

イビデングループ  
お取引先さま CSR ガイドライン

2017年8月

 **IBIDEN** イビデン株式会社

# 目次

1. はじめに	・・・・・・・・・・	1
2. イビデン企業理念・行動憲章・CSR 方針	・・・・・・・・・・	2
3. イビデンの購買方針	・・・・・・・・・・	4
4. お取引先さまへのお願い	・・・・・・・・・・	6
5. お取引先さま CSR ガイドライン	・・・・・・・・・・	7
A. 労働		
B. 安全衛生		
C. 環境保全		
D. 倫理・公正取引		
E. 製品の安全確保		
F. 管理の仕組み		

## 1. はじめに

近年企業をとりまくステークホルダーの CSR（企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility）に対する関心の高まりから、企業での CSR 活動、ひいてはサプライチェーン全体での CSR 活動が本格化しています。

イビデングループ（イビデン株式会社とイビデングループ会社を総称してイビデングループ（当社グループ）という。）は、企業理念体系「イビデンウェイ」のもと、お客さまの満足を獲得し、またステークホルダーとのよりよい関係を構築していくためには、お取引先さまとのより一層の協力、連携が不可欠であると認識しています。ともに CSR 活動を推進することが、企業価値の向上、サプライチェーン全体の持続的な成長につながるものと考えています。

弊社ではお取引先さまに対して、ホームページ上で「購買基本方針」「具体的な購買活動取組み指針」「お取引先さまへのお願い」を公開し、CSR 活動をお願いして参りました。

今回、皆様と CSR 活動を推進し持続的な成長を図るために、「お取引先さまへのお願い」をより具体化したものとして、「イビデングループ お取引先さま CSR ガイドライン」を作成しました。

お取引先の皆様におかれましては、このようなイビデングループの基本方針にご賛同いただき、「イビデングループ お取引先さま CSR ガイドライン」の内容を十分ご理解いただいた上で、このガイドラインに基づいて、取り組みの継続的な改善に努めていただきますようお願いいたします。

また、皆様のお取引先へも同様なお取引先さま向けの行動規範遵守を要請し、徹底いただくようお願いいたします。

このガイドラインは、時代により変化する国際社会からの要請により、適宜見直し、改訂していくものであり、当社からお取引先さまにお願いする全てを網羅しているものではないことをご理解ください。

## 2. イビデン企業理念・行動憲章・CSR 方針

### イビデン企業理念



イビデンの長い歴史における、  
「幾多の困難を全員で乗り越え、イビデンを存続させてきた力」と  
「近年の飛躍的な成長を実現させた英知と活力」。  
これを、世代や国籍を超えて受け継がれるように体系化したものが  
「イビデンウェイ」です。

2012年11月の創立100周年を機に、よりシンプルで、  
世界中のイビデングループ従業員誰にでも理解できるよう、  
このイビデンウェイを刷新しました。

## イビデングループ行動憲章

### **第1条 法令および倫理の遵守**

各国、各地域の法令および倫理を遵守し、あらゆる形態の腐敗防止に取り組み、オープンで公正な企業活動を通じて国際社会から信頼される会社をめざします。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底します。

### **第2条 ステークホルダーとともに発展する会社**

ステークホルダーとともに発展していく会社として、経営の透明性を高め、コミュニケーションを通じた信頼関係を構築します。また、良き企業市民として、地域に根ざした社会貢献活動に積極的に取り組みます。

### **第3条 お客さまへの感動の提供**

お客さまに感動を提供するため、社会の将来にわたる要求・動向を正しく理解し、イビテクノを進化させることで、お客さまの満足が最大になる安心・安全な商品の創造やサービスを行います。

### **第4条 グローバル化に対応した経営**

グローバル化に対応した連結経営を推進するとともに、企業活動を行ううえで、人権を含む各種の国際規範はもとより、各国、各地域の文化・慣習を尊重します。

### **第5条 地球環境との共存**

全ての事業活動で地球環境との共存をめざし、環境と経営を両立する技術の開発と普及に努めるとともに、省エネ・省資源活動を積極的に進め、環境に優しい商品・サービスを提供します。

### **第6条 魅力的で活力にあふれる会社**

魅力的で活力にあふれる会社をめざして、公平公正な評価が行われる人事制度と安全で働きやすい環境を柱に、多様性を尊重しあい、一人ひとりの能力が最大限に発揮できる、社員にとって働きがいのある企業風土をつくります。

## CSR 方針

責任ある誠実な行動が持続可能な事業につながるという認識を深め、経済的項目、環境的項目、社会的項目で、バランス良く責任を果たし、すべてのステークホルダーと共生することによって企業価値を向上させます。

