

富士フイルム CSR 調達ガイドライン

ver. 1.0

2015 年 6 月

富士フイルム株式会社

CSR 推進部

目次

1. はじめに
2. 用語の定義
3. 富士フィルムグループ 調達に関わる方針類
 - 1)「調達方針」
 - 2)「調達におけるお取引先へのお願い」
4. 重要な CSR 項目の解説と、自己評価における主なチェックポイント
5. 参考資料

1. はじめに

平素より、弊社に対し、高品質な製品・サービスをご提供いただき、誠にありがとうございます。

ご高承のとおり、昨今、グローバル企業の CSR※活動に対する社会・市場からの期待は、自社活動のみならず、関連するサプライチェーンを巻きこんだ活動の実践にまで広がりを見せております。かかる状況を捉え、弊社としましては 2015 年 3 月、調達方針において CSR の視点を強化すると共に、サプライチェーンに係るお取引先に実践いただきたい CSR 関連事項を「調達におけるお取引先へのお願い」としてまとめました。

本書「CSR 調達ガイドライン」は、当社の考え方や方針に基づき、お取引先での CSR 推進に活用していただくための解説や、自己評価のためのチェックポイントをまとめたものです。本書を、貴社のお取引先の点検にお使いいただければ幸いです。

今後もさらなるご理解とご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

2015 年 6 月
富士フイルム株式会社

※CSR: 企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility)。本書中では、文脈によって、「企業の社会的責任の履行」として使用するケースもあります。

2. 用語の定義

本書では、以下の用語を次の意味で使い分けています。

1)「富士フィルム」と「富士フィルムグループ」

- ・「富士フィルム」は、富士フィルム株式会社、および、その関係会社のことを指します。
- ・「富士フィルムグループ」は、富士フィルムホールディングス株式会社、および、その傘下の事業会社（富士フィルム株式会社、富士ゼロックス株式会社、富山化学工業株式会社、富士フィルムビジネスエキスパート株式会社、富士フィルム知財情報リサーチ株式会社、および、それら関係会社）を指します。

2)「労働者」と「従業員」

- ・「労働者」は、会社と直接、労働契約を締結して働いている者です。正社員、パートタイム、期間契約社員、短期アルバイトなどを指します。
- ・「従業員」は、「労働者」に加え、第三者との労働関係に基づき事業場内で働いている者を指し、「労働者」のほか、派遣労働者、請負会社社員などを含みます。

3. 富士フィルムグループ 調達に関わる方針類

富士フィルムグループ 調達方針

富士フィルムグループはお取引先と相互信頼を築きつつ、次のような基本的考え方に従い調達を行います。

1. 法令や社会規範を順守し、人権、環境、労働安全衛生などに充分配慮した公正な取引に努めます。
2. 国内外のすべてのお取引先に調達取引の機会を提供し、新規のお取引先からの調達も積極的に検討します。
3. 品質、価格、納期、技術力、CSR への取組み、事業継続性などの視点から総合的に選定された、優良かつ信頼性の高いお取引先と調達取引を行います。

なお、本方針における「調達」は、製品に使用する部品・材料の調達のみならず、間接材の調達や設備などの保守・管理サービスなども含めた各種取引を対象とします。

調達におけるお取引先へのお願い

富士フィルムグループでは、社会的責任や企業倫理の重要性を認識した事業活動を、自社のみならず、お取引先にもご理解いただき、共に発展していくことを目指し、公正な取引の実践とお取引先とのパートナーシップ強化を推進していきたいと考えています。

富士フィルムグループがパートナーシップを築きたいと考えるお取引先は、法令や社会規範を順守するとともに、以下の「重要な CSR 項目」に含まれる内容に積極的に取り組んでおられる企業です。

本内容は、富士フィルムグループで徹底している企業行動憲章、行動規範に沿ったものですが、今後、皆様とのコミュニケーションや社会環境の変化に伴い適宜見直してまいります。是非、貴社の取組みにご活用いただきたく、ご協力をお願いいたします。

「重要な CSR 項目」

(ここでは、カテゴリと項目数のみ記載します。全文は下記ウェブサイトをご確認ください。)

