して、万一問題が発生した際に、迅速に問題が波及する対象などを特定できる体制を構築してください。

6)情報セキュリティ

個人情報、プライバシー、営業秘密等の機密情報などの情報セキュリティ管理は、欠かすことができません。コンピュータ・ネットワークに対する脅威への対応策はもちろん、印刷物等の非電子データについても適切な管理が必要です。

6-1)機密情報の保護

- ・営業秘密、顧客機密/自社機密等の機密情報は適切に管理・保護しなければいけません。
- ・コンピュータ・ネットワークの脅威に対する防護策を講じ、自社・他社へ被害を与えないよう、管理を徹底しなければいけません。
- ・情報セキュリティに関する法令を順守し、取得したビジネスパートナー様の情報を保護しなければいけません。

解説

「機密情報の適切な管理・保護」とは、個別の機密情報毎に、機密レベルや保管期間等を適切に設定し、保管方法、アクセス制限、アクセス記録等必要な機密情報管理を行うことで、機密情報が漏洩したり、不正に開示・利用されたりすることがないように守ることです。

「コンピュータ・ネットワークの脅威」とは、例えばコンピュータウイルス、スパイウェア等に感染するなどして、コンピュータ上に保管されている情報が流出するような脅威を言います。対応策としては、例えばウイルス対策ソフトの導入やコンピュータの OS（Windows 等）やアプリケーションのセキュリティパッチ適用、機密レベルの高い情報を保管したパソコンの他のパソコンからの隔離などの技術的対策がありますが、攻撃者は日々新しい攻撃を行ってきており、継続的な改善活動が必須となります。

6-2)個人情報の保護

- ・顧客、自社従業員、第三者等の個人情報を適切に保管・管理しなければいけません。保管が必要でなくなった情報は、適切な対応の下速やかに廃棄しなければいけません。
- ・個人情報保護に関する法令を順守し、取得したビジネスパートナー様の情報を保護しなければいけません。

解説

「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であり、その情報により個人を特定できるものを言います。（その情報だけでなく、他の容易に参照することのできる情報と照合することで個人を特定できる場合も含まれます）

個人情報は、例えば日本では個人情報保護法で、EU では EU 一般データ保護規則で厳密な管理が要求されています（例えば、個人情報の保存期間の設定等）。保管する必要がなくなった情報は、速やかに必要な対応（例えば、紙情報ならシュレッダーにかける等）の下、速やかに廃棄してください。

また、個人情報の流出や不正利用を防ぐために、個人情報保護に関するモニタリング体制を社内で構築することが求められています。

6-3)事故発生時の対応

- ・情報セキュリティに関する事故が発生した場合の対応体制、対応手順等を定め、事故発生時には速やかな対応が実施できるよう努めてください。
- ・弊社との取引に影響が懸念される事故が発生した場合は速やかにご報告ください。

解説

コンピュータウイルスへの感染や情報漏洩等、情報セキュリティに関連した事故が発生した場合、速やかに関連する部署・会社が集まり、事故への対応策（事故内容の把握、影響範囲の確定、一次対応策、原因追及、根本対策等）が取れるように、事前に対応体制や対応手順を定め、万一の事故発生時に速やかに対応できるようにしてください。

7)BCP（事業継続計画）

企業が潜在的なリスクと災害に対処し、企業の継続性を確保するための枠組みとして BCP（事業継続計画）を立案することが重要です。BCP を立案し、災害時には速やかに実行できるよう準備しておくことで、企業は収益の損失を最小限に抑え、顧客や取引先にサービスを提供し続けることができます。

7-1)BCP（事業継続計画）の立案

- ・災害や不測の事態に備え、BCP を立案しておかなければいけません。

解説

緊急時には、貴社のサプライヤー様とも情報を共有できる体制構築してください。また Nitto グループとサプライチェーン情報や有事対応を共有できる体制やシステムの構築にもご協力をお願いいたします。

8)社会貢献

企業が持続可能な社会の構築に貢献することは、単なる慈善活動ではなく、社会的な課題や問題に積極的に取り組み、社会的な価値を提供することで、企業の競争力やブランド価値を向上させ、持続可能なビジネスの実現につなげることができます。

8-1)社会・地域への貢献

- ・社会の一員として、企業活動を通じて国際社会・地域社会の発展、地球環境の課題へ取り組むよう努めてください。

解説

「国際社会・地域社会への貢献活動」とは、企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動を言います。例えば、

