

富士胶片 CSR 采购指南

ver. 1.0

2015 年 6 月

富士胶片株式会社

CSR 推进部

目录

1. 前言
2. 用语的定义
3. 富士胶片集团 采购方针等
 - 1) 采购方针
 - 2) 对采购中交易方的要求
4. 重要 CSR 项目的解释说明以及自我评价时主要的确认要点
5. 参考资料

1. 前言

衷心感谢各位供应商一直以来为富士胶片集团提供高品质的产品和服务。

众所周知，最近，社会以及市场对国际性企业 CSR※活动的期待，不再满足于企业自身的参与，而是要求企业带动其整个供应链共同参与。鉴于上述情况，富士胶片集团于 2015 年 3 月强化了采购方针中 CSR 观点的同时，将要求供应链中交易方履行的 CSR 相关事项汇总成《对采购中交易方的要求》。

本《CSR 采购指南》主要汇总了根据富士胶片集团的观点、方针要求交易方在推进 CSR 中灵活运用解释说明、自我评价时的确认要点。衷心希望贵公司在自我检查中应用本指南。

希望今后能够进一步加深彼此间的理解和合作。

2015 年 6 月
富士胶片株式会社

※CSR: 企业的社会责任 (Corporate Social Responsibility)。本文中，根据上下文的内容有时也称为“企业社会责任的履行”

2. 用语的定义

本文中，下列用语的含义如下。

1) “富士胶片”与“富士胶片集团”

- “富士胶片”，是指富士胶片株式会社及其关联公司。
- “富士胶片集团”，是指富士胶片控股株式会社及其旗下业务公司（富士胶片株式会社、富士施乐株式会社、富士化学工业株式会社、富士胶片 Business Expert 株式会社、富士胶片知识产权信息调查株式会社及其各自关联公司）。

2) “劳动者”与“员工”

- “劳动者”，是指与公司直接签订劳动合同进行工作的人员。包括正式员工、兼职员工、固定期限合同工、短期打工人员等。
- “员工”，是指“劳动者”以及根据与第三方的劳动关系在营业场所内进行劳动的人员，除“劳动者”外还包括派遣员工、承包公司的职工等

3. 富士胶片集团 采购相关方针

富士胶片集团采购方针

富士胶片集团在与交易方建立相互信任的同时，按下述基本理念进行采购活动。

1. 遵守法律法规与社会规范，致力于充分考虑人权、环境、劳动卫生安全等条件下的公正交易。
2. 向海内外的所有交易方提供采购交易的机会，也积极探索向新交易方进行采购。
3. 与从质量、价格、交货期、技术实力、CSR 活动、事业可持续性等角度综合选择的、优良且可靠性较高的交易方进行交易。

另外，本方针中的“采购”不仅是产品中所使用零部件、材料的采购，也包括间接材料的采购，设备等的维护/管理服务等在内的各种交易为对象的采购。

对采购中交易方的要求

富士胶片集团认为，不仅企业自身要理解，认识到社会责任和企业伦理重要性的事业活动，也要得到交易方的理解，以实现共同发展为目标，推进公正的交易实践，强化与交易方的合作伙伴关系。

富士胶片集团认为，希望和富士胶片集团建立合作伙伴关系的交易方，应该是遵守法律法规与社会规范，同时积极地致力于下述“重要 CSR 项目”所包含内容的企业。

本要求遵循了富士胶片集团全面贯彻的企业行动宪章和行为规范，今后我们将根据与各方的交流及社会环境的变化进行适当的修订。请务必将本要求灵活应用在贵公司相关工作中。

“重要的 CSR 项目”

(在此仅列出类别、细分项目的数量。完整内容请登陆以下网站进行确认。)

- 对基本人权的尊重 9 个事项
- 业务活动的公平公正公开透明 12 个事项
- 环境的守护和维护 5 个事项
- 管理体制和机制的构筑 2 个事项

富士胶片集团《采购方针》和《对采购中交易方的要求》

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

4. 重要 CSR 项目的解释说明以及自我评价时主要的确认要点

富士胶片为掌握交易方按照《对采购中交易方的要求》开展 CSR 活动的现状，会在交易前或交易开始后要求供应商做出书面自我评价。也会通过访问的形式确认现状。下列确认要点，是富士胶片集团要确认内容的举例，也会确认其他相关项目。

