



# 仕入先サステナビリティ ガイドライン

2024年1月  
(株)東海理化

# 目次

I	はじめに	1
II	東海理化経営理念・サステナビリティポリシー	2
III	東海理化の調達基本方針	3
IV	仕入先サステナビリティガイドライン	
	(1) マネージメント姿勢の共有	4
	(2) 「製品・サービス」の提供に関してお願いしたいこと	5
	(3) 「製品・サービス」をつくる過程においてお願いしたいこと	6~9

# Ⅰ はじめに

東海理化は、1948年の創立以来、世の中にとって必要であれば、「人が手掛けないことこそやる」という創業精神のもと、クルマの快適・安心・安全に寄与する製品を世に送り出すことにより、クルマの操作を快適にし、防犯性を高め、安全性能を向上させることに貢献してきました。

創立50周年の1998年には、「豊かな社会づくりに貢献」「個性とチャレンジ精神を尊重」「法と倫理を遵守」をキーワードとする経営理念が制定されました。

一方で、2015年9月には2030年までに達成すべき目標として持続的可能な開発目標（SDGs）が国連加盟193国・地域によって採択されました。

コンプライアンス（法令およびその精神の遵守）を土台としたうえで、社会課題に対応することが当社の使命だと考えます。

2021年4月に、CSRを推進するに当たり、基本的な考えを共有することにより、東海理化グループ全体で組織的に取り組む為に「仕入先CSRガイドライン」をまとめましたが、重要課題である「人権・労働」の項目を中心に内容を見直し、「仕入先サステナビリティガイドライン」として刷新しました。

仕入先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、自社及び皆様の仕入先へもサステナビリティへの取り組みの普及・推進に努めて頂けるようお願い申し上げます。

調達本部

調達本部長

**牧野 元保**

---

## II 東海理化経営理念・サステナビリティポリシー

### ・東海理化経営理念

1. お客様に喜ばれる商品を創造し、豊かな社会づくりに貢献する
2. 個性とチャレンジ精神を尊重し、若さと夢あふれた企業をめざす
3. 社会の一員として、法と倫理を遵守し自然・地域と共生する企業をめざす

### ・サステナビリティポリシー

東海理化グループは、経営理念にある法と倫理を遵守し、自然・地域と共生する健全な事業活動を通じて、全てのステークホルダーとともに持続可能な社会の実現に貢献します。

## III 東海理化の調達基本方針

調達の基本方針として5つの基本的な考え方に基づき、世界各地域で環境・品質・納期・コストに優れた部品・資材・設備の調達活動を展開しています。

国籍・企業規模に制約を設けず公平・公正な取引の機会を提供し、仕入先さまとの長期にわたる健全で良好な取引関係を築くことを明文化し活動しています。

1. 「オープン・マインド・ポリシー」
2. 「ロング・ターム・リレーションシップ」
3. 「グリーン調達の推進」
4. 「良き企業市民をめざした現地化の推進」
5. 「法規・法令の遵守」

## IV 仕入先サステナビリティガイドライン

東海理化は、製品・サービスの提供を通じ、住みよい地球と豊かな社会づくりに貢献したいと考えています。

### (1) マネージメント姿勢の共有

仕入先の皆様とは、次の点の取り組み姿勢を共有していきたいと考えております。

#### ・人間性を尊重する職場づくり

会社を信頼して働ける環境を整え、人材育成を促進する風土を醸成することが重要です。

#### ・現地現物に徹したモノづくり

モノづくりでは現地現物、すなわち現場を徹底的に観察し、事実の背景にある真因を発見する姿勢が、基本的に重要です。

本質を見極め、チーム活動による迅速な決断と行動力が大切だと考えています。

#### ・たゆまぬ改善

常に進化、革新を追求し、絶え間なく改善に取り組むことが重要です。

#### ・双方向コミュニケーション

東海理化グループの一員として、仕入先の皆様とお互いにオープンで率直な話し合いを行い、十分納得しながら推進していきたいと考えています。

## (2) 「製品・サービス」の提供に関してお願いしたいこと

東海理化グループは仕入先の皆様に「世界で最も良いものを、最も早く、タイムリーに、そして長期的安定的に」提供いただきたいと考えています。

そして、常にクルマを購入されるお客様の視点に立った製品開発・モノづくりをお願いしたいと考えます。

### ・安全・健康

モノづくりは、人が担い手であり、安全で健康な職場環境が整ってこそ良い品質のものができます。安心して業務遂行が出来る職場環境づくりをお願いします。。

### ・品質

「品質の向上なくして企業の成長なし」と言われています。立ち上がり品質においては、悪いものが造れない・流さない自己完結型の工程造りを構築して頂きたいと考えています。また、号口品質においては、工程内不具合の問題点の見える化と、問題点对策へのスピーディな実施をお願いします。

