

SH プレシジョン調達パートナーの皆様へ

サステナブル調達ガイドライン

2026年1月 第1版
S H プレシジョン株式会社

1. はじめに

当社は企業市民として、あらゆるステークホルダーの皆様の信頼の上に築かれていることを理解し、法令遵守はもとより、自らの企業活動で求められる責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

昨今の企業を取り巻く環境は、グローバル化の進展により、サプライチェーンはかつてないほど広範囲に複雑化しています。これに伴い、企業は自社のみならず、サプライチェーン全体での法令遵守、人権尊重、地球環境保全、労働安全、情報管理などに責任を持って取り組むことが求められています。当社は、自社とサプライチェーン全体が社会の要請に応えることで、相互の信頼を基に持続的な繁栄が実現できるものと考えています。

当社は、調達における具体的な取り組みとして、「サステナブル調達ガイドライン」を制定いたしました。調達パートナーの皆様におかれましては、本ガイドラインの趣旨をご理解いただき、自社内で取り組みを推進されるとともに、調達パートナー様のサプライチェーンへの展開をお願いいたします。また、本ガイドラインの各項目は、セルフアセスメントや調達パートナーへの直接訪問を通して、取組み状況を定期的に確認させていただきます。

当社は、持続可能な社会の実現に貢献し、社会から信頼される企業で有り続けるために、共存共栄を旨とした調達パートナーとの丁寧なコミュニケーションを実践し、サプライチェーン全体での社会的責任を果たすべく取り組んでまいります。ご理解、ご協力の程、宜しくお願ひいたします。

2. SHプレシジョンの方針・取組み

2-1. 経営理念

<基本姿勢と品質>

私たちは、お客様の期待を超える優れた品質の製品を、適切な価格で提供します。さらにさまざまな環境への対応と技術革新を進め、常に新たな挑戦と努力に取り組みます。

<技術指向>

私たちは、リードフレームのプレス加工技術をリードする企業であることだけに満足することなく、コストの優位性と革新的な設計技術で業界の新たなリーダーとなるためにチャレンジします。

<顧客貢献>

私たちは、業務の継続的な改善活動により、コスト競争力の維持に努め、高品質の水準を守りながら、お客様の利益最大化に貢献します。

<企業価値向上>

私たちのビジョンは、製品を中心にお客様に最先端の技術を提供し、より豊かな生活とよりよい社会を作り上げていくことです。常に最先端技術を駆使することで、企業価値の向上を図ります。

<企業市民立脚>

私たちは、企業市民として、お客様や社会からの信頼の上に築かれていることを理解し、自らの企業活動で、求められる責任を果たし、環境保全と経済成長の両立に寄与したいと考えています。

制定 2017年7月1日

2-2. 人権方針

当社は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、これに基づく人権方針を掲げ、人権尊重の取り組みを推進します。

人権方針 (https://shpj.co.jp/wp-content/themes/shp/pdfs/human_rights_policy.pdf)

2-3. 調達方針

当社は、事業活動に必要な材料・設備・サービス等の調達に際し、以下の方針に基づき調達活動を行います。

1. 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、開かれた調達であり続けます。

2. パートナーシップの構築

全ての調達パートナーと相互協力の下、長期的な信頼関係を構築し、良きパートナーとして共に成長発展できる共存共栄の関係を目指します。

3. 公平・公正な取り引き

調達パートナーの選定は、企業としての信頼性・技術力、調達品の品質・価格・納期・サービスなどの公平・公正な評価に基づいて行います。調達パートナーからの個人的給付は受け取りません。

4. 法令の遵守

商取引に関する諸法を遵守し、社会規範に従い調達活動を行います。

5. 人権尊重・労働・安全衛生への配慮

調達活動にあたっては、人権尊重・労働・安全衛生に配慮します。調達パートナーにも、人権・労働・安全衛生への取り組みを要請します。

6. 機密保持

調達活動を通じて知り得た調達パートナーの機密情報は厳格に管理し、調達パートナーの承諾なしに第三者に開示いたしません。

7. 地球環境保全

地球環境の負荷低減に貢献する調達活動を推進するとともに、含有化学物質の管理を徹底します。

制定 2025 年 12 月 1 日

2-4. 責任ある鉱物調達方針

当社は、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、タンクステン、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組んでいきます。

責任ある鉱物調達方針 (https://shpj.co.jp/wp-content/themes/shp/pdfs/mineral_procurement_policy.pdf)

3. 調達パートナー行動規範

当社は、「2. SH プレシジョンの方針・取組み」にてご紹介した各種方針および、社内行動規範に基づいた調達活動を推進してまいります。その一環として、調達パートナー行動規範を制定しました。本規範の実現には、当社のみならず調達パートナーも含めたサプライチェーン全体での取り組みが不可欠と考えております。また、当社は、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当社の相互繁栄に資するものと考え、取組みを進めております。

調達パートナーの皆様におかれましては、本趣旨をご理解いただき、取組みにご協力いただくとともに、サプライチェーンへの展開をお願いいたします。

3-1. 労働

企業は、労働者的人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的な調達パートナー、ならびに臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、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) 強制労働の禁止