### 3. イビデンの購買方針

#### 購買基本方針

1. 法令・社会規範を遵守し、お取引先さまとの相互協力と信頼関係の構築に努めます。
2. お取引先さまに対して、公正な取引の機会を提供します。
3. 購買活動を通じて、人権、環境等の社会的責任を果たしていきます。

#### 具体的な購買活動取組み指針

イビデングループは、購買活動を進めるにあたり、「購買基本方針」にもとづき、つぎのような具体的な考え方にたって購買活動の実践を図っていきます。

#### (1)公正な購買活動と最適なコストでの調達

資材の購買は、公平・公正を第一として、市場競争の原理に基づいて、最適コストを追求していきます。

#### (2)相互協力、信頼関係の構築

当社のすべての役員、従業員は、法令、社会規範の遵守はもとより、企業理念「イビデンウェイ」を実現する企業行動の基準として制定した「イビデン社員行動基準」を遵守・実践し、お取引先さまとの相互協力、信頼関係の構築に努めます。

#### (3)環境保全

当社は環境に配慮した技術開発や事業活動に取り組みます。また、お取引先さまとの連携によって環境保全活動を強化するとともに、環境負荷の少ない資材の調達を行うなど、環境に配慮した購買活動を推進します。

#### (4)最適な品質の確保

お客さまから信頼が得られる製品を提供するために、当社の求める品質を満たす資材の確保に努めます。

#### (5)適切な納期の確保と安定供給

お客さまへ安定した製品提供を行うため、必要なタイミングでかつ安定的に資材を確保するように努めます。また、将来にわたる補修部品の確保を図ります。

#### (6)先行技術力

画期的な技術力により、新たな技術を創造するため、独創的な技術、特殊技術など先行技術力を持った資材・部品を積極的に採用します。

# MEMO

---

## 4. お取引先さまへのお願い

当社グループの事業活動をグローバルに展開する中で、国際社会からの信頼を得るためには、当社グループ内のみならず、お取引先さまを含めたサプライチェーン全体で、グローバル基準に則して社会的責任に取り組むことが必要です。

国際社会からの要請に応じていくために、当社グループならびにお取引先さまが取り組むべき内容を「イビデングループお取引先さまCSRガイドライン」としてまとめました。このガイドラインに基づいて、取り組みの継続的な改善に努めていただきますようお願いいたします。また、調査票および監査で取り組み状況を確認させていただくことがありますので、よろしくお願い致します。

### **(1) 労働安全衛生と公正取引**

労働、安全衛生、倫理など社会面で遵守をお願いしたい内容は「イビデングループお取引先さまCSRガイドライン」に記載しています。

### **(2) 環境保全**

環境面で遵守をお願いしたい内容は「イビデングループお取引先さまCSRガイドライン」に記載しています。

また、環境面における資材の物質規制のうち、特に細部を定め遵守をお願いしたい内容は「イビデングループグリーン調達ガイドライン」に記載しています。

### **(3) 最適な品質**

お客さまに「最良の製品」を提供するため、各国、地域の必要な安全基準等の遵守と当社の求める品質を満たす資材の提供をお願いします。

### **(4) 適正価格の確保**

市場競争の原理に基づいた適正な価格による、資材の提供をお願いします。

### **(5) 資材の安定供給**

お客さまへ安定した製品提供を行うため、確実な納期確保と安定的な資材の提供をお願いします。

### **(6) 先行技術力**

独創的な技術や特殊技術など先行技術力を有する資材・技術の提案をお願いします。

## 5. お取引先さま CSR ガイドライン

「イビデングループ お取引先さま CSR ガイドライン」は、お取引先さまの事業環境が安全で、従業員を尊重し、尊厳をもって扱っているか、事業活動において環境配慮がなされているか、といった観点での基準を、リスクを把握し改善する目的でまとめたものです。

このガイドラインを採用する前提として、お取引先さまは事業活動のあらゆる面で、事業活動を行う国の法令、規則、規定を遵守しなければならないことを理解していることが重要です。このガイドラインでは、さらに法令遵守を超えて、国際的な基準に基づいた先進的な社会・環境活動に取り組むことを推奨しています。

このガイドラインは6つのセクションに分かれています。セクションA、B、Cはそれぞれ労働、安全衛生、環境保全の項目となっています。セクションD、Eはそれぞれ倫理、製品の安全確保に関する基準となっています。セクションFはこのガイドラインを管理していく上で必要な最低限の仕組みについて記載しています。

これらは電子業界行動規範 Electronic Industry Code of Conduct (EICC)、日本自動車部品工業会 CSR ガイドブック等を参考に作成しています。