- ・基本的人権の尊重 9項目
- ・オープン・フェア・クリアな事業活動 12項目
- ・環境の保全、保護 5項目
- ・マネジメント体制・仕組みの構築 2項目

富士フィルムグループ「調達方針」および「調達におけるお取引先へのお願い」

<http://www.fujifilmholdings.com/ja/sustainability/vision/procure.html>

4. 重要な CSR 項目の解説と、自己評価における主なチェックポイント例

富士フイルムは、「調達におけるお取引先へのお願い」の内容に基づき、お取引先での CSR 取り組み状況を把握させていただくために、取引前、あるいは取引開始後に、貴社の自己評価(書面)を依頼することがあります。また、訪問して状況を確認させていただくこともあります。以下のチェックポイントは、当社が確認したいポイントの一例であり、関連するその他の項目について確認することもあります。

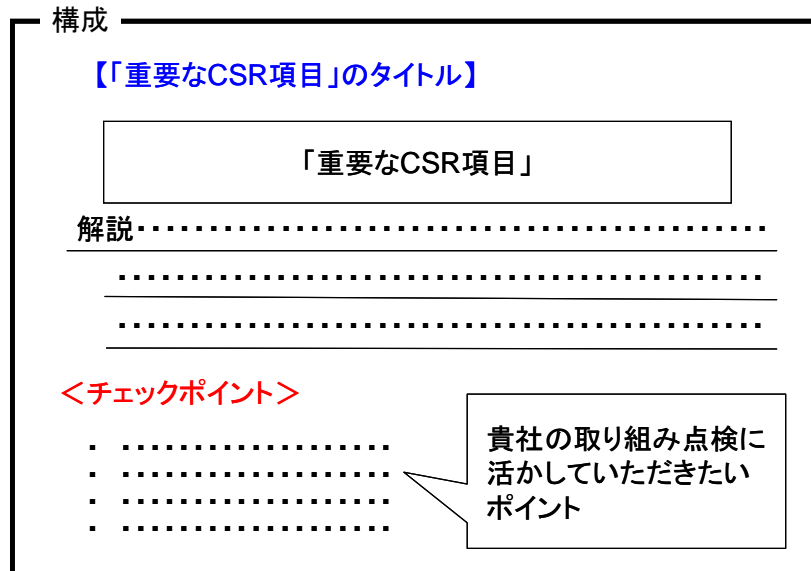
以上をご理解のうえ、本書を貴社のお取引先の点検にお使いいただければ幸いです。

「調達におけるお取引先へのお願い」における”重要な CSR 項目”と掲載ページ

カテゴリ	項目	掲載ページ
基本的人権の尊重	基本的人権の尊重	5
	差別の排除	6
	非人道的な扱いの禁止	6
	労働者の権利	6
	強制労働と児童労働の禁止	7
	長時間労働の抑制	8
	賃金	8
	プライバシー	8
	労働安全衛生	9
オープン、フェア、クリアな事業活動	積極的なコミュニケーション	10
	情報開示	10
	公正取引	10
	優越的地位の濫用禁止	11
	腐敗防止	11
	不当な利益提供	12
	反社会的勢力との断絶	12
	輸出入法令の順守	12
	品質・製品安全	13
	秘密情報の保護	13
	知的財産権	14
	個人情報	14
環境の保全、保護	グリーン調達推進	15
	地球温暖化防止	15
	廃棄物規制	15
	環境汚染防止	16
	天然資源の保全	16
マネジメント体制・仕組みの構築	マネジメントシステム	17
	社内外への周知	17

文書の構成

以降の文書は、以下のような構成となっています。



基本的人権の尊重

【基本的人権の尊重】

法令や国際的な基準に従い、基本的人権を尊重する。また、自社の活動が直接的あるいは間接的に人権侵害の原因とならないよう配慮する。

「間接的に人権侵害の原因とならないよう配慮」とは、サプライチェーンを遡り、自社の製品に関係する原材料の供給過程において、どのような人権侵害の可能性があるかを考え、状況把握に努めることです。

