

SUMINOE GROUP
サステナブル調達ガイドライン
(第1版)

2024年6月1日制定

目次

I. はじめに -----	P.3
II. SUMINOE GROUP グループ理念 -----	P.3
III. サステナブル調達基本方針 -----	P.4
IV. サプライヤー行動規範 -----	PP.5～10
V. 「サステナブル調達ガイドライン」と「グリーン調達ガイドライン」の関係性について---	P.10
VI. 改訂履歴 -----	P.11
VII. お問い合わせ先 -----	P.11

I. はじめに

SUMINOE GROUP は、「従業員全員が環境保全に積極的に取り組むことによって、住みよい豊かな社会をつくれます」との環境基本理念に則り、企業活動を通じた環境保全に積極的に取り組んでまいりました。2002 年には「グリーン調達ガイドライン」を制定し、これまでサプライヤーの皆様にも環境保全の取り組みにご協力いただいております。

2022 年 6 月には、E（環境）S（社会）G（ガバナンス）への取り組みを通じて、今後さらなる社会的責任を果たし、持続可能な社会の構築と発展に貢献すべく、「サステナビリティ基本方針/関連方針」を制定いたしました。

そしてこの度 2024 年 6 月 1 日付で「SUMINOE GROUP サステナブル調達ガイドライン（第 1 版）」（以下、「本ガイドライン」という。）を制定いたしました。SUMINOE GROUP とサプライヤーの皆様で持続可能な社会の構築と発展という地球規模の難題に挑戦し、解決に向け貢献することで、共に企業としての価値を向上させていきたいと考えております。

サプライヤーの皆様におかれましては、本ガイドラインの主旨と内容にご理解・ご賛同いただき、SUMINOE GROUP のサステナブル調達活動にご協力賜りますようよろしくお願い申し上げます。尚、2023 年 6 月に SUMINOE GROUP のグループ理念を新たに制定しており、社会、地球環境に対する責任をうたっております。併せてご確認よろしくようお願い申し上げます。

II. SUMINOE GROUP グループ理念

VISION-わたしたちの目指す未来-

時代や地球と調和する「新しい快適のスタンダード」を織りあげよるこび広がる未来の暮らしをつくる。

MISSION-わたしたちが果たすべき使命-

暮らしに寄り添う技術とアイデアで人と社会にやさしい空間を世界中へ。

SPIRIT-わたしたちが大切にしている価値観（社訓）-

業界の先駆者としての誇りをもち、和協、誠実、不屈の精神をつらぬく。

VALUE-事業活動の基本指針-SUMINOE“4 C”Values

Challenge

業界の先駆者としての高度な技術力と幅広い顧客基盤を礎に、新たな事業展開にチャレンジする。

Create

独自の技術を掛け合わせ、新しい価値を創造する。

Customer

顧客に誠実に寄り添う力と先見性をもとに、新たな課題を抽出し開発に活かす。

Contribute

人にも地球にもやさしいモノづくりをこれからも追求し続ける。

Ⅲ. サステナブル調達基本方針

SUMINOE GROUP は、持続可能な社会の実現に向け、調達活動においては品質、価格、納期、サービス、技術開発力のみならず、E（環境）、S（社会）G（ガバナンス）等社会的責任への配慮も含めたサステナブル調達を推進します。

（１）パートナーシップを心がけます

私たちは、サプライヤー様とのお取引を通じて共存共栄の理念のもと、信頼関係の確立を目指します。

（２）公平・公正な取引を行います

私たちは、サプライヤー様の選定において、広く公平・公正な機会を提供します。サプライヤー様の選定にあたっては、価格、品質、納期、サービス、技術開発力等合理的な基準に基づいて、総合的かつ公正に評価したうえで、誠実にを行います。

（３）人権・労働・安全衛生・コンプライアンス

私たちは、サプライヤー様と共に、法令や社会規範、企業倫理を遵守し、人権・労働・安全衛生・コンプライアンス等社会的責任を果たす調達活動を推進してまいります。また、取引を通じて知り得た秘密情報・個人情報を適切に管理し、漏洩の防止を徹底します。