### ・納入・生産

東海理化グループは「必要なものを、必要な時に、必要なだけ」生産しています。これに向け、生産準備・生産・納入の各段階で、柔軟かつ確実な対応をお願いします。

### ・原価

世界NO.1のコスト競争力の実現をお願いします。そのためには技術開発・生産技術の革新に努めるとともに、不断の原価低減活動が重要です。

### ・技術

環境・安全・快適の3つの分野で技術の重要性が増しています。これらの社会・地球環境からの要請とともに、お客様のニーズを的確に把握し、他に先駆けて具現化する努力、そして、一人でも多くのお客様が新しい技術を享受できるよう、それを低価格で実現する努力をお願いします。

### (3) 「製品・サービス」をつくる過程においてお願いしたいこと

東海理化グループは仕入先の皆様の活動として、下記項目への取り組みをお願いしたいと考えております。また、皆様の仕入先に対しても、この趣旨に沿ってガイドラインを展開し、下記項目への取り組みの浸透・普及に努めて頂きたいと考えます。

#### 1. コンプライアンス

##### <法令等の遵守>

- ・各国・地域の法令、規則、ルールおよびその精神と倫理を尊重し、遵守するとともに、コンプライアンス徹底のための方針や体制、行動指針・通報制度、教育等の仕組みを整備し、実施する。

##### <機密情報の管理・保護>

- ・個人情報および機密情報は、法令等の定める方法に従って正しく収集し、厳格に管理するとともに適正な範囲内で利用し、保護（サイバーセキュリティ対策を含む）する。

##### <知的財産の保護>

- ・技術・製品の開発にあたっては、他社の特許権等、知的財産権について事前に十分な調査を行い、侵害の予防および自社技術の保護に努める。
- ・他社の意匠権、商標権、著作権（ソフトウェアなどを含む）などを無断使用、不正複製しない。

##### <競争法の遵守>

- ・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）など自由な競争を妨げる行為を行わない。

##### <輸出取引管理>

- ・海外に製品、技術等を輸出する場合は、輸出管理に関連する法令をよく理解し、遵守する。

##### <腐敗防止>

- ・政党・官公庁との間には公正かつ透明性のある関係とし、法令から逸脱した政治献金・寄付を行わない。
- ・不当な利益や不当な優遇措置の取得・維持を目的に、顧客、仕入先およびその他のビジネスパートナーに対して、接待、贈答、金銭の授受および供与は行わない。
- ・簿外取引や架空取引その他の虚偽の取引またはその誤解を与えるような取引を行わず、すべての取引および資産の処分について合理的に詳細で、正確且つ公正に反映した会計記録（帳票や帳簿等）を作成し、保持する。



## 2. 人権・労働

「東海理化グループ人権方針」に従い、人権尊重の取り組み、人権デューデリジェンス（人権への負の影響を特定、予防、軽減するプロセス）を進めます。

【リンク先】東海理化グループ人権方針

### <差別の禁止、多様性の尊重・受容>

- ・あらゆる雇用の場面（応募、採用、昇進、異動、報酬、教育、業務付与、賃金、福利厚生、懲罰、解雇、退職等）において、人種、性別、年齢、国籍、宗教、信条、地位、財産、出身地、障がい・傷病の有無、性的指向、配偶者や子の有無、妊娠など個性等を理由とした差別を行わない。

### <ハラスメント>

- ・パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、同調圧力等あらゆる形態のハラスメントや、個人の尊厳を傷つける行為を認めない。
- ・業績を妨げたり尊厳を傷つける、または脅迫的、敵対的もしくは不快な就業環境を生み出すような、従業員に対して行われる言語、視覚、身体による行為はハラスメントとみなされる。
- ・いかなるハラスメントの苦情に対しても、直ちに報告や調査を行う。また、従業員が、報復、脅迫や嫌がらせをおそれずに、ハラスメントのいかなる事例も報告できるようにする。