＜チェックポイント＞

- ・自社が直接・間接的に関与する事業活動の中で、以下のような可能性がないことを確認している。
 - 鉱物・・・児童によって採掘されている。利益が非人道的組織の資金源になっている。
 - パルプ・木材・植物油・・・栽培地域の近隣住民の生活に悪影響を及ぼしている。
 - 燃料・建設・・・採掘やプラント建設で先住民の権利を侵害している。
- ・自社が調達・使用している鉱物のうち、「紛争鉱物(※)」について、法令や顧客要求に応じた情報開示を行なっている。

※「紛争鉱物」とは

コンゴ民主共和国(DRC)及び隣接するアンゴラ、ブルンジ、中央アフリカ共和国、コンゴ共和国、ルワンダ、南スーダン、タンザニア、ウガンダ、ザンビアで採掘される鉱物資源が、地域住民に対し暴行、児童労働などの非人道的な犯罪行為を働き、重大な人権侵害、および環境破壊を引き起こしている現地武装勢力の資金源となっていることが懸念されています。

【差別の排除】

民族や人種、宗教や政治的信念、思想信条、性別、出身や家柄、障がい、年齢などを理由とする差別をしない。

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です。

<チェックポイント>

- ・賃金、昇進、報酬、および、研修の機会などにおいて、差別行為がない。
- ・差別を排除する会社方針や経営者の声明がある。
- ・差別の排除に関する社内の仕組みや手続きをすべての従業員に説明している。
- ・差別行為を発見した際に、従業員が会社に報告するための仕組みがある。

【非人道的な扱いの禁止】

個人の尊厳を傷付ける行動(セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど)その他一切の非人道的な扱いを行わない。

非人道的な扱いとは、体罰、性的虐待、精神的もしくは肉体的な抑圧、言葉によるいじめや威嚇などのことです。

<チェックポイント>

- ・職場において、非人道的な扱いがない。
- ・非人道的な扱いを禁止する会社方針や経営者の声明がある。
- ・非人道的な扱いの防止について、従業員やマネジメント層への教育など社内で行っている。
- ・非人道的な扱いの禁止に関する社内の仕組みや手続きをすべての従業員に説明している。
- ・非人道的な扱いを発見した際に、従業員が会社に報告するための仕組みがある。
- ・非人道的な扱いに対する懲戒の手続きを定めている。

【労働者の権利】

労働者の団結権や、団体交渉の権利を尊重する。

ここでいう団結権とは、労働環境や処遇に関して、労働者が会社と対等に対話するために、組織をつくり、運営するための「結社の自由」を意味します。「組織」には労働組合、労働者委員会、および、その他の労働者組織を含みます。また、企業別だけでなく職業別・産業別の組織なども含みます。(以下、これらの組織を「労働組合・委員会」と称します)

<チェックポイント>

- ・労働者の「結社の自由」を尊重する会社方針がある。
- ・労働組合・委員会、および、その参加者に対して、会社が妨害、差別、報復、嫌がらせをしていない。
- ・労働組合・委員会の代表が、民主的な方法で選ばれている。
- ・労働組合・委員会と会社が、良好なコミュニケーションをとっている。
- ・労働者が雇用と同時に労働組合・委員会に自動加入する場合、事前に労働者の合意を得ている。
- ・団体交渉協約がある場合は、協約の有効期間中、締結済みの諸条項を順守している。

【強制労働と児童労働の禁止】

いかなる強制労働、および児童労働にも関与しない。

強制労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことで、例えば、次のようなものを指します。

1. 本人の意思に反して就労させる強制労働。
2. 借金などの返済のために離職の自由が制限される債務労働。
3. 人身売買の結果として行われる奴隷労働。
4. 過酷な環境における非人道的な囚人労働。
5. 自由な離職の権利が与えられていない状況。
6. 身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務付ける行為。