（４）環境

私たちは、地球環境に配慮した取り組みとして「グリーン調達」を推進し、納入品の含有化学物質の適切な管理を推進すると共に、積極的に環境保全活動に取り組んでいるサプライヤー様から、省エネルギー、省資源、リサイクルの容易性を考慮した環境負荷のより少ない資材を調達いたします。

IV. サプライヤー行動規範

サプライヤーの皆様には次の行動規範にご理解いただくと共に、必要な社内体制を構築し継続的な運用と改善へのご協力をお願いいたします。

また、皆様と直接取引関係のあるサプライヤー様に対しましても、次の行動規範に対するご理解とご協力のお求めに努めていただきますようお願いいたします。

1. 人権・労働

各国の適用法令を遵守すると共に、国際的な規範を尊重し、人権尊重への責任を果たします。

1-1 強制労働の禁止

全ての労働¹において**強制労働²**させることなく、労働者が仕事を選択する自由及び離職する自由を尊重します。

¹「**全ての労働**」とは、雇用形態にかかわらず、内職、業務委託契約による個人事業主の労働を含む全ての種類の労働を指します。

²「**強制労働**」とは、ILO 強制労働条約(第 29 号)では、処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものではない全ての労働とされています。

処罰の脅威とは、物理的・肉体的な処罰または制約（暴力による威嚇、労働者が職場の外に自由に出ることの制限等）に限らず、特定の権利（賃金を受領する権利）や利益（環境の整った寄宿舎に住んでいる状態）を失わせること、不法滞在している外国人労働者に対し、当局に告発すると脅すこと等が考えられます。

自らが任意に申し出たものではないとは、就労や離職につき、本人の同意がない状態を指します。身体的拘束、隔離、人身取引、債務労働、各国・地域の法令及び労働協約で定められた範囲を超える極度の時間外労働等が考えられます。また、形式的には本人の同意があっても、その同意が処罰による脅威を背景として行われた場合は、実質的に同意がない状態と考えられます。

1-2 児童労働の禁止

子供の発達と教育を受ける権利を守る為、**最低就業年齢¹**に満たない児童を労働させません。

また、18 歳未満の子供を、健康・安全・道徳を損なう恐れのある**危険な業務²**に従事させません。

¹「**最低就業年齢**」とは、義務教育終了年齢であり、雇用または就業が可能になる年齢を指します。具体的な年齢は各国法により定められますが、ILO 最低年齢条約（138 号）では、原則として、通常の労働は 15 歳以上、危険な業務は 18 歳以上とされています。

²「**危険な業務**」とは、18 歳未満の子供の健康・安全・道徳を損なう恐れのある性質を有する業務またはそのような恐れのある状況下で行われる業務を指します。各国法または権限のある機関により定められますが、日本では例えば、危険な機械、設備または工具を用いる業務、重量物の手動による取扱い若しくは運搬を伴う業務、不健康な環境で行われる業務、長時間の業務、夜間の業務

等が挙げられます。

1-3 労働時間

各国で適用される法令で認められた労働時間の限度を超えて、従業員を労働させません。
休日・休暇の確保と自由な利用を含め、従業員の労働時間を**適切に管理**¹します。

¹「**適切に管理**」とは、年間所定労働日数、超過勤務時間を含めた労働時間が法定限度を超えないことや法令に定められた休憩時間、休日、年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇等の権利を与えること、また労働者の健康を守る為に身体的並びに精神的な健康診断を行うこと等が考えられます。

1-4 賃金

従業員に支払う**賃金**¹とその**支払**²について、各国の適用法令を遵守します。

¹「**賃金**」とは、例えば日本では定期賃金、退職金、一時金（賞与・ボーナス）、休業手当、割増賃金、年次有給休暇の賃金等をいいます。賃金については、最低賃金、割増率等遵守すべき事項が法令で定められています。

²「**支払**」について、賃金は従業員に遅滞なく支払わなければなりません。例えば日本では、賃金は従業員に直接、全額を通貨で、毎月1回以上一定期日に支払うことが法令で定められています。