また、このガイドラインの策定にあたっては付属文書に記載した基準等を参照しています。より詳しい情報が必要な場合は、これらの基準を参照していただくと有用かもしれません。

## A. 労働

サプライヤーは、従業員\*の人権を含む各種の国際規範を尊重し、従業員に対して尊厳をもって扱うこととします。

「A.労働」の基準は以下のとおりです。

\*従業員：正社員に加えて、契約社員や嘱託社員、アルバイト、パートタイマー、請負社員など、直接の雇用関係にあるなしに関わらず、構内で働く全ての人

### 1) 雇用の自主性

**全ての労働は自発的であること、また従業員に強制的な労働を行わせないこと。**

- 強制労働、債務または奴隷労働、非自主的囚人労働を用いてはならない。
- 全ての労働は自主的なもので、従業員は合理的な通知のうえで、自由に離職する権利が確保されること。
- 雇用の条件として、従業員は、金銭、公的に発行された身分証明書、パスポート、労働許可証などの引渡しを義務付けられることがないこと。金銭には、保証金や過剰な採用費を徴収することを含む。
- 会社が提供する施設への出入りの不要な制限、ならびに事業場、工場における従業員の移動の自由に対する不当な制限があってはならない。
- 従業員は雇用に関し、文書で雇用条件を通知されること。

### 2) 児童労働および若年労働

**児童労働は用いないこと。**

**18歳未満の従業員に、健康と安全を危険にさらす業務をさせないこと。**

- 児童労働は用いてはならない。  
ここで言う「児童」とはILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢である15歳に満たない者、もしくは該当地域での義務教育終了年齢未満、もしくは就労許可年齢未満のうちのいずれか最も高い年齢に満たない年齢で就労している者を指す。
- 最低就労年齢に達していることを雇用時などに確認していること。
- 関連法規制に則った合法的な職場訓練プログラム（インターンシップ制度など）は認められる。
- 18歳未満の従業員は、夜間シフトや時間外労働を含む、健康と安全を危険にさらす業務を遂行してはならない。
- 法規制に従って学生の権利を保護するなど、学生労働者の適切な管理を行わなければならない。

### 3) 労働時間

各国・各地域の法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理すること。

生産性の減少、離職率の増加、負傷・疾患の増加は労働者の過労と相関関係があるとする製造業の研究結果が出ている。

- 年間所定労働日数および超過勤務時間を含む労働時間は、緊急時、非常時を除いて各国・地域の法定限度を超えてはならない。
- 従業員は法令に定められた休日・休憩を与えられなければならない。
- また、従業員は法令に定められた休暇（年次有給休暇を含む）の権利を与えられなければならない。

### 4) 賃金と福利厚生

賃金や福利厚生に関連するすべての法令を遵守すること。

不当な賃金減額を行わないこと。

- 最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、法定給付（社会保険など）を含むすべての賃金や福利厚生に関連する法令を遵守した上で、従業員に対し賃金を支払わなければならない。
- 各国の法令に準拠し、従業員は正規の時間給よりも高い率で超過勤務の手当を支給されなければならない。
- 不当な賃金減額を行わない。（不当な減額とは、各国・各地域の労働関係法令等に違反する場合など）
- 支払い期間において、従業員は理解可能な給与の明細を遅滞なく提供されること。

### 5) 非人道的な扱い

従業員に対するハラスメントを含む、性的嫌がらせ・虐待、身体的懲罰、精神的・身体的強要、暴言による虐待などの過酷で非人道的な扱いをしないこと。

- 懲戒方針とその手続きは明確に定義され、従業員に伝達されなければならない。
- 従業員に対するハラスメントを含む、性的嫌がらせ・虐待、身体的懲罰、精神的・身体的強要、暴言による虐待などの過酷で非人道的な扱い、およびそのような扱いをするおそれがある場合はならない。

### 6) 差別

求人・雇用において応募者・従業員を差別しないこと。

- 職場から、違法な差別を撤廃しなければならない。
- 募集・採用・業務付与・昇進・賃金・教育訓練・懲罰・解雇など求人・雇用面で、人種・肌の色・年齢・性別・性的指向・性同一性・民族・国籍・疾病・障がい・妊娠・宗教・信条・社会的身分・結婚歴などの要素によって、応募者・従業員を差別してはならない。
- 応募者・従業員に対して、差別的な目的で使われうる健康診断・検査などを実施してはならない。

## 7) 結社の自由

従業員と誠実に対話・協議すること。従業員が各国の法律に従って自由に結社する権利を尊重すること。

労働条件に関して経営層と従業員間にて自由にコミュニケーションをとることは、職場の問題を解決するうえで効果的である。

- 従業員は報復・脅迫・嫌がらせの恐れを感じることなく、労働環境に関し、自由に経営層とコミュニケーションをとることができる。
- 従業員が各国の法律に従って自由に結社する権利を尊重すること。