<チェックポイント>

- ・雇用や退職に関する条件・手続きを、労働者に対して説明している。
- ・法令、もしくは規則で定められた予告期間をもって労働者が退職を申し入れた場合は、通知期間を経たのち自発的に退職できる。
- ・法令で義務づけられている場合を除き、労働者の公的な身分証明書・パスポート・労働許可証などの原本を会社が預かっている場合、労働者の求めに応じて速やかに返還している。
- ・人材派遣業者や就職斡旋業者が雇用見込み者から違法な手数料や保証金を搾取していないことを確認している。
- ・就業時間外に、労働者の自由な移動を制限していない。

児童労働とは、一般論として ILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない児童を雇用することや、年少者の健康、安全若しくは道徳への配慮を怠ることです。以下の表にまとめられたような対応が求められます。

<年齢と対応のまとめ>

年齢	用語の定義	対応
①15歳未満	ここでは、①②③のうち、最も高い年齢に満たない者を「最低就業年齢に満たない児童」とします。	最低就業年齢に満たない児童は就労させない。
②法令における最低就業年齢		
③義務教育を終了する年齢		
就業可能年齢以上 18歳未満	ここでは、「年少者」とします。	健康、安全もしくは道徳を損なうおそれのある業務につかせない。

<チェックポイント>

- ・「最低就業年齢に満たない児童」を就労させていない。
- ・会社方針や経営者の声明などで、児童労働を禁止する会社姿勢を明確にしている。
- ・雇用時に公的書類で従業員の年齢を確認している。
- ・「年少者」の雇用に対し、健康、安全および道徳に配慮し、法令に定められた保護を実施している。（危険有害作業の制限、深夜業の禁止など）。

【長時間労働の抑制】

従業員の健康に配慮し、長時間労働の抑制に向けた取り組みを行う。

長時間労働の抑制に向けた取り組みとは、労働時間を正確に管理し、法定限度を超えないような仕組みをつくることです。

<チェックポイント>

- ・従業員の労働時間が正確に(客観的に)管理されている。
- ・法定限度や、労使合意で設定した労働時間を越えないように管理する仕組みがある。
- ・法令に定められた休日を与えている。
- ・法令に定められた年次有給休暇の権利を与えている。

【賃金】

従業員(※)に対して、法令で定められた最低基準以上の賃金を支払う。

最低賃金とは、所在国及び地域における賃金関連法令で定められた最低の賃金です。超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当の支払も含まれます。

<チェックポイント>

- ・雇用契約における賃金支給額が、各国・地域で定められた最低基準を上回っている。
- ・賃金の支払いが遅延することがない。
- ・賃金の計算方法が規定されていて、労働者に周知されている。
- ・賃金の支払い明細が労働者に配布されている。
- ・社会保険などの源泉徴収が適切になされている。
- ・不当な給与の減額がない。(例えば、「1時間の遅刻で、1日分の給与が減額される」など)

※「調達におけるお取引先へのお願い」では「従業員」という表現を用いていますが、ここでは直接雇用している「労働者」のことを指します。

【プライバシー】

従業員やお客様に対し、業務や取引に関係のない私生活に関わる情報を収集しない。

業務上必要なうえ、本情報を聞く・調べることが差別につながる恐れのある事項は、そもそも質問をすること自体が人権侵害に繋がります。

<チェックポイント>

- ・会社が従業員(または就労の可能性のある者)、あるいは、お客様に対して、政治的見解、宗教、性的指向などに関わる質問をしない。
- ・雇い入れ時に妊娠検査や HIV 抗体検査を強制的に実施しない。
- ・業務上の必要があって入手した「私生活に関わる情報」は、【個人情報】の項目に従い適切に扱う。
例) 健康診断の結果、家族構成など

【労働安全衛生】

労働安全衛生に関する法令を順守し、労働災害の予防、従業員の安全と健康増進、快適な職場環境の形成に取り組む。

労働安全衛生とは、従業員が業務を遂行する際に、従業員の生命および身体などを危険から保護するよう会社が義務を果たすことを指します。特に、従業員への情報提供と教育を継続的に実施することが重要です。

