



IDEC グループ サステナブル調達ガイドライン

2026 年 9 月 1 日(第 3 版)

IDEC株式会社

－ 目 次 －

1. IDEC グループの方針

経営理念 (The IDEC Way)

購買基本方針

責任ある鉱物調達方針

2. IDEC グループサプライヤー行動規範

IDEC グループサプライヤー行動規範

A. 労働

B. 安全衛生

C. 環境

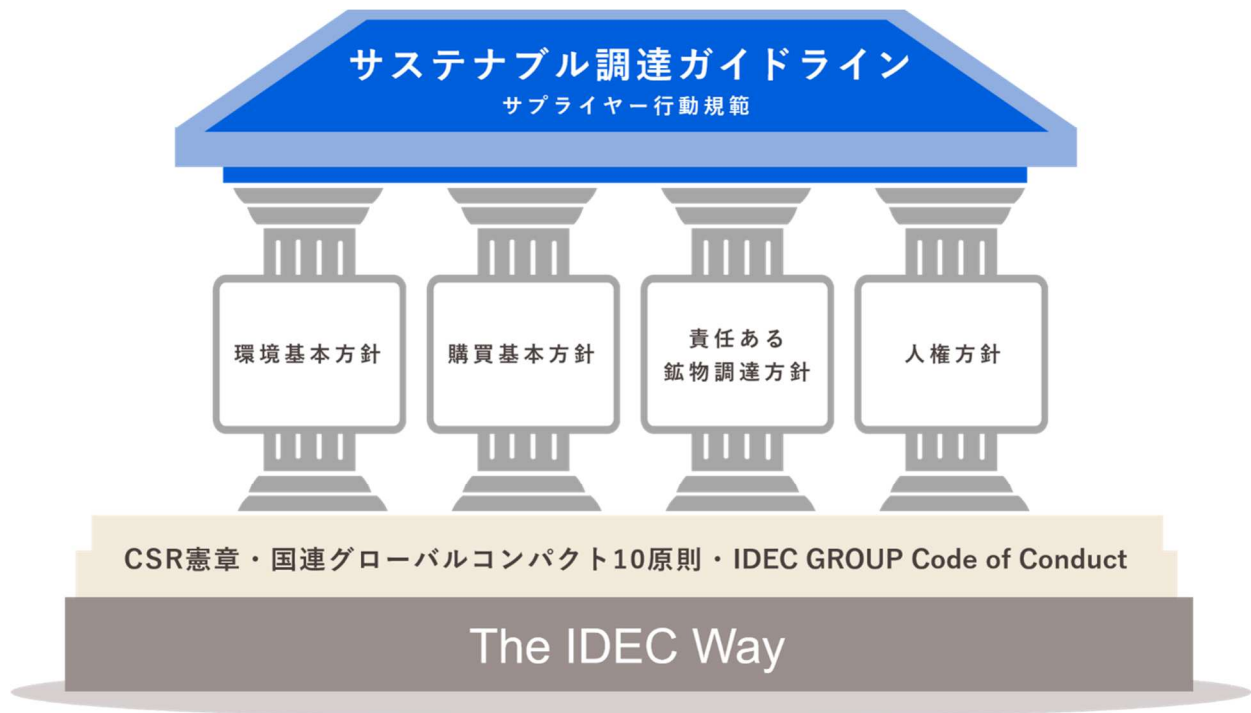
D. 倫理

E. マネジメントシステム

F. 製品安全

3. 外部通報窓口

IDEC グループ サステナブル調達ガイドライン(以下「本ガイドライン」)は、1. IDEC グループの方針、2. IDEC グループサプライヤー行動規範(以下「本行動規範」)と3. 外部通報窓口で構成されています。1. は IDEC グループにおける方針や取り組みを紹介し、2.は IDEC グループがサプライヤーさまに遵守をお願いしたい規範を記載しています。