## B. 安全衛生

サプライヤーは労働関連の負傷や疾病を最小限にする事に加えて、安全で健康な職場環境により、製品・サービスの質の向上や従業員の定着とモラルの向上を認識するものとします。またサプライヤーは、継続的な従業員への情報提供と教育は、職場の衛生と安全問題を特定し、解決するために不可欠であることを認識するものとします。

このガイドラインの策定にあたり、OHSAS 18001 と ILO 労働安全衛生ガイドラインといった管理システムを参照しており、これらの基準はこのガイドラインの有用な追加的情報源になるかもしれません。安全衛生の基準は以下のとおりです。

### 1) 職場の安全

**職場の安全に対するリスクを、適切な設計や技術・管理手段を通じて管理すること。**

- 職場の安全環境に対するリスク（電気その他のエネルギー、火気、乗物、滑り・つまずき易い床面、落下物の恐れなど）は、予防措置や職場の安全対策（センサによる危険個所の監視、ロックアウト、タグアウト）や継続的な安全に関する訓練など適切な設計や技術・管理手段を通じて管理されなければならない。
- これらの手段によりリスクが適切に管理されない場合は、代わりに従業員に適切でよく整備された保護用品（保護メガネ、安全帽、手袋など）と教材（保護用品を正しく着用するための手順書など）が提供されなければならない。
- 従業員は、安全性の懸念を提起することが奨励される。

### 2) 緊急災害時対応

**火災や地震など非常時の場合の状況や起こり得る出来事を特定、調査し、緊急対応策を準備すること。**

- 火災や地震など非常時の場合の状況や起こり得る出来事は特定され、調査される仕組みを構築すること。非常時の例として、火災、地震、雷などが挙げられる。
- また、その場合の生命・環境・資産などへの影響を最小化するために、下記に挙げられる緊急対応策などを準備すること。

例) 緊急時の報告、従業員への通知、避難方法/対応手順書の保管/掲示、避難訓練、適切な火災探知システム、火気抑制設備、適切な避難施設、緊急医療品の備蓄、外部通信手段の確保、復旧計画の整備（F. 管理の仕組みを参照のこと）。

### 3) 労働災害・職業的 disease

労働災害・職業的 disease に関し、予防、管理、状況を把握し、報告を行うしくみや手順を整備し実施すること。

- 従業員の職務上の安全・健康の確保を最優先とすること。
- 労働災害・職業的 disease に関し、予防、管理、状況を把握し報告を行うしくみや手順を整備し実施されること。それらには、下記の取り組みも含まれる。a) 従業員による通報の促進、b) 災害・疾病の分類・記録、c) 必要に応じた治療の提供（労災保険への加入なども含む）、d) 災害・疾病の調査、原因の排除に向けた是正対策の実行、e) 従業員の職場復帰の促進。

### 4) 産業衛生

職場において、人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を特定・評価し、その状況の適切な管理をすること。

- 従業員が職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況の特定や評価、また、その状況の適切な管理がされるべきである。人体に有害な化学物質として、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などや、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが挙げられる。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとして本項の要素である。
- 技術・管理手段によって危険物質が適切に管理されない場合は、代わりに従業員に適切な保護具を提供し、従業員の健康が保護されなければならない。
- 長時間・過重労働による健康被害の防止やメンタルヘルスについても十分配慮すること。

### 5) 身体的な負荷のかかる作業

従業員が身体的に負荷のかかる状況におかれていることを特定し、その状況を調査・管理すること。

- 従業員が、手動での運搬作業など重労働、長時間にわたる立ち仕事、組み立てなどの度重なる非常に反復的な作業を含む、身体的に負荷のかかる状況におかれていることを特定し、その状況を調査・管理すること。
- 管理には、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられる。

### 6) 機械装置の安全対策

製造機器、その他の機械の危険度を評価し、安全対策と適正なメンテナンスを行うこと。

- 製造機器、その他の機械の危険度を評価しなければならない。
- 機械装置が従業員に負傷の危険を及ぼす場所については、安全装置やフェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、防護壁等の安全対策が取られ、適正なメンテナンスが行われなければならない。

## 7) 衛生設備、食事、住居

従業員に衛生的なトイレ設備、飲料水、食堂施設を提供すること。

- 従業員には清潔なトイレ設備、飲料水、食堂施設が提供されるべきである。
- 従業員の生活のために提供される寮の安全衛生を適切に確保すること。  
安全衛生の確保の例として、清潔・衛生が保たれるとともに、安全な飲料水、火災対策、適切な温度と空調設備、適切な緊急避難口、入浴・シャワー用温水、適切な出入口のある適切な個人スペース、個人所持品の安全な保管などの対策が挙げられる。