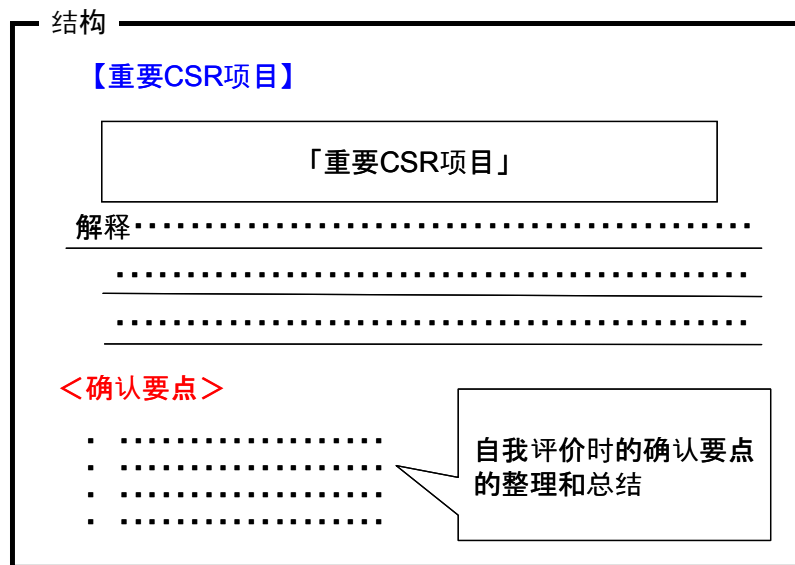
理解上述内容后，请参照本文对贵公司的情况进行检查。

《对采购中交易方的要求》中的“重要 CSR 项目”以及登载页码

类别	项目	登载页码
尊重基本人权	尊重基本人权	5
	消除差别	6
	禁止非人道待遇	6
	劳动者权利	6
	禁止强迫劳动与雇佣童工	7
	控制长时间劳动	8
	薪资	8
	隐私	8
	劳动安全卫生	9
公开、公平、透明的事业活动	积极的沟通	10
	信息公开	10
	公正交易	10
	禁止滥用优势地位	11
	防止腐败	11
	提供不正当利益	12
	断绝与反社会势力的联系	12
	遵守进出口法律法规	12
	质量与产品安全	13
	保护机密信息	13
	知识产权	14
	个人信息	14
环境保全与保护	推进绿色采购	15
	防止地球暖化	15
	控制废弃物	15
	防止环境污染	16
	保全自然资源	16
管理体制/机制的构建	管理体系	17
	向公司内外各方全面传达	17

文章的结构

以下内容，结构如下。



尊重基本人权

【尊重基本人权】

遵照法律法规及国际性基准，尊重基本人权。另外，要考虑到公司的活动不能直接或间接地导致侵害人权。

“要考虑到不能间接地导致侵害人权”，是指回顾整个供应链，思考与自己公司产品相关的原材料供给过程中是否可能会侵害到某方面的人权，并尽量掌握具体情况。

<确认要点>

- 确认在自己公司直接或间接参与的活动中，不会发生如下情况。
 - 矿产···雇佣儿童进行开采。将所得利益提供给非人道组织使用。
 - 纸浆、木材、植物油···给栽培地区周围居民的生活造成恶劣的影响。
 - 燃料·建设···因开采或工厂建设而侵害了原住民的权利。
- 富士胶片集团采购和使用的矿产中，关于“冲突矿产（※）”，已根据法律法规以及顾客的要求进行了信息披露。

※ “冲突矿产”

是指在刚果民主共和国(DRC)及其周边的安哥拉、布隆迪、中非共和国、刚果共和国、卢旺达、南苏丹、坦桑尼亚、乌干达、赞比亚所开采的矿产资源，人们通常会担心这些矿产资源会成为对当地居民实施暴行、雇佣童工等非人道犯罪行为、严重侵犯人权、导致环境破坏的当地武装势力的资金来源。

【消除差别】

不得以民族/人权、宗教/政治信仰、思想信念、性别、出身/门第、身体残障、年龄等为理由进行差别对待。

差别对待，是指非因本身能力、适应性、工作成绩等合理因素而在录用、晋升、报酬、参与培训等机会或待遇方面设置差别。

<确认要点>

- 工资、晋升、报酬以及培训机会等方面不存在差别待遇。
- 制定了消除差别待遇的公司方针、作出了经营者声明。
- 已就有关消除差别待遇的公司内部制度和程序，向全体员工进行了说明。
- 设立有在员工发现差别待遇时向公司报告的内部机制。