<チェックポイント>

- ・全従業員が避難訓練を実施している。
- ・作業上必要な保護具を、必要人数分用意し、従業員に無償で提供している。
- ・法令で定められた消防設備が整っている。
- ・建物の安全性(老朽化対策、耐震など)が保証されている。
- ・設備や機器、化学物質の安全な取り扱いについて従業員への教育を実施している。
- ・法令で定められた健康診断を実施し、結果を本人に通知している。
- ・従業員がいつでも清潔なトイレ、飲み水を利用できる。
- ・事業場のみならず、体育館、ホール、食堂や寮などの厚生施設についても、十分な防災対策、衛生管理がなされている。

オープン、フェア、クリアな事業活動

【積極的なコミュニケーション】

取引先、および従業員からの期待や要請を認識し、これに応えるため、積極的なコミュニケーションに努める。

取引先、および従業員からの期待や要請に応えるとは、よいことも悪いことも含め、積極的にコミュニケーションをとり、その内容を事業活動に反映させることです。

<チェックポイント>

- ・安全衛生を始めとする職場環境について、会社と従業員との定期的なコミュニケーションの場を設けている。
- ・従業員から差別、非人道的な扱い、不正行為などに関する情報を収集するための、内部通報の仕組み(ホットラインなど)を持っている。
- ・調達先や顧客を含む取引先や、近隣の地域住民から苦情や要望を受け取る仕組みがある。

【情報開示】

事業活動、財務状況などの企業情報を改ざんや虚偽なく開示し、説明責任を果たす。

事業活動、財務状況などの企業情報とは、労務管理、労働安全衛生、環境、事業活動、会社組織、財務状況、業績、およびリスク情報(例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚)などに関する情報のことです。

説明責任を果たすとは、これら情報を法令や業界基準に則って虚偽なく開示することです。

<チェックポイント>

- ・上記の情報が改ざんや虚偽なく正確に記録されていることを検査・検証する仕組みがある。
- ・法令により開示・届出が定められている情報について、必要な開示や届出がされている。

【公正取引】

公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。

同業他社との間で、製品・サービスの価格、量、販売地域などについて申し合わせを行うこと(カルテル)や、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めを行なうこと(入札談合)は、競争を阻害する行為であり禁止されています。また、他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用することや、他社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を行うなどは、不正競争行為とみなされます。

<チェックポイント>

- ・公正取引の実施に関する会社方針や経営者の声明がある。
- ・製品の価格設定や、その他の競争を回避するための談合の禁止や、公正な取引に関する従業員への教育を実施している。
- ・製品情報や広告について、虚偽の表示を行わず、また、誤解を招かないように配慮している。

【優越的地位の濫用禁止】

優越的な立場を濫用して取引先に不利益を負わせることをしない。

優越的な立場の濫用とは、自社が購入者や委託者という立場であることを利用して、仕入先などとの取引条件を一方的に決定・変更することや、不合理な要求や義務を課すことです。

<チェックポイント>

- ・優越的な立場の濫用を禁止する会社方針や経営者の声明がある。
- ・優越的な立場の濫用禁止に関する従業員の教育を実施している。
- ・優越的な立場の濫用を防ぐための社内規則や仕組みがある。
- ・優越的な立場の濫用に関する法令のある国・地域では、それらの法令を順守している。(例えば日本における下請法など)

【腐敗防止】

公務員や政府関係者との関係において、慎重かつ細心の配慮をもって臨み、贈収賄に関与しない。

贈賄とは、公務員およびそれに準じる者(以下公務員などという)に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の何らかの見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことです。

また、業務上の見返りを求めない場合であっても、公務員などに対し社会的儀礼を越えた接待・贈答を行うことも含みます。

違法な政治献金とは、上記のような業務上の何らかの見返りを求める政治献金を行うことや、正規の手続きを踏まない政治献金を行うことです。

<チェックポイント>

- ・腐敗防止に関する会社方針や経営者の声明がある。
- ・腐敗防止に関して従業員への教育を実施している。
- ・不適切な支払いが実施されないよう、社内で適切に確認する仕組みがある。
- ・政治献金を行なう場合は、各国・地域の法令や事業倫理に準拠した正規の手続きを実施している。