## 8) 安全衛生のコミュニケーション

従業員が理解できる言語で、安全衛生に関する教育や情報を提供すること。

- 従業員に、従業員が理解できる言語で、適切な職場の安全衛生に関する教育を提供しなければならない。
- 安全衛生に関する情報は、施設内に明確に掲示されなければならない。

## C. 環境保全

サプライヤーは、国際的レベルの製品の製造には環境への十分な配慮が不可欠であることを理解します。製造の過程において生じる社会、気候変動や生物多様性といった環境、天然資源への悪影響を最小限に抑え、同時に人々の健康と安全を確保していただくようお願いいたします。

このガイドラインの策定にあたり、ISO 14001 と Eco Management and Audit System (EMAS) といった管理システムを参照しており、これらの基準はこのガイドラインの有用な追加的情報源になるかもしれません。環境基準は以下のとおりです。

### 1) 環境許可証と報告

環境法規制において求められる必要な申請・届出・報告を実施し、許可を得ること。

- 環境法規制において求められる必要な申請・届出・報告を実施し、許可を得なければならない。
- また、それらは最新の内容であることを維持した上で、運用および報告上の要件を遵守しなければならない。

### 2) 汚染防止策や省資源化

水、エネルギーを含む全ての資源について、工程の改善、リサイクル、再利用などにより低減・削減を行うこと。

- 製造・メンテナンス・設備の稼動状況の改善、原材料の代替・リサイクル・再利用、水・エネルギー等の使用量の低減などにより、省資源・省エネルギーと廃棄物の低減・削減が行われなければならない。

### 3) 危険有害物質

環境汚染の可能性のある化学物質などを特定し、管理すること。

- 環境汚染の可能性のある化学物質などを特定し、安全な取り扱い・移動・保管・使用・再利用・破棄するための管理をしなければならない。

#### 4) 排水と廃棄物

排水や廃棄物を、適切に特定・監視・管理し、処理すること。

- 排水・廃棄物の適正処理・リサイクル等に関する各国・地域の法令を遵守すること。
- 固形廃棄物（危険物以外）の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクルを行うための、体系的な取り組みを実施すること。
- 廃棄物処理に当たっては、排出事業者の責任を理解し、適切な処理を行う業者を適切に選定した上で委託し、委託した廃棄物の最終処分まで責任を持つこと。
- 製品の製造や廃液処理の過程で発生する排水や廃棄物を、放流・廃棄処理前に適切に特定・監視・管理し、処理しなければならない。
- 排水の発生を削減するための対策を実施する必要がある。また、廃液処理システムの動作を日常的に監視すること。

#### 5) 大気汚染

業務上発生する大気汚染物質を特定し、適切な監視・管理をすること。

- 業務上発生する温室効果ガス、揮発性有機化合物（VOC）やエアゾール、腐食剤、粒子状物質、オゾン層破壊物質、煙突などから排出される SO<sub>x</sub>・NO<sub>x</sub>・ばいじんなどは特定され、放出前に適切な監視・管理がされなければならない。  
また、大気排出管理システムの動作を日常的に監視すること。

#### 6) 資材の物質規制

製品や製造における特定物質禁止または制限に関する全ての法律、規制を遵守すること。

- リサイクル・廃棄に関するラベリングを含めて、製品や製造における特定物質禁止または制限に関する全ての法律、規制を遵守しなければならない。また、サプライヤーおよび顧客が合意した顧客要求に適合しなければならない。

注) 6) 資材の物質規制の中で特に細部を定め遵守要請したい内容は「イビデングループグリーン調達ガイドライン」に記載しているので、参照のこと。

#### 7) 雨水管理

雨水の汚染を防ぐための体系的な取り組みを実施すること。

- 雨水の汚染を防ぐための体系的な取り組みを実施すること。
- また、違法な排出および流出が雨水管に入ることを防止すること。

## 8) エネルギー消費と温室効果ガスの排出

エネルギー消費および温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減をはかること。

- 温室効果ガスには様々なものがあるが、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、NF3の7種類の物質群を指す。
- 継続的削減活動として、これら7種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。
- エネルギー消費および温室効果ガスの排出は、施設や会社レベルで追跡および文書化されなければならない。
- また、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できるコスト効率の良い方法を追求しなければならない。

