

CSR 調達ガイドライン

2021年1月1日 第4版

ミネベアミツミ株式会社

調達・物流部門

資材部

はじめに

企業にとって法律遵守の責任はもちろん、社会の一員として企業活動を通じた社会的責任を果たす、いわゆる CSR（企業の社会的責任）に取り組む事が重要度を増しております。当社は、最重要な経営方針の一つとしてグループ企業を含め CSR 活動に取り組み、その地域社会に歓迎される企業づくりを目指しております。

また、事業プロセス全体に対する CSR への関心の高まりに応えるため、自社だけが CSR 活動を推進するだけではなく、自社サプライチェーンの CSR に配慮することも求められております。つまり自社とそのサプライチェーン全体が社会の要請に応えることで、相互の信頼を基に繁栄が実現できるものと考えております。

取引先の皆様におかれましては、本ガイドラインの趣旨ご理解いただき、自社内で取り組み頂き、更に皆様のお取引先へも同様のご理解と取り組みの要請をお願いいたします。

資材調達基本方針

1,法令の遵守

商取引に関する諸法の精神を遵守し、法規に則り、調達活動を行います。

2,オープンドア

国内・国外を問わず、自由な競争の原則に立った、最善の取引を行います。

3,公平・公正

取引先の選定にあたっては、品質・価格優位性・納期の確実性・アフターサービス・信頼性・技術力を総合的に勘案し公正な競争原理に則って選定します。

4,グリーン調達

環境の保全に努めた事業活動の展開のため、地球環境に配慮したものの調達に積極的に取り組みます。

5,機密保護

購買取引によって知り得た営業上・技術上の機密情報については厳格に管理し、お取引先様の承諾なしに、外部には一切開示しないものとします。

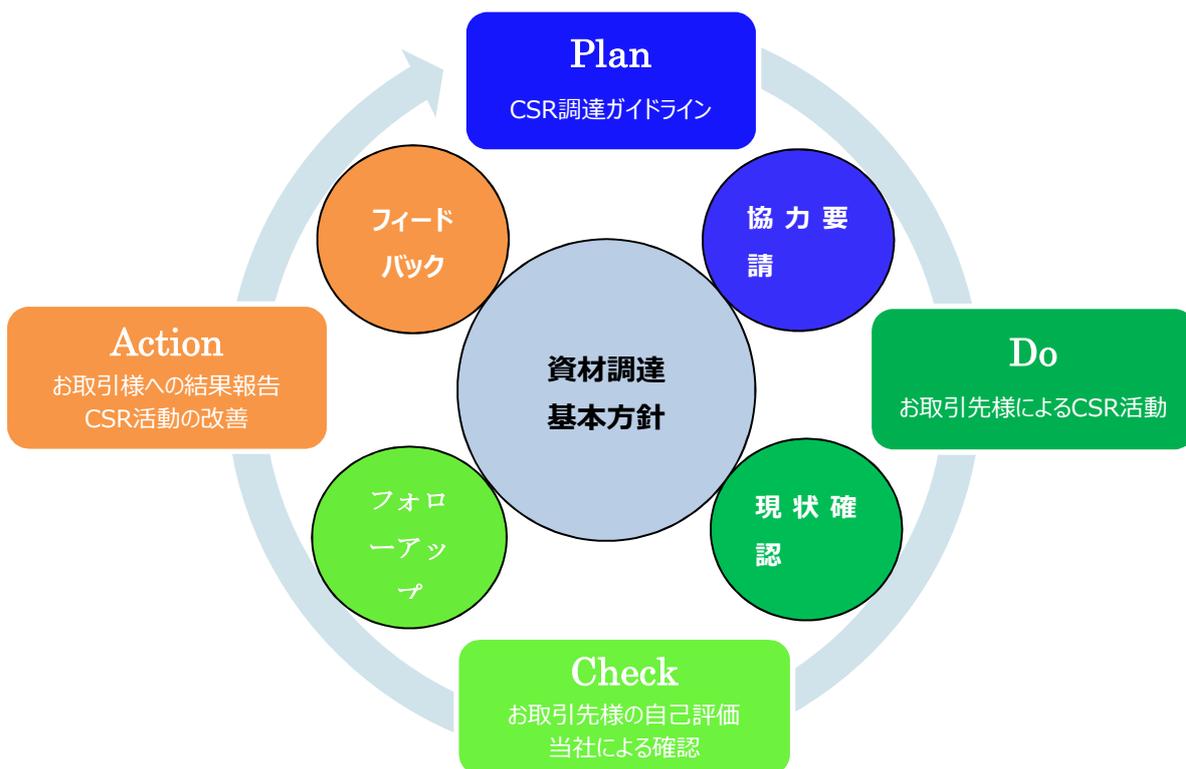
6, CSR 調達

人権、労働、安全衛生、環境保全、倫理的経営について定めた CSR 調達を推進します。お取引様におかれましても、当社が考える CSR 調達の趣旨をご理解頂きまして、取り組みをお願いいたします。

CSR調達運用について

今後、お取引先様の CSR 活動の推進状況を確認し、結果をフィードバックしながらサプライチェーン全体の CSR 活動を向上させていきます。

CSR 調達 PDCA サイクル



お取引先様と取引を開始するに当たり、