【不当な利益提供】

取引先に対して、公正さを疑わせる贈答品の授受や接待を行わない。

公正さを疑わせる贈答品の授受や接待とは、以下のようなものがあります。

1. 法令に定める範囲を超えて景品や賞品・賞金などを顧客に提供、あるいは、取引先より受領すること。
2. 社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供あるいは受領するなど賄賂性のある行為をおこなうこと。
3. 非公開の重要情報をもとに、当該会社の株式などの売買を行なうインサイダー取引を行なうこと。

＜チェックポイント＞

- ・顧客や調達先と授受する贈答品・接待の金額や頻度が社会通念を超えて過度にならないようにしている。
- ・上記のことが守られるような会社方針や社内規則があり、従業員への教育を実施している。
- ・不当な利益提供の事実を発見できるような調査・監査の仕組みがある。

【反社会的勢力との断絶】

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体との関係を排除する。

日本における反社会的勢力とは、暴力団やそれに準ずる団体のことです。

海外における反社会的勢力とは、各国・地域の政府機関などが公表している「取引禁止リスト」「資産凍結リスト」「重要犯罪者・テロリストなどに関する情報」などに記載された犯罪者やテロリスト、およびそれらとの関与が明らかな会社を指します。

＜チェックポイント＞

- ・反社会的勢力との関係を排除するための会社方針や経営者の声明がある。
- ・反社会的勢力へ利益供与を行なわないよう、取引先を調査している。
- ・反社会的勢力が暴力、脅迫、迷惑行為など不当な方法により、市民や会社から不当な利益を得る「民事介入暴力」に対して、毅然とした対応をとっている。

【輸出入法令の順守】

すべての貨物・役務の輸出入や、これらに関する技術情報(ソフトウェアや技術指導を含む)の社外への開示に関し、各国・地域の輸出入関連法令を順守する。

法令などで規制される技術や物品とは、国際合意(ワッセナー・アレンジメントなど)に基づく法規制などで輸出入に関する規制のある部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどです。輸出入に関して、法令により監督官庁などの許可取得などの手続きが必要な場合があります。

＜チェックポイント＞

- ・輸出入に際し、事前に関係国・地域の法令や規制をよく調査し、必要な手続きをとっている。
- ・インボイスおよび税関への申告書には、必要事項を正確に記載している。
- ・輸入国・地域の原産地規則に基づいて、適切な原産地を認定している。

【品質・製品安全】

製品・サービスを市場に提供するにあたり、品質と安全に十分に配慮する。

自社の責任で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ます。また、製品安全性に関する法令順守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮します。

製品安全性に関わる法令として、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などが挙げられます。安全基準は法令の細則や JIS などで定められています。また、安全基準に関しては国際的な基準として IEC 規格、ISO 規格があり、各国・地域の安全基準の基となっています。

製品安全性の確保には、トレーサビリティ(材料・部品・工程などの履歴)などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含みます。

<チェックポイント>

- ・製品安全に関する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・製品安全に関する社内基準が整備されている。
- ・製品安全に関わる従業員への教育を実施している。

【秘密情報の保護】

自社および取引先に関する秘密情報を適切に管理・保護する。

企業における秘密情報とは、一般的に、秘密情報である旨が合意されている文書など(電磁的・光学的に記録されたデータ情報を含む)により開示された情報や、秘密情報である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指します。

適切な管理・保護とは、秘密情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことです。

<チェックポイント>

- ・秘密情報の取り扱いに関する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・秘密情報の取り扱いに関する従業員への教育を実施している。
- ・秘密情報が適切に管理・保護されているか点検するための調査や監査を実施している。
- ・富士フィルムから提供された秘密情報について、秘密保持契約書あるいは誓約書に基づき、適切に管理している。

【知的財産権】

他者の知的財産権を尊重する。

知的財産とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密などです。

製品、サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、第三者の知的財産の事前調査を十分行います。正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産の無断利用は知的財産権の侵害にあたります。