【禁止非人道待遇】

不得采取损伤个人尊严的行为（性骚扰与职权骚扰等）以及一切非人道待遇。

非人道待遇，是指体罚、性虐待、精神或肉体上的压抑、语言羞辱或恐吓等。

<确认要点>

- 职场上不存在非人道待遇。
- 制定了禁止非人道待遇的公司方针、作出了经营者声明。
- 在公司内部就防止非人道待遇向员工、管理层进行教育。
- 已就有关禁止非人道待遇的公司内部制度和程序，向全体员工进行了说明。
- 设立有在员工发现非人道待遇时向公司报告的内部机制。
- 已制定对非人道待遇的惩罚程序。

【劳动者权利】

尊重劳动者的团结权、团体交涉权。

这里所说的团结权，是指劳动者为了与公司就劳动环境、待遇等问题进行平等对话而建立、运营组织的“结社自由”。“组织”包括工会、劳动者委员会及其他劳动者组织，不仅指各企业自身的组织还包括各类行业和各类产业的组织等（以下将上述组织简称为“工会和委员会”）。

<确认要点>

- 制定了尊重劳动者“结社自由”的公司方针。
- 公司没有妨碍、差别对待、报复、厌烦工会和委员会及其组成人员。
- 工会和委员会的代表是通过民主方式选举产生的。
- 工会和委员会与公司之间一直保持良好的沟通。
- 劳动者在被录用时自动成为工会和委员会一员的，已事先征得劳动者同意。
- 存在集体交涉协议的，在协议有效期内一直遵守已签订的各项条款。

【禁止强迫劳动与雇佣童工】

不得涉及任何强迫劳动以及雇佣童工。

强制劳动，是指非经过其同意的所有劳动。比如所列举的下列各项。

1. 违反本人意愿强迫其劳动的强制劳动。
2. 为了偿还借款等债务而限制其离职自由的债务劳动。
3. 进行人身买卖的奴隶劳动。
4. 严酷环境下的非人道的犯人劳动。
5. 没有自由离职权利的情况。
6. 要求其将身份证、护照、就业登记证等交由雇主保管的行为。

<确认要点>

- 已就雇佣、退职的条件和手续向劳动者进行了说明。
- 劳动者在法律法规或规章中规定的提前通知期间内提出辞职申请的，通知期间届满后可以主动离职。
- 除法律法规另有要求外，劳动者没有将其正式的身份证、护照、就业登记证等原件交由公司保管。若交由公司保管的，应根据劳动者的要求立即将上述证件的原件返还给劳动者。
- 已确认人才派遣公司、就职中介公司未向预期被录用者收取非法的费用、保证金等。
- 无限制劳动者工作时间以外的行动自由。

雇佣童工，一般来讲是指雇佣未满 ILO（国际劳工组织）的条约和劝告中规定的最低工作年龄的儿童、或疏于考虑青少年的健康、安全、道德因素等。要求按下表总结的应对方式处理。

<年龄和应对方式的总结>

年龄	词语定义	应对
① 未满 15 岁	未满①②③中的最高年龄的儿童为“未满最低工作年龄的儿童”。	不雇佣未满最低工作年龄的儿童。
②法律法规规定的最低工作年龄		
③完成义务教育的年龄		
已达到允许工作的年龄但未满 18 岁	为“青少年”	不让其从事有损其健康、安全或道德的工作。

<确认要点>

- 没有雇佣“未满最低工作年龄的儿童”。
- 通过公司方针、经营者声明等明确了禁止雇佣童工的公司态度。
- 雇佣时已根据正式资料对员工年龄进行了确认。
- 对所雇用的“青少年”，已充分考虑到其健康、安全以及道德的因素并采取了法律法规要求的保护措施（比如限制其从事危险有害作业、禁止深夜工作等）。

【控制长时间劳动】

应关爱员工健康状况，采取控制长时间劳动的措施。

控制长时间劳动，是指正确地管理劳动时间，建立不超过法定劳动时间的劳动制度。

<确认要点>

- 对员工的劳动时间进行正确（客观地）的管理。
- 建立了不超过法律规定的限度和劳动合同规定的劳动时间的管理机制。
- 给与了法律法规要求的休假。
- 给与了法律法规要求的年度带薪休假。