- ・継続的なお取引が可能か
- ・弊社の CSR 調達ガイドラインに賛同いただき、協力いただけるか
- ・弊社のグリーン調達管理要領を遵守いただけるか等

を確認させていただいたうえで、弊社と取引基本契約書を締結いただき、共に CSR 活動の向上を目指していきます。

尚、サプライチェーン全体で取組をすすめるため、自社のサプライチェーンに対して、弊社 CSR 調達ガイドラインの内容と同様な要求を行い、適宜状況確認を行ってください。

CSR 調達ガイドライン目次

1、人権・労働	4
(1) 雇用の自主性	
(2) 児童労働の禁止	
(3) 差別の禁止	
(4) 非人道的な扱いの禁止	
(5) 最低賃金	
(6) 労働時間	
(7) 結社の自由	
2、安全衛生	5
(1) 機械装置の安全対策	
(2) 衛生	
(3) 安全	
(4) 緊急災害時対応	
(5) 労働災害・業務上疾病	
(6) 身体的負荷のかかる作業	
(7) 寮および食堂	
3、環境保全	6
(1) 製品に含有する物質の規制	
(2) 科学物質並びに環境汚染物質	
(3) 排水・廃棄物	
(4) 大気汚染	
(5) 環境に関する認可および報告	
(6) 汚染防止策・省資源化	
4、倫理的経営	6
(1) 汚職、恐喝、横領の禁止	
(2) 情報開示	
(3) 贈収賄の禁止	
(4) 公正な取引、広告、競争	
(5) 地域貢献	
(6) 知的財産権の保護	
(7) 公正な株式の取引	
(8) 輸出入	
(9) 反社会的勢力への対応	
(10) 責任ある鉱物調達	

CSR調達ガイドライン

1. 人権・労働

従業員の人権を尊重し、尊厳をもって扱い、労働に関して以下の基準を遵守する。

(1) 雇用の自主性

強制労働・債務労働・奴隷労働・非自主的且つ非人間的囚人労働を行わない。

従業員は、事業を行う国の関係法令、関係規則、および契約上の合意に基づき、適正な通知をもって、自由に離職することができる。また、雇用条件として、従業員の、公的に発行された身分証明書、パスポート、労働許可証の引渡しを要求しない。

(2) 児童労働の禁止

製造の全ての段階において児童労働は行わない。

ここで言う「児童」とは、15歳未満（または当該地域の法令で規定される就労可能年齢が14歳であればそれ未満）の者、もしくは当該地域での義務教育終了年齢未満の者、就労許可年齢未満の者の内、高い年齢未満の者を指す。