### <児童労働>

- ・各国、地域の法令等による就労可能年齢に達しない児童の労働は認めない。
- ・18歳未満の従業員を危険有害業務に従事させない。
- ・職業訓練や見習については、各国該当法令が認める範囲のみで就労可能とする。

### <強制労働・移民労働>

- ・全ての労働は自発的であることおよび従業員が自由に離職できることを確実に保証し、暴力、脅迫、債務等によるあらゆる強制労働や、人身取引を含むいかなる形態の現代奴隷も認めない。
- ・雇用の条件として、パスポート、公的な身分証明書または労働許可証の引渡しを従業員に要求しない。採用手数料など、国際規範上で不当とみなされる費用を本人に負担させない。

### <賃金>

- ・最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給付等に関する各国該当法令等を遵守する。

### <労働時間>

- ・従業員の労働時間（超過勤務を含む）の決定および休日・年次有給休暇の付与その他について、各国・地域の法令等を遵守する。

#### <結社の自由>

- ・従業員が自由に結社する権利または結社しない権利を、事業活動を行う国の該当法令等に基づいて認める。

#### <従業員との対話>

- ・従業員が経営層へ、報復、脅迫や嫌がらせをおそれずに、オープンで直接コミュニケーションできる権利を保証する。

#### <安全・健康な労働環境>

- ・誰もが安心して働けるよう、職務上の安全・健康の確保を最優先とし、事故、災害の未然防止に努める。
- ・職場での健康増進活動や疾病予防のための指導などを通じて、従業員の健康づくりを支援する。

### 3. 環境

#### <環境マネジメントシステムの構築>

- ・環境保全活動を推進し、継続的な改善が出来る環境マネジメントシステムを確立のうえ環境パフォーマンス向上に取り組む。

#### <温室効果ガス排出量の削減>

- ・脱炭素社会の構築を目的として、生産工程における温室効果ガス使用量の把握および排出量の削減に取り組む。
- ・ライフサイクル全体でのエネルギー使用量の低減に向け、電力や化石燃料の使用量低減や再生可能エネルギーの活用等によるエネルギーCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組む。

#### <自然環境の保全>

- ・各国および各地域の法令や顧客との約束を守り、環境異常および苦情ゼロに向けた未然防止に取り組む。

#### <自然共生社会の構築>

- ・生物の多様性が企業活動の存続の前提であるとの認識に基づき、人と自然が共生する持続可能な社会の実現に取り組む。

#### <化学物質の管理>

- ・各国および各地域の関連法令を遵守し、化学物質を管理(廃止、削減等)するとともに製品及び製造工程等において禁止された物質を使用しない。  
また、法令に基づき行政へ適切に報告する。

(環境に関する詳細は、各国・各地域のグリーン調達ガイドラインを参照)

## 4. 企業活動を通じた社会への貢献

### <責任ある資源・原材料調達>

- ・人権・環境等の社会問題を引き起こす原因となりうる原材料（コンゴ産紛争鉱物 等）の使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行い、懸念のある場合には、使用回避に向けた施策を行う。

### <社会貢献活動>

- ・地域と積極的な関わりを持ち、継続的な貢献活動に取り組むとともに、誰もが参加しやすい活動、交流の場を通じて、社員のボランティア活動、社会参画を促進する。

### <情報開示>

- ・経営・財務・環境保全・社会・社会貢献に関連する情報などについて、ステークホルダーに有用な情報を正しく適時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健全な関係の維持・発展に努める。

## 5. リスク管理

- ・サイバー攻撃、機密漏えい、自然災害など会社環境を取り巻くリスクに対し、顕在化した場合の影響の低減、未然防止に取り組む。

### <事業継続計画の策定>

- ・災害・事故に対応した早期復旧のための事業継続計画（BCP）を策定・運用する。

※BCP：Business Continuity Plan

## 6. 皆様の仕入先への展開

- ・皆様の仕入先に対しても、上記の趣旨を踏まえた各社のサステナビリティポリシー・ガイドラインを展開し、皆様の仕入先におけるサステナビリティへの取り組みの浸透・普及に努める。
- ・浸透・普及にあたっては、サプライチェーンの全体を意識してこれを行い、また、必要に応じたフォロー・是正対応を行う。