1-5 ハラスメント

個人の尊厳と人格を尊重し、あらゆる形態の**ハラスメント**¹を容認しません。

¹「**ハラスメント**」について、例えばセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等が考えられます。

1-6 差別の禁止

雇用に関する様々な場面¹において**差別**²を行いません。

¹「**雇用に関する様々な場面**」とは、従業員の採用、配置、報酬の決定、勤務時間・休憩時間、有給休暇、訓練、労働安全衛生、福利厚生、昇進、懲罰、解雇等が考えられます。

²「**差別**」とは、人種、皮膚の色、性別、年齢、民族、宗教、出身国・出身地、性的指向、性自認、障がいの有無、配偶者や子の有無、組合加入の有無、政治的見解等に基づいて行われる差別をいいます。

1-7 結社の自由・団結権・団体交渉権の尊重

各国の法令により、従業員が自主的に結社する自由、労働組合に加入する自由、及び経営陣と交渉や意見交換を行う権利を尊重します。

1-8 外国人労働者

外国人労働者¹（日本における技能実習生を含む）の人権及び労働に関する国際的に認められた権利を尊重します。

¹「**外国人労働者**」とは、自営業以外の雇用を目的に、送出国ではない国に居住地を変えるか、居住地を変えた者を指します（ILO移民労働者条約(改正)97号）。また「移民労働者」ともいいます。多くの場合は、社会的に脆弱な立場にあり、例えば勤務する国での就労に関連する費用を捻出する為に過大な借金を背負っている、言語の違いによってコミュニケーションがうまく取れない、文化や社会制度の違いによって地域社会になじめない等が考えられます。

1-9 紛争鉱物への対応

人権を尊重し、紛争に加担することのないよう**紛争鉱物¹**は使用しません。

¹「**紛争鉱物**」とは、紛争地域及び高リスク地域で採掘され、武装勢力の武器購入や戦闘維持の資金源となるものであり、コンゴ民主共和国と隣接9カ国産のスズ、タンタル、タングステン、金（略称3TG）等を指します。
紛争鉱物への対応についての調査依頼はグリーン調達ガイドラインをご参照ください。

2. 労働安全衛生

労働安全衛生関連法令等各国の適用法令を遵守し、労働者にとって**安全で衛生的な職場環境を維持¹**します。

¹「**安全で衛生的な職場環境を維持**」とは、次のことが考えられます。

- ・責任者の設置等安全衛生管理体制の確立
- ・安全教育の実施
- ・労災もしくは労災につながる可能性のある事案について特定、評価・記録、報告、適切な対策（機械の安全対策を含む）
- ・緊急時への備え（消火設備、火災検知システム、避難経路の確保、避難訓練の実施等）
- ・各国の法令による健康診断の実施

3. 環境

環境課題を認識し、各国の適用法令を遵守した上、環境に影響を与える原因・要因を特定・管理すると共に、環境への負荷低減・汚染防止の為の仕組みづくりに努めます。

3-1 環境マネジメント

ISO14001もしくはこれに準ずる**環境マネジメントシステム**¹を構築し、継続的な運用・改善に努めます。

1「**環境マネジメントシステム**」とは、環境保全に関する方針の制定、組織の設置、責任者の選任をし、環境法令の遵守、また環境に関する目標を達成する為に組織を適切に指揮・管理する仕組みを指します。ISO14001もしくはこれに準じたエコアクション21、KES（京都環境マネジメントシステムスタンダード）等の外部認証の取得を奨励いたしますがこれに限りません。