## 9) 環境に関する緊急時対応

公害発生時など非常時の場合の状況や起こり得る出来事を特定、調査し、緊急対応策を準備すること。

- 公害発生時など非常時の場合の状況や起こり得る出来事は特定され、調査される仕組みを構築すること。  
公害の例として、廃水、大気汚染などが挙げられる。
- また、その場合の影響を最小化するために、緊急対応策などを準備すること。

## D. 倫理・公正取引

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、以下の事項を含む最高水準の倫理規範を保たなければなりません。

### 1) 誠実な事業活動

全ての事業活動において誠実な最高水準の基準が求められる。あらゆる種類の汚職、恐喝、横領、賄賂を厳しく禁止すること。

- 全ての事業活動において誠実な最高水準の基準が求められる。
- あらゆる種類の汚職、恐喝、横領、賄賂を厳しく禁止すること。
- 遵守を確認するために手順の整備、モニタリングが実施されなければならない。

### 2) 腐敗防止

不当な利益・優遇措置の取得・維持を目的に、ビジネスパートナーに対して、接待・贈答・金銭の授受・供与を行わないこと。

- 政治献金・寄付等は各国・地域の法令に基づき実施し、政治・行政と健全かつ正常な関係づくりに努めること。
- 不当な利益・優遇措置の取得・維持を目的に、ビジネスパートナーに対して、直接的・間接的に接待・贈答・金銭の授受・供与を行わないこと。
- ビジネスパートナーに見返りを求めず、また、社会的儀礼や通念を越えた接待・贈答も行わないこと。
- 社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力に、不適切な利益を供与する行為や、非公開の重要情報をもとに株式等の売買を行うインサイダー取引等は行わないこと。

### 3) 情報の公開

財務状況・業績、事業活動の内容などの情報をステークホルダーに対し、適宜・適切に開示すること。そしてオープンで公正なコミュニケーションを通じてステークホルダーとの相互理解、信頼の維持・発展に努めること。

- 財務状況・業績、事業活動の内容などの情報をステークホルダー(利害関係者)に対し、適宜・適切に開示するとともに、オープンで公正なコミュニケーションを通じてステークホルダーとの相互理解、信頼の維持・発展に努めること。
- 広くステークホルダーからの意見・要望を収集して企業活動に反映し改善に努めること。
- 情報開示は関連する法令と業界の慣例に従うこと。
- サプライチェーン内で、記録の改ざんや、事業状況または実践の虚偽の報告があってはならない。

#### 4) 知的財産権

自社が保有あるいは自社に帰属する知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産の不正入手・使用、権利侵害を行わないこと。

- 自社が保有あるいは自社に帰属する知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産の不正入手・使用、権利侵害を行わないこと。
- 技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で行うこと。

#### 5) 公平な事業、広告、競争

各国・地域の競争法を遵守して、私的独占、不当な取引制限、不公正な取引方法、優越的地位の濫用などの行為を行わないこと。

- 公平な事業、広告、競争の基準のもとで行動すること。
- 各国・地域の競争法（日本では独禁法、下請法等）を遵守して、私的独占、不当な取引制限（カルテル、入札談合等）、不公正な取引方法、優越的地位の濫用などの行為を行わないこと。  
補足）カルテルとは、同業他社との間で製品の価格・量・販売地域等について申し合わせを行うこと。また入札談合とは、他の入札者との間で落札者や落札価格の取り決めを行うことを指す。  
補足）優越的地位の濫用とは、購入者や委託者という立場を利用して、お取引先などとの取引条件を一方向的に決定・変更したり、不合理な要求・義務を課すことを指す。

#### 6) 個人（通報者）の保護

不正行為などを予防し早期に発見、対応する制度を整え、取引先や従業員の通報案件に関して秘密を守り、保護すること。

- 従業員が報復を心配することなく懸念を表明できるよう、社内でコミュニケーションのしくみを用意すること。
- 取引先や従業員の通報案件に関して秘密が守られ、保護されるしくみを整備すること。

#### 7) 適切な貿易管理

法令等で規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な手続きを行うこと。

- 法令等で規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な手続きを行う。
- 法令等で規制される技術や物品とは、国際合意等（ワッセナー・アレンジメント等）に基づく法規などで輸出に関する規制のある部品・製品・技術・設備・ソフトウェア等である。なお、輸出に関しては監督官庁等の許可取得等の手続きが必要な場合がある。

#### 8) 情報セキュリティ

顧客・第三者・従業員の個人情報および顧客・第三者の機密情報は、正当な方法で入手するとともに、厳重に管理し、適切な範囲で利用し、保護すること。

- 顧客・第三者・従業員の個人情報および顧客・第三者の機密情報は、正当な方法で入手するとともに、厳重に管理し、適切な範囲で利用し、保護すること。
- また、コンピューター・ネットワーク上の脅威に対する防衛策を講じて、自社および他者に被害を与えないように管理すること。