発行 (株)東海理化  
2024年1月 第1版 発行

問い合わせ先：  
サプライチェーン戦略部 調達企画室

## サステナビリティ自主点検チェックシート

## 1. 仕入先サステナビリティガイドラインに関する貴社の状況をお尋ねいたします。最も近い回答をお選び下さい。

項目	質問	回答
<b>1) コンプライアンス</b>		
<b>&lt;法令及びその精神の遵守&gt;</b>		
	1) 自社に適用される法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2) コンプライアンスの責任部署又は責任者を決定していますか？ (社内規則とは、会社方針、就業規則、会社規則などを指します。 以下の質問において同様です)	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3) コンプライアンス徹底のための方針や体制がありますか？	①会社方針・企業理念・行動指針などにコンプライアンスへの取組姿勢が明記されており、コンプライアンス委員会や通報窓口など体制も社内規則で明確である。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？ (周知とは、法規制、方針、体制、ルール、手順を従業員に周知させることを差し、啓発活動とはマニュアルの配布、相談受付部署の設置、セミナーの実施などを指します。以下の質問において同様です。)	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、又は一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5) 社内調査により実態を把握していますか？ (社内調査とは、内部監査、社内点検、各部から事務局への報告制度などを指します。以下の質問において同様です。)	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
<b>&lt;機密情報の管理・保護&gt;</b>		
	1) 機密情報及び個人情報の保護に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	2) 機密情報／個人情報保護の徹底のためのルール・手順がありますか？ (ルール・手順には、問題発生時の対応（連絡・通報体制、社内対応ルール、連絡基準・社内対応ルール、連絡基準・経路等）を含みます。 以下の質問において同様です。)	①機密情報／個人情報の範囲、及びそれらの情報の管理・利用についての手順が社内規則で明確にされている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	4) 社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
<b>&lt;知的財産の保護&gt;</b>		
	1) 知的財産の保護に関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2) 知的財産の保護に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3) 自社の知的財産の保護、第三者の知的財産の不正使用防止の徹底のためのルール・手順がありますか？	①権利化など自社の知的財産の保護に関するルール、第三者の知的財産を利用する場合のルール・手順が社内規則で明確に規定されている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5) 社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。

項目	質問	回答
<b>&lt;競争法の遵守&gt;</b>		
	1) 自社に適用される競争法を把握していますか？ (競争法とは、競争法、独禁法を差し、日本においては下請法を含みます。)	①定期的に確認、また常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2) 競争法の遵守に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3) 競争法遵守の徹底のためのルール・手順がありますか？	①競争法に疑問を持った場合の社内相談先などが社内規則で明確に規定されている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定している。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②啓発活動を不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5) 社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
<b>&lt;輸出取引管理&gt;</b>		
	1) 輸出取引に関し、自社に適用される法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2) 輸出取引管理に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3) 輸出取引管理の徹底のためのルール・手順がありますか？	①輸出取引管理の対象となる輸出業務が洗い出され、管理に関するルールが社内規則で明確になっている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5) 社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
<b>&lt;腐敗防止&gt;</b>		
	1) 腐敗防止に関する法規制（政治献金・寄附、贈収賄に関する法規制など）を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2) 腐敗防止に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①政治献金・寄附などに関し、社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3) 腐敗防止徹底のためのルール・手順がありますか？	①政治献金・寄附に関する社内のルール・手順、政治・行政・ビジネスパートナーとの透明・公正な関係維持に関する方針が社内規則で明確になっている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5) 社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。

項目	質問	回答
<b>2) 人権・労働</b>		
<b>差別撤廃</b>	1)差別撤廃に関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認。または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2)差別撤廃に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3)差別撤廃の徹底のためのルール・手順がありますか？	①就業規則等の規定を持っている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5)社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
<b>人権尊重 ハラスメント</b>	1)人権尊重・ハラスメントに関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2)人権尊重・ハラスメントに関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3)人権尊重・ハラスメント禁止の徹底のためのルール・手順がありますか？	①就業規則等の規定に織込んで徹底している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5)社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
<b>児童労働</b>	1)児童労働に関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2)児童労働に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3)児童労働禁止の徹底のためのルール・手順がありますか？	①就業規則等の規定を持っている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5)社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
<b>強制労働</b>	1)強制労働に関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2)強制労働に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3)強制労働禁止の徹底のためのルール・手順がありますか？	①就業規則等の規定を持っている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5)社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。