【薪资】

应向员工支付法律法规规定的最低标准以上的工资。

最低工资，是指所在国和地区有关工资的法律法规要求的最低工资。此外，加班补贴、法定津贴在内的其他补贴也包括在内。

<确认要点>

- 雇佣合同中约定的工资额高于各国和地区所定的最低标准。
- 未拖欠工资。
- 明文规定了工资的计算方法并告知了劳动者。
- 向劳动者提供工资支付明细
- 已妥当地进行了社会保险等代扣代缴。
- 没有不合理的克扣工资现象。（比如，“迟到1小时，扣1天的工资”等）

※《对采购中交易方的要求》中使用了“员工”这样的表述，但在此处的“员工”则是指用人单位直接雇佣的“劳动者”。

【隐私】

不得针对员工或客户收集与业务或交易无关的私人信息。

非出于工作需要而询问和调查私人信息，是有可能导致差别对待的事项，询问行为本身涉及侵犯人权。

<确认要点>

- 公司不向员工（或潜在的入职人员）或顾客询问有关政治观点、宗教、性取向等问题。
- 录用时不强制对其进行怀孕检查、HIV 抗体检查等。
- 对于因工作需要而收集到的“有关员工私生活的信息”，按照“个人信息”事项中的规定予以处理。

比如：健康检查结果、家庭成员构成等。

【劳动安全卫生】

应遵守有关劳动安全卫生的法律法规，致力于预防工伤事故、确保员工安全、增进健康，创造舒适的工作环境。

劳动安全卫生，是指公司努力做到在员工开展业务时保护员工的生命、身体等免受侵害。尤其重要的是，及时通知员工相关信息以及持续进行教育。

<确认要点>

- 对全体员工实施避难训练。
- 预先按照必要人数准备好工作所需的保护工具，无偿配置给员工使用。
- 法律法规要求的消防设备已齐备。
- 保证建筑物的安全性（防止老化的对策、耐震等）。
- 向员工进行了关于设备、机器、化学物质的安全处理方面的教育。
- 实施法律法规要求的健康检查并将检查结果通知员工本人。
- 有清洁的卫生间和干净的饮用水供员工使用。
- 对于工作场所、以及体育馆、会议大厅、食堂、员工宿舍等福利设施，也进行了万全的防灾对策和卫生管理。

公开、公平、透明的事业活动

【积极的沟通】

应认识到来自交易方与员工的期待与要求，积极地进行沟通，以回应这些期待与要求。

回应来自交易方与员工的期待与要求，是指不论事情好坏，积极沟通并根据沟通内容不断完善业务活动。

<确认要点>

- 已设置了一个能供公司和员工就安全卫生等工作环境进行定期交流的场所。
- 为了从员工处收集有关差别待遇、非人道待遇、侵权行为等信息，设置了内部通报机制（投诉热线等）。
- 建立了听取包括采购方、顾客等在内的交易方、周边区域的居民的投诉和要求等的机制。

【信息公开】

应毫无篡改、真实地公开事业活动、财务状况等企业信息，尽到说明责任。

事业活动、财务状况等企业信息，是指劳动管理、劳动安全卫生、环境、事业活动、公司组织、财务状况、业绩以及风险信息（比如发现因大规模灾害而受损、对环境和社会产生恶劣影响、重大违法行为等）等相关信息。

尽到说明责任，是指按照法律法规和业界标准等真实披露上述信息。

<确认要点>

- 建立有检查上述信息是否真实准确地予以记录的机制。
- 法律法规要求披露、备案的信息，已进行了必要的披露和备案等。

【公正交易】

开展公正、透明、自由的竞争与合法交易。

与同行业其他公司就产品和服务的价格、数量、销售地区等进行约定（卡特尔）或与其他竞标人就中标人和中标价格进行约定（投标商谈）的行为属于妨碍竞争的行为因而被禁止。通过非法手段获取并使用其他公司的经营秘密、在其他公司的产品上进行虚假表示或误导顾客的表示等均视为不正当竞争行为。

<确认要点>

- 已制定了实施公正交易的公司方针，并作出了经营者声明。
- 对员工实施了禁止对产品价格进行设定以及其他为规避竞争进行的商谈，公正交易的教育培训。
- 在产品信息或广告没有虚假表示并且尽量避免使用容易误导顾客的表示。