- ・企業本来の業務・技術などを活用した社会貢献
- ・施設・人材などを活用した非金銭的な社会貢献
- ・金銭寄付による社会貢献

などがあります。NPO/NGO、地域社会とのコミュニケーションやパートナーシップ、各種情報発信、寄付活動、従業員ボランティアなど、実施可能な活動範囲を定め、積極的な社会貢献活動に取り組んで下さい。

9)CSR のサプライチェーンへの浸透

企業がサプライチェーンで CSR に取り組むことは、企業の評判や法的リスクを軽減し、共通の目標や価値を持つビジネスパートナー様とのビジネスパートナーシップの健全な発展を支えることにつながります。

9-1)企業の社会的責任の連鎖

- ・貴社のサプライヤー様等サプライチェーン全体に渡り、本サプライヤー行動規範を周知し、順守されるよう努めてください。

解説

企業の社会的責任を果たし、お客様に信頼いただける製品を提供するためには、サプライチェーン全体でリスクを低減し、安定的・継続的な取引を維持することが重要です。そのためには、弊社の一次サプライヤーであるサプライヤー様だけでなく、サプライヤー様のサプライヤー(弊社から見て二次サプライヤー)、さらにはその先のサプライヤー(弊社から見て三次サプライヤー)というように、サプライチェーン全体で協力して管理を行うことが不可欠となってきています。サプライチェーン全体での CSR の徹底を図ることができるようご協力をお願いいたします。

10)マネジメントシステム

マネジメントシステムは、組織の目標設定や業務プロセスの改善、リソースの最適化など、企業の効果的な経営活動を支援するためのフレームワークです。企業の業績向上と競争力強化を図るために、マネジメントシステムを導入することが重要です。

10-1)マネジメントシステムの構築、継続的な改善の実施

- ・本サプライヤー行動規範が求める要素を事業の中で実践いただくために、社内のマネジメントシステムを構築し、継続的な改善に努めなければいけません。
- ・特に、環境、品質、情報セキュリティについては関連する ISO マネジメントシステムを参考にシステムを構築してください。

※労働安全衛生：ISO45001、環境：ISO14001、品質：ISO9001、情報セキュリティ：ISO27000

解説

マネジメントシステムとして、方針の策定、役割と責任の明確化、リスク・機会の特定、目標および計画の策定、運用管理プロセスの策定、教育訓練計画の策定、パフォーマンス評価、是正措置といった一連のPDCA サイクルの構築が求められます。

方針の策定にあたっては本サプライヤー行動規範の要素を含めることをご検討ください。用語は必ずしも完全に一致する必要はありません。

また、方針は貴社で働く全ての従業員が理解できる言語で作成し、公表するなど、周知・浸透に努めてください。

10-2)リスク評価

本サプライヤー行動規範が求める要素を順守する上でのリスクを特定し、リスクを最小化できる方法を検討して、対策を実施するよう努めてください。

解説

ヒエラルキーコントロールによるリスク評価を実施した上でリスクを最小化できる対策を行い、その後も効果（リスクを最小に抑えることができていること）をモニタリングすることが求められます。

※ヒエラルキーコントロール：労働安全衛生管理のアプローチの一つで、労働環境の危険性を適切に管理するために、階層的に対策（除去、代用、工学的管理、運営管理、個人保護具）を検討することを重視したもの。

10-3)教育訓練

・関連法令に関して、従業員に対し必要な教育を適切なタイミングとレベルで継続的に行わなければいけません。

解説

マネジメントシステムが十分機能するように従業員に対する周知、トレーニングを実施することが求められます。

マネジメントシステムで策定した教育計画に基づき、従業員に対し、1）その職位に必要となる教育、2）日々新たな脅威が発生する状況に対応が必要な教育など、継続的に必要な教育を実施できる体制を構築してください。

また、従業員に対する教育は採用日から 30 日以内に実施することが求められています。教育・周知は、従業員が実務に着手する前に理解できる言語を用いて行い、その後も定期的に行うことで定着を図ります。

10-4)内部監査・是正

・マネジメントシステムが有効であることについて、責任者がその実態（パフォーマンス）を評価するとともに、社内の第三者による内部監査の実施をご検討ください。

・責任者のレビューや内部監査で指摘された事項は速やかに是正するよう努めてください。

解説

マネジメントシステムが目的通りに機能していることを確かめるため、少なくとも年に 1 度は、あるいは事業環境に変化があった場合は直ちに、責任者がマネジメントシステムの評価（レビュー）を行うことが求められています。