項目	質問	回答
賃金	1)賃金に関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2)賃金に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3)法令に基づく最低賃金遵守・残業手当支払の徹底のためのルール・手順がありますか？	①就業規則等の規定を持っている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5)社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
労働時間	1)労働時間に関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2)労働時間に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3)就業時間・残業・休日の徹底のためのルール・手順がありますか？	①就業規則等の規定を持っている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5)社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
結社の自由	1)結社の自由に関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2)結社の自由に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3)従業員の結社の自由に関する方針がありますか？	①方針・規定等を持っている。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度決定する。
	5)社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
安全・健康	1)安全・健康に関する法規制を把握していますか？	①定期的に確認、または常に最新の情報を入手できる体制を整えている。 ②定期的な洗い出しは実施していないが、情報は整理されている。 ③経験的に把握している。
	2)安全・健康に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	3)安全・健康を社内に徹底・管理するルール・手順がありますか？	①労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)で徹底・管理している。 ②OHSMSではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
	4) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。
	5)社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。

項目	質問	回答
<b>3) 環境</b>		
	1)ISO14001等の外部認証を取得していますか？	①取得している。 ②過去に取得したが、更新していない。 ③取得していない。
	2)温室効果ガス排出量の削減に向けた活動をしていますか？	①カーボンニュートラルの長期目標を設定して活動し、常に実態を把握している。 ②カーボンニュートラルの長期目標を設定して活動し、都度実態を把握している。 ③カーボンニュートラルの目標は設定していない。
	3)遵守すべき法令等を把握しており、社内徹底のための方針・体制・ルールに関する規定がありますか？	①常に最新情報を把握しており、規定に基づき管理できている。 ②重要なものはほぼ把握できているが、社内徹底のための規定が無い。 ③必要な都度把握をし、社内展開をしている。
	4)生物多様性に向けた自然と共生する社会の実現に努めていますか？	①自然共生の活動を全員参加で行っており、地域、団体とも協業している。 ②自然共生の活動を従業員の一部で行っている。 ③自然共生の活動はしていない、且つ問題が起きないと行動を起こさない。
	5)化学物質の安全管理が行われており、法令に基づいて事業活動が行われていますか？	①法令等の変化点を確認する仕組みがあり、定期的な社内調査や内部監査を行い、問題が無いことを確認できている。 ②法令順守について、点検や調査を実施し、把握している範囲では予兆管理ができている。 ③法令順守について、問題が起きないと行動を起こさない。

**2. 貴社内でのサステナビリティへの取り組みについてお尋ねいたします。 最も近い回答をお選び下さい。**

質問	回答
1) サステナビリティに関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。 ④責任部署や責任者をおく予定はない。
2) サステナビリティ徹底のための方針や体制がありますか？	①会社方針・企業理念・行動指針などにサステナビリティへの取組姿勢が明記されており、サステナビリティ委員会など体制も社内規則で明確である。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。 ④方針や体制を決める予定はない。
3) 社内に周知を図るための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の従業員に実施している。 ③必要な都度実施する。 ④啓発活動を行う予定はない。
4) 社内調査により実態を把握していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。 ④社内調査を行う予定はない。

**3. 貴社の仕入先へのサステナビリティの展開状況についてお尋ねいたします。 最も近い回答をお選び下さい。**

質問	回答
1) 仕入先へのサステナビリティ展開に関する責任部署又は責任者を決定していますか？	①社内規則で明確に決定している。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
2) 仕入先に展開するサステナビリティ方針や体制がありますか？	①仕入先サステナビリティ方針、ガイドラインなどに仕入先に対するサステナビリティへの取組姿勢が明記されており、サステナビリティ委員会など体制も社内規則で明確である。 ②明文の規定で決まっているわけではないが、事実上決まっている。 ③必要な都度決定する。
3) 仕入先にサステナビリティを周知するための啓発活動を行っていますか？	①啓発活動を定期的に行っている。 ②不定期に実施、または一部の仕入先に実施している。 ③必要な都度実施する。
4) 仕入先にサステナビリティへの取組み状況を確認していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。
5) 仕入先に、各社の仕入先に対するサステナビリティへの展開状況を確認していますか？	①定期的に実施している。 ②不定期だが、実施したことがある。 ③必要な都度実施する。

自主点検のご協力ありがとうございました。