- ・拘束（債務による拘束を含む）または年季奉公労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隸または人身売買を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。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、移動、または受け入れることも含まれます。
- ・会社が提供した施設（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ること、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしてはなりません。
 - ・雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提示しなければなりません。
 - ・外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならず、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。
 - ・すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。
 - ・企業は、退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。
 - ・労働者の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を会社側で保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。
 - ・上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはないものとします。
 - ・労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関するその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

(2) 若年労働者

- ・児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。
- ・18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、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。
- ・企業は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。
- ・企業は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。
- ・企業は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、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ものでなくてはなりません。

(3) 労働時間

- ・労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。
- ・1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週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。
- ・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日以上のいずれか多い方)を与えるなければなりません。

(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、および法令で義務付けられている福利厚生に関する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。
- ・各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供し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令の制限内とします。

(5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

- ・企業は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的にもしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあることはなりません。
- ・企業は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、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。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。
- ・労働者には、宗教的慣習や障害に対する合理的な便宜が図られなければなりません。
- ・労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性が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。

(6) 結社の自由および団体交渉

- ・労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。

- ・労働者および／またはその代表者は、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、共有できるものとします。
- ・これらの原則に沿って、企業は、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。
- ・結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められるものとします。

3-2. 安全衛生

企業は、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、安全で衛生的な作業環境が、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、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることも認識しています。

(1) 労働安全衛生

- ・企業は、労働者が安全衛生上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など）に晒される可能性を特定および評価し、ヒエラルキーコントロールを使用して軽減しなければなりません。
- ・これらの手段により危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で正しく維持管理された個人保護具および教材を提供しなければなりません。
- ・ジェンダーに対応した対策を講じなければなりません。たとえば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないこと、授乳婦に合理的な配慮を行うことなどです。

(2) 緊急時への備え

- ・企業は、潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生の報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急対策および対応手順を実施することにより、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、または現地法で義務付けられるとおり、いずれかより厳しい頻度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、分かり易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なければなりません。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

(3) 労働災害および疾病

・労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために、手順および仕組みを整備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の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定が含まれます。企業は、労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険から離れ、状況が緩和されるまで復帰しないことを許可しなければなりません。

(4) 産業衛生

- ・労働者の化学的、生物学的、物理的因素への曝露を、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。
- ・危険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を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用しなければなりません。企業は、労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持しなければなりません。企業は、職業曝露によって労働者の健康が害されているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを実施しなければなりません。労働衛生保護プログラムは、継続的であり、職場における危険な状況に晒されるリスクに関する教材を含むものとします。

(5) 身体に負荷のかかる作業

- ・企業は、手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への曝露を、特定、評価、管理しなければなりません。

(6) 機械設備の安全対策

- ・生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。
- ・機械により労働者が怪我をする危険がある場合、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

- ・企業は、労働者に対して清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供しなければなりません。
- ・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、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えていなければなりません。

(8) 安全衛生に関する連絡

- ・企業は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生に関する情報とトレーニングを労

働者に提供しなければなりません。また安全衛生関連の情報は、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。健康に関する情報およびトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する特性に特有のリスクに関する内容が含まれるものとします。

- ・トレーニングは、すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に提供しなければなりません。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。

(9) 労働者の健康管理

- ・すべての労働者に対し、適切な健康管理を行わなければなりません。適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める健康診断などを実施し、労働者の疾病予防と早期発見を図ることを指します。あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮する必要があります。

3-3. 環境

企業は、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。企業は、公衆の安全衛生を守りながら、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弊害を最小限に抑えなければなりません。

(1) 環境許可とその報告

- ・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、最新の状態で保持し、その運用および報告に関する要件を遵守しなければなりません。

(2) 汚染防止と資源保護

- ・汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、その他手段などの実践により、最小限に抑え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、その使用を抑えるものとします。

(3) 有害物質

- ・人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベリングを行い、安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

(4) 固形廃棄物

- ・企業は、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ための体系的なアプローチを実施しなければなりません。廃棄物

データは追跡し、文書化しなければなりません。

(5) 大気への排出

- 稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理を受け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、効果的に管理されるものとします。
- 企業は、大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視しなければなりません。

(6) 資材の制限

- 企業は、製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む）における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

(7) 水の管理

- 企業は、水源、水の使用・排出を文書化し、特性評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施しなければなりません。
- あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を実施しなければなりません。
- 企業は、廃水処理システムと抑制システムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンス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

- 企業は、全社規模の温室効果ガス削減目標を設定し、報告しなければなりません。エネルギー消費ならびにすべてのスコープ1、2およびスコープ3の重要なカテゴリーである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表しなければなりません。
- 企業は、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に抑える方法を追求しなければなりません。

3-4. 倫理

企業は、社会的責任を果たし、かつ市場での成功を得るために、以下を含む最高水準の倫理を維持しなければなりません。

(1) ビジネスインテグリティ

- すべてのビジネス上のやりとりにおいて、最高水準のインテグリティ（誠実性）を維持しなければなりません。企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持しなければなりません。