## E. 製品の安全確保

安全・安心な商品の創造やサービスを通じて、信頼関係を構築していくことが重要です。

### 1) 製品に関する適切な情報の提供

製品に関する適切で正確な情報を提供すること。

- 製品に関する適切で正確な情報を提供すること。
- 製品の内容や取扱いなどについて、法令遵守はもとより必要な情報を適切に表示すること。
- 不具合情報の収集・伝達の体制を構築・運用すること。

### 2) 製品の安全確保

法令等で定める安全基準を満足した製品を生産・提供すること。

- 自社の責任で製品設計を行う場合、法令等で定める安全基準を満足した製品を生産・提供すること。
- 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果たすこと。
- 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すること。
- 製品の安全性確保には、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むこと。

### 3) 製品に対する社会的責任

紛争地域で行われる違法な採掘や、それによる人権侵害に加担するような資源調達を回避するように努めること。

人権侵害の助長につながる、紛争地域（コンゴ民主共和国およびその周辺の紛争地域）での違法な資源採掘が国際社会で大きな問題になっている。

- 私たちのビジネスにおいて、こうした違法行為や人権侵害に加担することはできる限り避けること。
- 紛争地域で違法採掘された鉱石を使用しないことはもとより、対象となる資源の供給ルートについて合理的な調査を行い、誠実に開示すること。
- CFSIの紛争フリープログラムまたはそれと同等のプログラムにより、紛争フリーであることが検証されている製錬所から調達をすること。

補足) 対象となる資源とは、タンタル、すず、タングステン、金を指す。

補足) 使用しないとは、具体的には当社に供給する資材・製品に含有しないことを指す。

## F. 管理の仕組み

このガイドラインに関連する管理の仕組みを採用、もしくは構築しなければなりません。管理の仕組みは (a) 自社の事業や製品に関連する法令、規制、顧客要求への適合、(b) このガイドラインへの適合、(c) このガイドラインに関連する運営上のリスクの明確化と低減、を目的に設計される必要があります。また、そうした管理の仕組みは継続的な改善が図られなければなりません。

管理の仕組みは以下の要素を含まなければなりません。

### 1) 企業のコミットメント

このガイドラインへの遵守と継続的な改善に取り組む方針があり、経営上層部により是認されていること。

- 企業の社会と環境への責任を確認し、このガイドラインへの遵守と継続的な改善に取り組む宣言を行うこと。
- また、その宣言が経営上層部により是認されたものであること。従業員がいつでも閲覧可能な状態にすること。

### 2) 経営者の責任

管理の仕組みと関連プログラムの運用を保証する（確実にする）会社の責任者を明確にすること。

- 管理の仕組みと関連プログラムの運用を保証する（確実にする）会社の責任者を明確にすること。
- また、責任者による管理システム状況の定期的なレビューを実施すること。

### 3) 法律と顧客要求

関連法令、規制、顧客要求事項の特定、モニターおよび理解をすること。

- 関連法令、規制、顧客要求事項の特定、モニターおよび理解をすること。

### 4) リスク評価とリスク管理

環境、安全衛生、労働慣行、倫理、製品の安全確保を含む事業活動に関わるリスクを特定、管理すること。

- 環境、安全衛生、労働慣行、倫理、製品の安全確保、法令遵守を含む自社の事業活動に関わるリスクを特定するプロセスを持つこと。
- 各リスクの影響度合を把握し、特定したリスクを管理し、法令遵守するための手続および物理的な統制を実施すること。なお、リスクの未然防止、発生時の被害最小化のための活動も含まれる。  
補足) リスクには感染症なども含まれる。

## 5) リスクへの対応手順の策定

自社の事業活動に関わる緊急事態に対処するための対応手順を策定すること。

- 環境、安全衛生、労働慣行、倫理、製品の安全確保を含む自社の事業活動に関わる緊急事態に対処するための対応手順を策定すること。
- 災害・事故などに対応した早期復旧のための事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定すること。  
補足）BCPとは、災害や事故で被災しても、重要業務・事業が中断しないこと、また中断しても早期に再開するため、計画の策定、訓練・見直しなど、必要な仕組みを構築し、事業継続を迫及する計画のことをいう。
- さらに、BCPの運用・見直しを含めた戦略的な運営（「事業継続マネジメント BCM：Business Continuity Management」）を行うこと。

## 6) 改善目標

社会と環境面の実績を向上するための活動目標を設定し、定期的な評価を実施すること。

- 社会と環境面の実績を向上させるための活動目標、目標値、実行計画を明文化し、目標達成に対する定期的な評価を実施すること。

## 7) 研修

方針、手順、および改善目標を実施するために、管理職や従業員への研修を行うこと。

- 方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法律と規制の要求に対応するために、管理職や従業員へ理解できる言語で研修を行うこと。