【禁止滥用优势地位】

不得滥用优势立场，使交易方蒙受损失。

滥用优势地位，是指富士胶片集团利用其作为购买人或委托人的地位，单方面决定或修改与采购方等的交易条件、或提出不合理的要求或义务等。

<确认要点>

- 制定了禁止滥用优势地位的公司方针，并作出了经营者声明。
- 对员工进行了有关禁止滥用优势地位的教育。
- 制定了防止滥用优势地位的公司内部规章和机制等。
- 在具有关于滥用优势地位法律法规的国家和地区从事活动时，遵守该等法律法规。（比如日本的承包法等）

【防止腐败】

应慎重、谨慎地处理与公务员或政府相关人员的关系，不得参与行贿受贿。

贿赂，是指希望能够在审批许可或交易机会的取得和维继、非公开信息的获取等方面得到某种业务上的回报而向公务员及类似人员（以下简称“公务员等”）提供金钱、招待、馈赠及其他好处、方便等。

而且还包括不要求业务上的回报向公务员等提供的超过正常礼尚往来程度的招待、馈赠。

违法政治捐款，是指以获得如上所述业务上的某种回报为目的的政治捐款或非经正规程序进行的政治捐款。

<确认要点>

- 制定了防止腐败的公司方针，并作出了经营者声明。
- 对员工进行了有关防止腐败的教育。
- 为了避免发生不合理的支付，在公司内部建立了恰当的确认机制。
- 进行政治捐款时，已履行了符合各国和地区的法律法规以及事业伦理等的正规程序。

【提供不正当利益】

不得同交易方进行有损公正的礼品赠与、接待行为。

有损公正的礼品赠与、接待行为，是指以下行为。

1. 向顾客提供或从交易方收取超过法律法规所规定限度的赠品、奖品奖金等。
2. 实施提供或收取超越正常社会礼仪程度的财物或接待等的贿赂性行为。
3. 根据获取的非公开重要信息进行有关该公司股票等买卖的内部交易。

<确认要点>

- 避免顾客或采购交易方赠与和接受的礼品和接待的金额或次数等超过社会一般观念。
- 为执行上述规定制定了公司方针和内部规章并向员工进行了教育。
- 为能够及时发现不当利益提供之事实，建立了相应的调查监督机制。

【断绝与反社会势力的联系】

不得与对市民社会秩序或安全构成威胁的反社会势力/团体有关系。

日本反社会势力，是指暴力团以及此类团体。

海外反社会势力，是指各国和地区的政府机关等公布的《禁止交易清单》，《资产冻结清单》，《重要罪犯、恐怖分子等信息》中记载的罪犯或恐怖分子以及与此类人员明显有关的公司。

<确认要点>

- 制定了排除反社会势力关系的公司方针，并作出了经营者声明。
- 为了避免向反社会势力提供利益而对交易方进行了调查。
- 坚决反对反社会势力通过暴力、胁迫、骚扰行为等不当方式从市民、公司等获取不当利益（暴力介入民事关系）。

【遵守进出口法律法规】

所有的货物/劳务的进出口以及与此相关技术信息（含软件或技术指导）的对外披露，应遵守各国・地区的相关进出口法律法规。

法律法规等限制的技术、物品，是指根据国际条约（瓦森纳协定等）的法律法规等限制出口的零部件、产品、技术、设备、软件等。对于进出口，根据法律法规的要求，存在需要取得监管部门审批手续的情况。

<确认要点>

- 在进出口时，已事先调查相关国家和地区的法律法规和规章并履行必要的程序。
- 在发票和海关申报表中如实填写了必要事项。
- 已根据进口国家和地区的原产地规则办理了必要的原产地认定。

【质量与产品安全】

向市场提供产品·服务时，应充分考虑其质量与安全。

作为公司的职责，设计产品时，开展能充分确保产品安全性的设计，充分考虑到制造商的责任基础上进行销售。而且，遵守有关产品安全性的法律法规，对于通常应具备的安全性也充分予以考虑。关于产品安全性的法律法规，日本国内有电器产品安全法、消费生活用产品安全法等，并且通过法律法规的细则和 JIS 等明确规定了安全标准。关于安全标准，有国际性标准 IEC 标准，ISO 标准，是各国·地区安全标准的基础。