事業を行う国の関係法令に準拠した合法的な職場実習プログラムに協力し、18歳未満の従業員に対しては、危険作業に従事させない。

また、教育上の必要性を考慮し、夜間の労働を制限することがある。

(3) 差別の禁止

職場における嫌がらせや差別を行わない。

昇進、報酬、研修受講など求人・雇用面で、人種、肌の色、年齢、性別（性的指向を含む）、民族性、障害、宗教、政治的志向、労働組合への加入、配偶者の有無などの要素による、応募者や従業員は一切の差別を排除する。

また、応募者や従業員の健康診断結果や妊娠検査結果を差別的な目的に使用しない。

(4) 非人道的な扱いの禁止

従業員に対する性的嫌がらせ・虐待（セクシュアルハラスメント）、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行わない。

(5) 最低賃金

最低賃金、超過勤務、法定給付を含む、事業を行う国の全ての関係法令を遵守し、従業員に給与を支給する。また、懲戒的な給与控除については関係法令に準拠し、給与の支払い基準は適時従業員に通知する。

(6) 労働時間

事業を行う国の法定労働時間を遵守し、残業時間を含めた上限時間を超えないことは勿論、労働時間の短縮に努めるものとする。

また、従業員に対し、法律が定める休日や有休休暇を付与し、週に最低1日の休日を与える。

(7) 結社の自由

従業員が事業を行う国の法令に従って自由に結社する権利、労働組合に加入する権利、抗議行動や労働評議会に加わる権利、団体交渉を行う権利を尊重する。また、従業員は報復、脅迫、嫌がらせの恐れを感じることなく、労働条件について、経営陣と対話することを保証する。

2. 安全衛生

製品・サービスの質、製造の一貫性、および従業員のモラルの向上は、安全で健康的な職場環境により実現するものと認識し、安全衛生に関して以下の基準を遵守する。

(1) 機械装置の安全対策

機械装置類について、安全装置、インターロック、および防護壁等の安全対策と共に、適切なメンテナンスを行う。

(2) 衛生

従業員が業務において、直接、生物や化学物質に直接接する場合は、安全衛生上の管理を行う。また、適切な保護具を提供する。

(3) 安全

技術的手法・管理的手法により、職場の安全対策を講じ管理する。また、従業員に適切な保護具を提供する。

(4) 緊急災害時対応

緊急事態に際しては、状況を確認し、適切な復旧計画と手順によって、その影響を最小限に抑える。また、日頃より緊急事態を想定した訓練を実施する。

(5) 労働災害・業務上疾病

労働災害や業務上疾病について、状況を把握し報告を行う手順・システムに準拠して、下記の事項を含む適切な対応を行う。

- a) 従業員による通報の促進
- b) 災害・疾病の分類と記録
- c) 必要に応じた治療の提供
- d) 災害・疾病の調査と原因の排除に向けた是正策の実行
- e) 従業員の職場復帰の促進

(6) 身体的負荷がかかる作業

従業員に身体的負荷のかかる作業（手動による運搬作業などの重労働、長時間の立ち仕事、組み立てなどの反復作業）について、その状況を把握し、適切に管理し、当該従業員に作業上、適切な道具を提供する。

(7) 寮および食堂

従業員のトイレ、飲料水、食事および食品貯蔵庫を清潔に保つ。

また、従業員の寮は清潔、安全に保つと共に、非常口、適切な空調を設備し、且つ適切なプライベートスペースを確保する。

3. 環境保全

国際的に通用する製品の製造には環境への十分な配慮が不可欠であると認識し、製造過程において生じる自然環境への悪影響を最小限に抑え、人体の安全と健康を確保する。同時に、環境に関する以下の基準を遵守する。

(1) 製品に含有する物質の規制

リサイクル・廃棄に関する法令や表示規制を含め、製品の含有物に関する法規制と禁止条項を遵守する。

(2) 化学物質並びに環境汚染物質

環境を汚染する可能性がある化学物質等については、適切な取り扱い・移動・保管・再利用・廃棄を行うとともに使用量の削減を図る。

(3) 排水・廃棄物

製造工程や排水処理工程において発生する污水や廃棄物について、放流・廃棄処理の前に適切な処理を行う。

(4) 大気汚染

業務上発生する揮発性有機化合物（VOC）、エアゾール、腐食剤、粒子状物質、オゾン層破壊物質や燃焼により生じる副産物を特定し、適切に管理するとともに使用量の削減を図る。