本ガイドラインに関連する情報

関連情報は以下をご参照ください。

・IDEC グループのサステナビリティ

<https://www.idec.com/ja/sustainability/idec-group>

・IDEC GROUP Code of Conduct

<https://www.idec.com/ja/sustainability/governance/compliance>

・IDEC 人権方針

<https://www.idec.com/ja/sustainability/social/human-rights>

・環境基本方針

<https://www.idec.com/ja/sustainability/environment/policy>

・IDEC グループ グリーン調達ガイドライン ならびに別表

<https://www.idec.com/ja/sustainability/supply-chain-management>

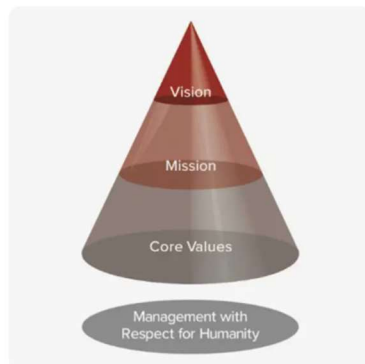
1. IDEC グループの方針

経営理念(The IDEC Way)

人と機械の最適環境を創造し、世界中の人々の安全・安心・ウェルビーイングを実現すること。

それが、IDEC グループのパーパスです。

IDEC は 1945 年に和泉商会として創業した当初より、「人間性尊重経営」を掲げており、これが IDEC のウェルビーイングの原点となります。2019 年に制定した経営理念『The IDEC Way』でも、Vision、Mission、Core Values の基盤として 人間性尊重経営を位置付けています。



Vision

いつも、ずっと、みんなに新しい安心を
Pioneer the new norm for a safer and sustainable world.

ものづくりの未来と新たな可能性を創造し、明日の「当たり前」となる、新しいスタンダードの開拓者となります。
そして、全ての人々に幸福と安心をもたらす、より安全で持続可能な社会の実現を目指します。

Mission

人と機械の最適環境を創造
To create the optimum environment for humans and machines.

人と機械の接点となるインターフェイスにおいて、使いやすさと安心を追求した製品やサービスをご提供することで、新たな価値を創造し、社会課題の解決に貢献します。
産業現場から日常生活までの幅広いシーンで、安全性、操作性、信頼性、環境負荷低減など、多様なお客さまのニーズにお応えします。

・Core Values



和

ビジョン実現のために全てのステークホルダーと協調する。



情熱

常に情熱と誇りを持って、楽しく最高のパフォーマンスを追求する。



革新

お互いの個性を活かし、失敗を恐れず挑戦することで、進化し続ける。



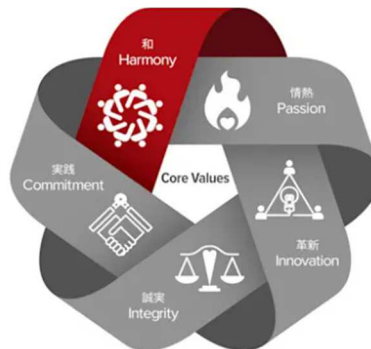
誠実

何事にも真摯に向き合い、誠実・公正に行動することで、信頼される存在であり続ける。



実践

オーナーシップを持ち、スピーディーかつ効率的にそれぞれの役割を遂行する。



購買基本方針

IDEC グループは、サステナブル調達を推進し、サプライチェーン全体における人権・環境・倫理への配慮を重視した購買活動を行うとともに、すべてのサプライヤーさまと公正・公平な取引関係を構築します。また、QCD (Quality, Cost, Delivery) に優れ、環境負荷の低減に配慮した資材調達を推進するとともに、サプライヤーさまと良きパートナーとして共存共栄を図り、持続可能な社会の実現に貢献します。

[グローバル]

グローバルでの生産活動に対応するため、世界中のサプライヤーさまから優れた部品・原材料を最適な地域より調達します。

[公正・公平]

取引機会の均等を図り、企業規模、国籍を問わず公平に取引を行います。品質、価格、納期、安定供給、サステナビリティなど総合的に公正な評価を行い、相互協力と信頼関係を構築します。また、契約に基づき誠実かつ公正な取引を徹底し、優越的地位を利用した一方的な条件設定や不合理な要求は行いません。加えて、優越的地位の濫用に関する各国の法令を遵守します。

[グリーン調達]

購買取引において環境関連法令・規格を遵守するとともに、サプライヤーさまと連携し、環境マネジメントの推進、化学物質管理の徹底、資源循環の促進などを通じて環境負荷低減に取り組みます。これにより、環境保全に配慮した資材調達を推進します。