3-2 化学物質の管理

化学物質に関する法令・規制に対応し、納入品の含有化学物質を適切に管理します。

1「**管理**」について、具体的には「グリーン調達ガイドライン」をご参照ください。

3-3 廃棄物の管理・削減、省資源

廃棄物を適切に管理し削減を推進すると共に、3R（リデュース〔削減〕、リユース〔再利用〕、リサイクル〔再資源化〕）等、資源の有効活用を図ります。

3-4 温室効果ガス（GHG）の排出削減

省資源・**省エネルギー**¹に努め、温室効果ガス（GHG）排出量の継続的削減に取り組みます。

1「**省エネルギー**」とは、省エネルギー機器の導入、節電対策、物流効率の向上等によりエネルギーの発生を抑えることを指します。

3-5 大気・水・土壌汚染の防止

工場等から排出する有害物質については、各国適用の法規制や各自治体の条例等規制を遵守します。

3-6 生物多様性の保全

事業活動が直接・間接的に生態系に与える影響を検討し、**生物多様性の保全**¹に努めます。

1「**生物多様性の保全**」には、次のことが有効と考えられます。

- ・使用する原材料について、認証品（森林認証等）を活用する
- ・緑化には地域に生育している在来植物を利用する
- ・自然環境保全活動等に活用される緑の募金活動に協力する等

4. コンプライアンス

各国の適用法令を遵守すると共に、国際的な規範を尊重します。

従業員に対する教育・啓発活動を実施すると共に、風通しのよい職場環境づくりに努め、コンプライアンスの徹底に努めます。

4-1 不適切な利益の授受

事業活動において直接・間接を問わず**不適切な利益の供与や受領**¹を行いません。

1「**不適切な利益の供与や受領**」とは、例えば贈収賄、汚職等が考えられます。

4-2 競争法の遵守

各国適用の**競争法**¹を遵守し、公正かつ自由な競争を阻害する行為を行いません。

1「**競争法**」は、私的独占、カルテル、入札談合、不公正な取引方法等を禁止しています。

4-3 知的財産の尊重

自社の**知的財産権**¹を保護すると共に、取引先・業務委託先等第三者の知的財産権を尊重します。

1「**知的財産権**」とは、特許、実用新案、意匠、商標等の財産的価値を有する情報をいいます。

4-4 情報開示・説明責任

各国の適用法令を遵守すると共に、社会やステークホルダーからの要請に応え、社内外に向けて適切に情報開示を行い、説明責任を果たします。

4-5 秘密情報・個人情報の保護

自社の秘密情報を適切に管理・取り扱うと共に、他社からお預かりした秘密情報を他社との取り決めに従い**適切に管理**¹します。

個人情報²の取り扱いについては各国の適用法令を遵守します。

¹「**適切に管理**」とは、コンピュータネットワークの脅威に対する防御策を講じる等が考えられます。

²「**個人情報**」とは、日本における個人情報保護法では、生存する個人に関する情報で、氏名、生年月日、住所、顔写真等により特定の個人を識別できる情報を指します。

4-6 内部通報制度の整備と通報者保護

内部通報制度等不正行為に関する通報窓口の設置に努めます。

通報者に関する情報を守秘し、通報者に対する不利益取り扱いを禁止する等、適切な通報者保護に努めます。

5. 製品・サービスの安全・品質

法令等で定める安全・品質基準を満たすと共に、顧客要求事項を遵守します。

顧客や消費者に対して、正確な製品・サービスの情報を提供します。

6. 地域社会との共生

事業活動による地域社会や住民への負の影響を減らすと共に、事業を通じて地域社会の発展に貢献します。

V. 「サステナブル調達ガイドライン」と「グリーン調達ガイドライン」の関係性について

SUMINOE GROUP では、本ガイドラインに先んじて 2002 年より「グリーン調達ガイドライン」を制定し、運用してまいりました。本ガイドラインは、「グリーン調達ガイドライン」の上位ガイドラインの位置づけとなります。本ガイドラインのうち、1-9 紛争鉱物への対応、3-2 化学物質の管理につきましては、「グリーン調達ガイドライン」をご参照ください。

VI. 改訂履歴

2024年6月1日「SUMINOE GROUP サステナブル調達ガイドライン（第1版）」制定

VII. お問い合わせ先

「SUMINOE GROUP サステナブル調達ガイドライン（第1版）」に関して

SUMINOE 株式会社 CSR 推進室 推進グループ

Tel : 06-6251-6817

E-mail : sustainabletyotatsu@sin.suminoe.co.jp

「グリーン調達ガイドライン」に関して

SUMINOE 株式会社 品質保証部

Tel : 06-6251-6705

E-mail : green@sin.suminoe.co.jp