产品安全性的确保包括可追踪（材料、零部件、工程等的记录）等管理方法以及努力解决问题的及时应对。

<确认要点>

- 制定了有关产品安全的公司方针和内部规章。
- 制定了有关产品安全的公司内部标准。
- 就产品安全问题向员工进行了教育。

【保护机密信息】

应对本公司与交易方的相关机密信息进行适当的管理与保护。

企业机密信息，一般是指商定为本信息属于机密信息的资料等（包括通过电磁光学方式记录的信息）所披露的信息，以及明确告知该信息属于机密信息的前提下口头所披露的信息。

适当的管理与保护，是指没有非法或不当取得、使用、披露或泄露机密信息。

<确认要点>

- 制定了有关处理机密信息的公司方针和公司内部规章。
- 就如何处理机密信息向员工进行了教育。
- 为了验证机密信息是否妥当管理和受到保护而实施调查和监督。
- 对于富士胶片提供的机密信息，根据保密协议或承诺书进行了妥当管理。

【知识产权】

应尊重他人的知识产权。

知识产权，是指专利、实用新型、外观设计、商标权、著作权、商业秘密等。

进行产品、服务的开发、生产、销售、提供时，应对第三方享有的知识产权进行事先详细调查。除有正当理由外，擅自使用第三方的知识产权将构成侵犯知识产权。

而且，对计算机软件及其他著作的非法复制等行为也属于侵犯知识产权的行为。

通过非法手段获取并使用第三方的商业秘密，同样也属于侵犯知识产权行为。

<确认要点>

- 对于本公司的业务活动是否侵犯了第三方的知识产权，进行了必要的事先调查。
- 获取和使用第三方知识产权时遵守相关法律法规。
- 就尊重知识产权对员工进行了教育。

【个人信息】

应适当地对个人信息进行收集、记录、管理、利用与废弃。

个人信息，是指与个人有关的信息，该类信息包括姓名、出生年月日及其他通过描述可以对特定个人进行识别的信息。（还包括能与其他信息进行对比，对比之后对特定个人进行识别的信息。）

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。

适当处理个人信息，是指没有不正确或不正当地获取，利用，披露，泄漏个人信息。

<确认要点>

- 制定了有关个人信息处理的公司方针和内部规章。
- 就个人信息处理对员工进行了教育。
- 为了验证个人信息是否妥当管理和受到保护而实施调查和监督等。

环境保全与保护

【推进绿色采购】

应遵守富士胶片集团各公司规定的绿色采购相关基准，建立适当的产品中含有化学物质管理体制和环保体制，并开展活动。

适当的产品中含有化学物质管理，是指不在产品中加入法律法规禁止含有的化学物质、履行必要的标示义务、进行必要的实验测评以及提供产品中所包含的应予以管理的化学物质信息。

富士胶片为了减轻环境的负荷和确保产品以及化学物质的安全性，从产品的整个生命周期的角度制定了绿色采购标准并予以公开。

<确认要点>

- 遵守《富士胶片 绿色采购标准基准》。
- 关于《富士胶片 绿色采购标准基准》，进行了必要的公司内部教育。

【防止地球暖化】

致力于实施温室气体减排等措施，为防止地球变暖作出贡献。

温室气体包括若干种，京都议定书中特别规定了二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、HFC、PFC、SF6 等六种。

<确认要点>

- 制定了实施温室气体减排有关的公司方针，并作出了经营者声明。
- 对工作场所内的温室气体的产生量和使用量等进行记录。
- 为了实现能源消费降低和温室气体减排，积极设定目标并付诸行动。
- 促进可再生能源的利用。

【控制废弃物】

应积极地推进 3R（减少废弃物发生、再使用、再资源化）并遵守有关废弃物处理的法律法规。

3R，是指 Reduce（减少废弃物的产生）、Reuse（再利用）、Recycle（再资源化）

<确认要点>

- 制定了有关废弃物 3R 的公司方针，并作出了经营者声明。
- 对于废弃物的年产生数量和循环利用数量等，进行记录。
- 为控制废弃物的产生，制定具体控制目标并采取行动。
- 委托公司进行产业废弃物（※）的收集、搬运、处理时，制定了防止非法丢弃、确保正确处理的机制并进行记录。