## 8) コミュニケーション

従業員、取引先、顧客に対して自社の方針、施策、期待と実績を明確に、正確に伝達すること。

- 従業員、取引先、顧客に対して、自社の方針、施策、期待と実績を、明確に正確にコミュニケーションするプロセスを持つこと。

## 9) 従業員フィードバックと参画

従業員の理解度を評価し、フィードバックを得て、継続的な改善につなげるプロセスを持つこと。

- このガイドラインで取り上げている分野の活動に関する従業員の理解度を評価し、フィードバックを得て、継続的な改善につなげるプロセスを持つこと。

## 10) 監査と評価

法令・規制、このガイドライン、顧客要求、およびその他の社会・環境責任に適合するための定期的な自己評価を行うこと。

■法令・規制、このガイドラインや顧客要求、およびその他の社会・環境責任に適合するための定期的な自己評価を行うこと。

## 11) 改善措置

内部や外部評価により特定された不遵守事項への適時改善プロセスを持つこと。

■内部や外部評価、調査・レビューにより特定された不遵守事項への適時改善プロセスを持つこと。

## 12) 文書化と記録

法令遵守と要求事項への適合状況の記録と文書化を行うこと。

■適切な個人情報の機密管理のもとでの法令遵守と要求事項への適合状況の記録と文書化を行うこと。

## 13) サプライヤーの責任

サプライヤーにこのガイドラインの要件を伝達し、遵守を監視すること。

このガイドラインの要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの遵守を監視するためのしくみを実施すること。

**参考：**このガイドラインの策定にあたっては下記基準を参照しています。より詳しい情報が必要な場合は、これらの基準等を参照してください。

国際労働機関（ILO）：労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン

[http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf)

国際労働機関：国際労働基準

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

OECD・多国籍企業ガイドライン

[http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oecd/tkk\\_sisin.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oecd/tkk_sisin.html)

国連腐敗防止条約

[http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/shomei\\_6.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/shomei_6.html)

国連グローバルコンパクト

<https://www.unglobalcompact.org/>

世界人権宣言

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/>

ISO26000

<http://iso26000.jisa.or.jp/files/inf>

EICC 電子業界行動規範

<http://www.eicc.info/EICC%20CODE.htm>

JAPIA 社団法人 日本自動車部品工業会

<http://www.japia.or.jp/work/csr.html>

JEITA 一般社団法人 電子情報技術産業協会

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

ISO 14001

<http://www.jisa.or.jp/>

SA 8000

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=page.viewp>

SAI

<http://www.sa-intl.org/>

Ethical Trading Initiative

<http://www.ethicaltrade.org/>

OHSAS 18001

<http://www.bsigroup.jp/>

Eco Management & Audit System

<https://www.quality.co.uk/>

## 文書履歴

改訂履歴			
2011年7月 初版発行			
訂版	改訂年月日	項	主 な 改 訂 内 容
1	2013年4月	2	イビデンロゴ・イビデンウェイ改定に伴う変更
2	2014年7月	15 16	社内コミュニケーションのしくみの整備を追加 紛争鉱物に関する補足の追記
3	2015年7月		雇用の自主性に関する文言追加 児童労働および若年労働に関する文言追加 差別に関する文言追加 安全衛生のコミュニケーションに関する項目追記 廃水と廃棄物に関する文言追加 雨水管理に関する項目追記 エネルギー消費と温室効果ガス排出に関する文言追加 サプライヤーの責任に関する項目追記
4	2017年8月		最低賃金から賃金と福利厚生へ表現の変更 ハラスメントに関する項目の非人道的な扱いへの移動 緊急災害時対応に関する項目の修正 産業衛生に関する項目の追加 廃水から排水への表現の変更 エネルギー消費と温室効果ガスの排出の対象の修正 ビジネスの高潔から、誠実な事業活動へ表現の変更 公平な事業、広告、競争に関する項目の修正 個人の保護の通報制度に関する項目の追加 適切な輸出管理から、適切な貿易管理へ表現の変更 情報セキュリティに関する項目の移動 その他、語句の統一など細かい修正

このガイドラインに関してご不明な点がございましたら、下記までお問合せください。

このガイドラインの内容に関するお問合せ

CSR 推進室

TEL: 0584-81-3147 E-mail: [csr@ibiden.com](mailto:csr@ibiden.com)

調達条件、弊社調達品に関するお問合せ

経営企画本部 グローバル購買部

TEL: 0584-81-7951