(5) 環境に関する認可および報告

環境に関する法令を遵守し、当該法令に定められる環境に関する必要な認可の取得、登録、その内容の維持更新および必要な報告を行う。

(6) 汚染防止策・省資源化

水・エネルギー使用量の削減、製造工程・メンテナンス・設備の改善、および原材料の代替・リサイクル・再利用等、汚染の防止と省資源化を計る。

4. 倫理的経営

企業の社会的責任を果たし、企業価値を高めるために、高潔な倫理観を持つと共に、以下の基準を遵守する。

(1) 汚職、恐喝、横領の禁止

高潔な倫理観を維持し、ビジネス上の相互関係において汚職、恐喝、横領を行わない。

- (2) 情報開示
自社の事業活動、組織運営、財務状況、および業績についての情報を、関係法令ならびに慣例に従い、適切に開示する。
- (3) 贈収賄の禁止
賄賂等を目的とした贈答・接待の供与や受領はしない。
- (4) 公正な取引、広告、競争
公正な取引、公正な広告、ならびに公正な競争を行う。また、顧客情報は適切に管理する。
- (5) 地域貢献
社会と経済の発展の一助となるよう、地域貢献活動を推進する。
特に、国外に事業展開している場合、その国の法令を遵守するだけでなく、その国の歴史、文化、および慣習を尊重し、その社会の発展に寄与する。
- (6) 知的財産権の保護
知的財産権を尊重する。
他者の知的財産権はこれを侵害することが無いよう適切な管理を実施し、自社あるいは他技術やノウハウの移転や取扱いは、その権利が保護されるように行う。
- (7) 公正な株式の取引
法令等に準拠し、業務上知り得たインサイダー情報を不正に使用、漏洩しない。
- (8) 輸出入
製品・資材の輸出入や海外への技術提供を行う際に、当該国の法律等のみならず国際的な取り決めや合意を尊重し、それらに基づいて定められた関連法令を遵守し、適正に手続きを行う。また、そのための管理システムを構築する。
- (9) 反社会的勢力への対応
社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、一切の関係を持たない。
不当な要求に対しても妥協せず、警察や弁護士等の外部専門機関と連携し、毅然とした態度で対処する。
- (10) 責任ある鉱物調達方針
紛争地域および政情不安、社会基盤の崩壊、暴力が広範におよんでいる高リスク地域(以下、対象地域)を原産地とし、紛争およびCSRリスクに関わるタンタル、スズ、タングステン、金、その他コバルト等の鉱物の不使用に向けた取り組みを推進する。

紛争および CSR リスクとは、以下を指す。

- 鉱物の採掘、輸送、取引に関連した人権侵害（強制労働、児童労働、人身売買、虐待等の非人道的行為）
- 武装勢力に対する直接的または間接的支援
- 公的または民間の保安隊による不法行為（管轄内における違法な課税や金の恐喝）
- 贈収賄、鉱物原産地詐称、資金洗浄、および政府への税金、手数料、採掘権料の未払い

－改訂履歴－

制定・改訂履歴

- : 2012年3月30日 制定
- : 2012年11月12日 改訂2
 - ・倫理的経営の(10)へ紛争鉱物対応の追記
- : 2017年1月27日 改訂3
 - ・ミネベア(株)とミツミ電機(株)の経営統合による社名変更に伴い、ガイドラインタイトルから社名削除、及び“はじめに”の文面変更
- : 2021年1月1日 改訂4
 - ・CSR 調達の運用について追記
 - ・1（6）労働時間 文言の変更
 - ・4（10）「紛争鉱物」を「責任ある鉱物調査」に変更し、当社の方針を記載
 - ・その他、全般的に文言を見直し