[サステナブル調達]

法令遵守、人権尊重、労働安全衛生、紛争鉱物への対応、環境保全、社会との共生、適時適切な情報開示、機密情報保護に配慮し、サステナブル調達を推進します。

[安定供給・BCP]

事故・災害等の緊急時においても社会への供給責任を果たすとともに、事業継続を通じて顧客・パートナー・地域社会への影響を最小化することを目的とし、サプライチェーン全体の状況把握と対応体制の整備を推進します。

責任ある鉱物調達方針

IDECグループは、自社が製造する製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金の調達について、以下に取り組みます。

1. 経済協力開発機構(OECD)紛争地域および高リスク地域の武装勢力の資金源となっている鉱物を使用しません。
2. RMI(Responsible Material Initiative)が発行する「CMRT(Conflict Minerals Reporting template)」
「EMRT(Extend Minerals Reporting Template)」を用いた調査により、鉱物の原産地と流通地域についてデューディリジェンスを実施し、紛争フリー製錬業者から調達するように取り組みます。
3. 万一、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速に是正を行います

2. IDEC グループサプライヤー行動規範

はじめに

IDEC はサプライチェーンにおいて、サステナビリティを重視した調達活動を推進することが、サプライヤーさまと IDEC グループの繁栄につながっていくと考えています。人権リスクや環境負荷を継続的に軽減していくために、サプライヤーさまにおかれても、サステナビリティを重視した調達活動を推進いただきたく、本行動規範の遵守をお願いいたします。

サプライヤーさまにおかれましては、本行動規範の内容をご理解いただき、自社のサプライチェーンに対しても普及・浸透をお願いいたします。

IDEC グループは、サプライヤーさまの現状認識と今後の取り組みを強化いただくことを目的として、調査票への回答や訪問監査の受け入れをお願いしています。

本行動規範には、事業内容や規模により適用が難しい項目が含まれる場合がありますが、その際には合理的な範囲において、本規範の主旨に沿った対応をいただきますようお願いいたします。

万が一、改善に向けたご協力が難しい場合、取引の見直し等を相談させていただく可能性があります。

IDEC グループサプライヤー行動規範

本規範は、サプライヤーさまに具体的に実践・遵守いただきたい行動・活動の基準についてまとめており、A 項～E 項は RBA 行動規範に準拠しています。RBA 行動規範は英文を原本とし、日本語訳は参考訳です。解釈に疑義が生じた場合には、英文を正とします。

A. 労働

当社は、労働者の人権を尊重し、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・間接的なサプライヤー、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。

労働基準は以下のとおりです。

1) 強制労働の禁止

- 拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷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（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由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供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ない、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。
- 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。
- 雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、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わ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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

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。また、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。
- 労働者には 7 日間に 1 日以上の日を与えなくてはなりません。

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連する法律を含め、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。
- 懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。
- 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ってはなりません。
- 会社は、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、障がいの有無、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、宗教的慣習や障がい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。これは、ILO 差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)を考慮して草案したものです。

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、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

B. 安全衛生

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欲を向上させることを認識します。職場での安全衛生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。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 労働安全衛生

- 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

- 潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生時の報告、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。
- 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、物理的因子への曝露を、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。
- 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。
- 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

- 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

- 労働者は、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されるものとします。
- 企業または人材斡旋会社が提供する労働者の寮は、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

- 労働者の母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。
- 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。

C. 環境

すべての事業活動において、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と認識します。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。

環境基準は以下のとおりです。

1) 環境許可と報告

- 必要とされるすべての環境関連の許可証（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) 汚染防止と省資源

- 汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物の発生は、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発生源を最小限に抑えるか、汚染防止装置の追加により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を特定してラベリングを行い、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

- 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

- 事業活動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、必要な評価、定期的な監視、制御、および処理を行わ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、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) 材料の制限

- 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)において特定の物質の禁止または制限に関して適用されるすべての法律、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

- 水源、水の使用・排出を文書化し、評価、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、必要に応じて評価、監視、制御、処理を実施しなければなりません。
- 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¹

- 全社規模の温室効果ガス総量削減目標を設定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 のうち重要なカテゴリーの温室効果ガス排出量を算出し、文書化して、公表しなければなりません。
- 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限に抑える方法を追求しなければなりません。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、企業およびその委託先は、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を維持しなければなりません。
- 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、あるいはその他の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、会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。