※产业废弃物，是指各国家和地区的法律法规、规章中规定的业务活动而产生的灰渣、污泥、废塑料类等物质。

【防止环境污染】

为防止大气污染、水质污染、噪音、振动、恶臭、土壤污染等，应遵守环境法律法规。

关于防止环境污染的相关法律法规，日本制定了以《环境基本法》为基本理念的各类环境法律法规。根据地区条例又另行制定了各地标准。在国外，各国和地区为了防止环境污染也制定了法律法规、规章、指南等。遵守环境法律法规，只指有打算建立无遗漏地掌握和事业活动相关的环境法律法规，确认遵守状况的机制。

<确认要点>

- 遵守各环境法律法规、并建立了确认守法情况的机制。
- 收集有关法律法规制定和修改的最新信息，建立了应对新法律法规的机制。
- 已确认没有污染大气、水域、土壤的情况。

【保全自然资源】

应实施限制使用、净化活动等措施，以保护水、森林等自然资源的可持续利用与生物多样性。

自然资源的可持续性利用，是指对有限资源进行有效利用同时进行资源回收，可持续地循环利用资源。保护生物多样性，是指为了可以使人类所享受的生态系服务（供给、调整、文化、基础）能够在将来存续而采取确保生物品种和生态系统的多样性、保持生态系平衡的行动。努力保护管理野生动物、维护和保持生存环境，同时在使用生态系服务时应尽可能避免影响生物的多样性或将影响控制在最小限度。

<确认要点>

- 调查业务地区的水资源污染或枯竭的风险性。
- 自主确立防止水质污染、节水、循环利用的目标并积极采取行动。
- 从获得 FSC（※）等森林认证并且积极推进上述活动的采购方处采购纸浆和木材等。

※FSC: Forest Stewardship Council

管理体制/机制的构建

【管理体系】

参考有关劳务/伦理、劳动安全、环保、质量管理等管理体系的国际基准或标准，建立包括风险管理在内的事业活动检查・改善机制。

管理体制，是指为推进业务活动而进行全面管理的机制，包括组织体制、计划活动、责任分担、习惯做法、步骤、程序、经营资源等。制定关于劳务伦理、劳动安全、环境安全、质量管理等的方针并实施、调整并维持根据上述方针制定的实施计划，即所谓的 PDCA 循环并持续性改善。

风险管理，是指发现、分析业务中存在的各种风险并从发生频率和影响程度角度进行评价后，根据风险等级采取应对措施等的一系列步骤。还包括实际发生风险时，将风险所造成的损失控制在最小范围内的活动。

<确认要点>

- 已引入有关劳务伦理(SA8000 等)、劳动安全(OHSAS18001 等)、环境维护(ISO14001、环保行动 2 1 等)、质量管理(ISO9001 等)、信息安全(ISO27001、ISMS、P-Mark 等)的管理体制。
- 已获得业务活动所需(例如顾客提出要求等)管理体制的第三方认证。
- 为贯彻风险管理制定了相应机制。
- 已确立了在发生灾害等时维持该业务的计划(BCP)※。

※BCP: Business Continuity Plan

【向公司内外各方全面传达】

向员工、合作企业以及在事业推进上关联的企业利益相关方，传达推进 CSR 的重要性。除本公司进行 CSR 活动外，请将本书的内容尤其是机制的重要性和实施要求向员工和合作公司传达。

<确认要点>

- 向员工告知了本体内容。
- 向采购交易方和承包商等告知了本内容。

5. 参考资料

制作本指南时为了从全球视点反映社会要求，关于用语和表述、确认要点标准的方面，参考了如下资料。

- 联合国「世界人权宣言」
- 「商业与人权指导原则」
- 「ISO26000 (JISZ26000)」
- 「联合国全球协议」10 项原则
- Ethical Trading Initiative Base Code
- 「儿童权利公约」
- 「OECD 多国籍企业行动指南」
- 「国际工会组织 (ILO): 核心劳动标准」
ILO 公约中，核心劳动标准主要参考了如下条约。
关于强迫或强制劳动的公约 (第 29 号)
结社自由及保护组织权公约 (第 87 号)
关于适用组织权及共同交涉权的公约 (第 98 号)
关于同一价值劳动的男女劳动者同一报酬的公约 (第 100 号)
关于就业和职业歧视公约 (第 111 号)
废除强迫劳动公约 (第 105 号)
准许就业最低年龄公约 (第 138 号)
关于禁止和立即行动消除最恶劣的童工形式公约 (第 182 号)
- EICC (电子产业 CSR 联合会) 行动规范、行动规范解释手册
- JEITA (一般社团法人 电子信息技术产业协会) 供应链 CSR 推进指南