また、コンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な複製なども知的財産権の侵害にあたります。

第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも同様に知的財産権の侵害にあたります。

<チェックポイント>

- ・自社の事業活動が第三者の知的財産権を侵害していないか、必要な事前調査を行なっている。
- ・第三者の知的財産を入手・利用する場合は、法令を順守している。
- ・知的財産権の尊重について従業員への教育を実施している。

【個人情報】

個人情報について、その収集、記録、管理、利用、廃棄を適切に取り扱う。

個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものです。（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こととなるものを含む。）

適切に取り扱う、とは、個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことです。

<チェックポイント>

- ・個人情報の取り扱いに関する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・個人情報の取り扱いに関する従業員への教育を実施している。
- ・個人情報が適切に管理・保護されているか点検するための調査や監査を実施している。

環境の保全、保護

【グリーン調達推進】

富士フィルムグループ各社が定めるグリーン調達に関する基準を順守し、適切な製品含有化学物質管理および環境保全に向けての体制作りと活動を行う。

適切な製品含有化学物質管理とは、法令などで含有禁止に指定された化学物質を製品に含有させないことに加え、必要とされる表示義務を順守すること、必要とされる試験評価を行うこと、および、製品に含有される管理すべき化学物質の情報を提供することも含みます。

富士フィルムでは、環境負荷の低減と製品・化学物質の安全確保のため、製品のライフサイクル全体の視点でグリーン調達基準を定め、公開しています。

<チェックポイント>

- ・「富士フィルム グリーン調達基準書」の内容を順守している。
- ・「富士フィルム グリーン調達基準書」に関して、必要な社内教育を実施している。

【地球温暖化防止】

地球温暖化防止に向けて、温室効果ガス削減など諸施策に取り組む。

温室効果ガスにはいくつかの種類がありますが、特に京都議定書では二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6 の 6 種類が定められています。

<チェックポイント>

- ・温室効果ガス排出削減に関する会社方針や経営者の声明がある
- ・事業所内の温室効果ガスの発生量や使用量を記録している。
- ・エネルギー消費や温室効果ガス排出の削減に向け、自主目標を設定し、取り組みを行なっている。
- ・再生可能エネルギーの利用を推進している。

【廃棄物規制】

3R(廃棄物の発生抑制、再使用、再資源化)を積極的に推進するとともに、廃棄物処理に関する法令を順守する。

3R とは Reduce(廃棄物の発生抑制)、Reuse(再使用)、Recycle(再資源化)を指します。

<チェックポイント>

- ・廃棄物の 3R に関する会社方針や経営者の声明がある。
- ・廃棄物の年間総量やリサイクル量などを記録している。
- ・廃棄物の削減に向け、具体的な削減目標を掲げ、取り組みを行なっている。
- ・産業廃棄物(※)の収集・運搬・処理を業者に委託する際には、不法投棄の防止や適正処理の確保を確認するための仕組みづくりや記録を実施している。

※産業廃棄物：各国・地域の法令や規制で定める事業活動によって発生した燃え殻、汚泥、廃プラスチック類などのことです。

【環境汚染防止】

大気汚染、水質汚染、騒音、振動、悪臭、土壌汚染などを防止するため、環境法令を順守する。

環境汚染防止のための関連法令として、日本では、「環境基本法」を基本理念としたさまざまな環境法令があります。また、地域条例により別途基準が決められている場合もあります。海外でも、環境汚染防止のため各国・地域の法令・規制・ガイドラインなどが整備されています。環境法令を順守するとは、事業活動に関係する環境法令をもれなく把握し、順守状況を確認する仕組みづくりをすることを意図しています。

<チェックポイント>

- ・各環境法令を順守し、順守状況を確認する仕組みがある。
- ・法令の制定や改定に関する最新情報を入手し、新しい法令に対応するための仕組みがある。
- ・大気や水域、土壌を汚染していないことを確認している。