¹ 自社の事業規模に応じた対応を行ってください。

- 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、また顧客およびサプライヤ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、サプライヤーおよび従業員の内部告発者²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

- 製造する製品に含まれる tantalum、スズ、タングステン、金、コバルト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ドライン」または同等に認知されたデューディリジェ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、デューディリジェンスを実施しなければなりません。

8) プライバシー

- サプライヤー、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に関して、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。
- 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。

E. マネジメントシステム

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) 自社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、および(c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的改善を促進するものであることも必要です。

マネジメントシステムには、以下の要素が含まれていなければなりません。

² 内部告発者の定義: 会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。

1) 企業のコミットメント

- 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

- 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

- 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

- 自社の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生³、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。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

- 自社の社会・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(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

- 自社の方針、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

- 自社の方針、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、サプライヤー、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

- 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⁴を与えられる必要があります。

9) 監査および評価

- 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。

³ 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場／施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設(トイレ)、キッチン／カフェテリア、および労働者の住宅／寮です。

⁴ 労働者が安心して相談・通報できる仕組みを整備し、通報したことを理由とする不利益な扱いを行わないでください。

10) 是正措置プロセス

- 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⁵を確立しなければなりません。

11) 文書化と記録

- 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) サプライヤーの責任

- 本規範の要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤ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。

F. 製品安全

安全で高品質な製品およびサービスの提供が社会的責任であることを認識し、以下のとおり製品安全の確保に取り組まなければなりません。

1) 製品安全性の確保

- 自社の責任で製品設計を行う場合、関係する法令の遵守、規格への対応、安全に配慮した製品設計を通じて、製品の安全性を確保できる設計を行う必要がある。
- 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、問題解決の迅速な対応プロセスを構築しなければならない。

2) 製品に関する適切な情報の提供

- 製品やサービスに関する仕様・品質・取り扱い方法を適切に表示しなければならない。

⁵ 不適合の原因の除去、再発防止および未然防止のための措置を含みます。

3.外部通報窓口

- ・ IDEC グループでは、サプライヤーさまからの通報を受け付けるコンプライアンス通報窓口「IDEC グループ パートナーホットライン」を設置しております。
- ・ IDEC グループの役員および従業員が、サプライヤーさまとのお取引に際して法令違反や企業倫理に反する行為、契約や取引条件を逸脱した行為をした場合、またはその疑いがある場合、また人権に関する懸念事項がある場合、本ホットラインに通報をお願いします。
- ・ なお、不正利益の取得目的や個人への誹謗中傷等は、ご通報の対象外ですのでご遠慮いただけますようお願い申し上げます。
- ・ 通報者に対する不利益な取り扱いは一切行いません。

「IDEC グループ パートナーホットライン」 URL: https://i365.helpline.jp/idec_hotline/partner
当通報窓口のご利用にあたって必要となる ID とパスワードは別途ご案内いたします。

参考資料

本ガイドラインの作成にあたって参考にした基準は以下です。

- ・国連グローバル・コンパクト 10 原則
<https://www.ungcnj.org/gcnj/principles.html>
 - ・ILO (国際労働機関) 国際労働基準
<http://www.ilo.org/tokyo/lang-ja/index.htm>
 - ・レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA) 行動規範 8.0.1
<http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/>
-

文書の改訂履歴

- | | | |
|-------|--------------------|---|
| 第 1 版 | — 2018 年 8 月 1 日 | 「IDEC グループ CSR 調達ガイドライン」制定 |
| 第 2 版 | — 2023 年 11 月 20 日 | RBA Ver.7.0 に準拠した内容に更新 |
| 第 3 版 | — 2026 年 9 月 1 日 | RBA Ver.8.0.1 に準拠した内容に更新。
「IDEC グループ サステナブル調達ガイドライン」に変更。 |

1. サプライヤーさまからご提供いただいた情報は、外部へ公表することはありません。
 2. 本ガイドラインの内容は、法規制、社内規定などの改定により変更する場合があります。
 3. 本ガイドラインに関して不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

購買部

TEL: 06-7668-7580

サステナビリティ推進室

TEL: 06-6398-2581