(2) 不適切な利益の排除

- 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。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいは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。

- ・腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手順を整備するものとします。

(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、企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。
- ・労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければなりません。
- ・サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

(4) 知的財産

- ・知的財産権を尊重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を守る形で実施し、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

- ・公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持しなければなりません。

(6) 身元の保護と報復の禁止

- ・法律で禁止されていない限り、調達パートナーおよび従業員の内部告発者の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持しなければなりません。
- ・企業は、自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

(7) 責任ある鉱物調達

- ・企業は、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトなどの原産地と調達経路について、経済協力開発機構（OECD）の「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ガイダンス」または同等に認知されたデューディリジエンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デューディリジエンスを実施しなければなりません。

(8) プライバシー

- ・企業は、調達パートナー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報を関してそれらを保護するための合理的な措置を確保しなければなりません。
- ・企業は、個人情報を収集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守しなければなりません。

3-5. マネジメントシステム

企業は、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導入、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、以下を確保するために設計されるものとします。

- a. 参加企業の業務および製品に関連する適用法令、規制、および顧客要求事項の遵守
- b. 本規範への適合
- c. 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的改善を促進

(1) 企業のコミットメント

- ・企業は、経営層によって承認された、デューディリジェンスと継続的な改善に対する企業のコミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針声明を策定しなければなりません。方針声明は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達しなければなりません。

(2) 経営者の説明責任と責任

- ・企業は、マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職および会社の責任者を明確に特定しなければなりません。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューします。

(3) 法的要件および顧客の要件

- ・企業は、本規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立しなければなりません。

(4) リスク評価とリスク管理

- ・企業は、業務に関連する法令遵守、環境安全衛生、および労働慣行および倫理リスク（人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む）を特定するプロセスを導入または確立しなければなりません。
- ・企業は、特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、適切な手順による管理および物理的制御を実施しなければなりません。

(5) 改善目標

- ・企業は、社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、および実施計画（参加企業が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む）を策定しなければなりません。

(6) トレーニング

- ・企業は、方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立しなければなりません。

(7) コミュニケーション

- ・企業は、方針、取組、期待事項、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を労働者、調達パートナー、および顧客に伝達するためのプロセスを確立しなければなりません。

(8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

- ・企業は、関連する場合または必要な場合、労働者、その代表者、およびその他のステー

クホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立しなければなりません。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものでなければなりません。

- ・労働者は、報復や仕返しを恐れることなく、苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境を与えられる必要があります。

(9) 監査および評価

- ・企業は、法令要件、本規範の内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件への適合を確保するため、定期的な自己評価を実施しなければなりません。

(10) 是正措置プロセス

- ・企業は、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適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立しなければなりません。

(11) 文書化と記録

- ・企業は、規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持しなければなりません。

(12) 調達パートナーの責任

- ・企業は、本規範の要件を調達パートナーに伝達し、調達パートナーによる本規範の遵守を監視するためのプロセスを確立しなければなりません。

3-6. 品質・安全性

(1) 製品安全性の確保

- ・企業は、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。
- ・製品安全性に関す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

- ・企業は、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。

3-7. 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衛

- ・企業は、適用される法律、規則、および規制を遵守して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ければなりません。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、標的型攻撃などを指します。
- ・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、細心の注意を払わなければなりません。

(2) 個人情報漏洩防止策の策定

- ・企業は、個人情報(*1)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ければなりません。

(*1)個人情報とは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）。

(3) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止策の策定

- ・企業は、顧客、第三者などの全ての機密情報(*2)が不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩するがないように、PDCA サイクルを回してその管理を徹底しなければなりません。

(*2)機密情報とは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。

3-8. 事業継続マネジメント（BCM）

企業は、サプライチェーン内のリスクを想定し、事業継続計画（BCP）を策定しなければなりません。また、災害等のリスク発生時には、サプライチェーン内のリスクを特定し、生産／調達への影響について速やかに調査し、その情報を開示する必要があります。

(1) BCP の策定とマネジメント

- ・大規模な自然災害における被害を最小限におさえ早期復旧するための、事業継続計画（BCP）を策定しなければなりません。
- ・訓練などを通じて、定期的に事業継続計画（BCP）の改善、見直しを行わなければなりません。

(2) 重要部資材の特定とリスク対策

- ・災害時にネックとなる部資材を特定し、マルチソース化、在庫の確保などの対策を明確にしなければなりません。

(3) サプライチェーンの把握

- ・仕入品目の生産場所、および調達パートナーの緊急連絡先を把握し、災害時に、生産／調達への影響を迅速に確認するための仕組みを構築しなければなりません。

(4) 災害時の影響調査

- ・災害時に、生産設備、建物、従業員の被害状況、および生産／調達への影響を迅速に確認し、取引先に連絡するための仕組みを構築しなければなりません。

4. 改訂履歴

制定 2026年1月 第1版