【天然資源の保全】

水、森林など天然資源の持続可能な利用と生物多様性の保全のため、利用制限や浄化活動など諸施策に取り組む。

天然資源の持続可能な利用とは、限りある資源を効率的に利用すると共に再資源化を行なって、持続可能な形で資源を循環させることです。生物多様性の保全とは、私たち人類が享受している生態系サービス(供給、調整、文化、基盤)を将来に向けて存続させるために、生物の種や系統の多様性を確保し生態系のバランスを保つ取り組みを行うことです。野生動物の保護管理や生息環境の保全に努めると共に、生態系サービスの利用に当たっては、生物多様性に影響を回避又は最小となるよう配慮することを意図しています。

<チェックポイント>

- ・事業地域における水資源の汚染や枯渇のリスクを調査している。
- ・水質汚染の防止や、節水、再利用に関する自主目標を掲げ、積極的に取り組んでいる。
- ・パルプや木材は、FSC(※)など森林認証を取得した、または同等の活動を推進している調達先より調達している。

※FSC: Forest Stewardship Council

マネジメント体制・仕組みの構築

【マネジメントシステム】

労務・倫理、労働安全、環境保全、品質管理などに関するマネジメントシステムの国際的な基準や規格を参考にして、リスク管理を含む事業活動の点検・改善の仕組みづくりをする。

マネジメントシステムとは、事業活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指します。労務・倫理、労働安全、環境保全、品質管理などに関して方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、見直し、かつ維持するという、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味しています。

リスク管理とは、事業に関わるさまざまなリスクを特定し、分析して、発生頻度と影響度の観点から評価した後、リスクレベルに応じて対策を講じる一連のプロセスをいいます。また、リスクが実際に発生した際に、リスクによる被害を最小限に抑える活動を含みます。

<チェックポイント>

- ・労務・倫理(SA8000 など)、労働安全(OHSAS18001 など)、環境保全(ISO14001、エコアクション21 など)、品質管理(ISO9001 など)、情報セキュリティ(ISO27001、ISMS、P-Mark など)に関するマネジメントシステムの仕組みを取り入れている。
- ・事業活動に必要な(例えば顧客からの要求など)マネジメントシステムの第三者認証を取得している。
- ・リスク管理を徹底するための仕組みがある。
- ・災害時などにおいて当該事業を継続するための計画(BCP)※を確立している。

※BCP: Business Continuity Plan

【社内外への周知】

従業員、協力事業者並びに事業推進上関連するステークホルダーに対して、CSR 推進の重要性を周知する。

自社における CSR 活動に加え、本書の内容についても、その取り組みの重要性や推進要請を従業員および協力事業者に周知してください。

<チェックポイント>

- ・従業員に対して、本書の内容を周知している。
- ・調達先や請負業者に対して、本書の内容を周知している。

5. 参考資料

本書の作成にあたり、グローバルな視点での社会要請を反映するために、使用する用語や表現、チェックポイントの基準に関して以下の資料を参考としました。

- 国連「世界人権宣言」

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=jpn>

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」

http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

- 「ISO26000(JISZ26000)」

- 「国連グローバル・コンパクト」10 原則

<http://ungcjin.org/gc/principles/index.html>

- Ethical Trading Initiative Base Code

<http://www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/eti-base-code>

- 「児童の権利に関する条約」

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jido/index.html> (外務省)

- 「OECD 多国籍企業行動指針」

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html> (外務省)

- 「国際労働機関(ILO): 中核的労働基準」

<http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/lang--ja/index.htm>

ILO 条約のうち、主に中核的労働基準である以下の条約を参考としました。

強制労働に関する条約(第 29 号)

結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第 87 号)

団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(第 98 号)

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(第 100 号)

雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(第 111 号)

強制労働の廃止に関する条約(第 105 号)

就業の最低年齢に関する条約(第 138 号)

最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約(第 182 号)

●EICC(電子業界 CSR アライアンス) 行動規範、行動規範の解釈の手引き

http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCCodeofConduct5_Japanese.pdf

<http://www.eiccoalition.org/media/docs/1504XX-EICC-VAP-Audit%20Operations%20Manual-v501-Ch12-Public.pdf>

●JEITA(一般社団法人 電子情報技術産業協会) サプライチェーン CSR 推進ガイドブック

<http://home.jeita.or.jp/ecb/csr/>