



仕入先CSRガイドライン

2013 年 3 月

富士通テン株式会社

目 次

I	はじめに	2
II	富士通テン企業理念	
	富士通テングループ企業行動宣言	3
III	富士通テン調達基本方針	5
IV	仕入先CSRガイドライン	6
	1. コンプライアンス	
	2. 人権・労働	
	3. 地域・グローバル社会	

I はじめに

私たち、富士通テンは、「誠」を大切に働き、お客様・社会に貢献することを「企業理念」としております。

そして、私たちは、製品やサービスの提供を通じて人と車のより良い関係づくりに貢献し、国際社会・地域社会から信頼される企業を目指しています。

そのためには、従業員一人ひとりが「誠」を大切にし「企業理念」を実践していくことが必要だと考え、2002 年 4 月に「富士通テングループ企業行動指針」を制定いたしました。

また、2010 年 2 月には、「企業理念」をステークホルダーの皆様との関係において整理し、企業として担うべき社会的責任をまとめた『富士通テングループ企業行動宣言（CSR 方針）』を制定し、公表しております。

さらに、より良い製品やサービスを提供してお客様・社会に貢献するという目標を、仕入先様と共有し実現すべく、仕入先様との取引基本契約第 1 条で、仕入先様と私たちは、「国内外の法令およびその精神を遵守することはもとより、地域および地球環境への配慮と、自己の役員、従業員および取引先に対する社会的責任の啓発に努め、誠実かつ健全な企業活動を推進することを通じて、社会、地球の持続可能な発展に貢献する」ことを規定させていただいております。

この取引基本契約第 1 条の精神を具体化するものとして、2010 年 3 月に仕入先 CSR ガイドラインを発行しました。

今般、最近のグローバル企業に対する CSR の取組みの期待の高まりを受け、サプライチェーン全体に対する CSR 上の問題（特に人権・労働）の未然防止や是正対応の強化を目的とした改定を行うことにいたしました。

仕入先の皆様におかれましては、これまで同様なガイドラインの趣旨をご理解いただき、自らの社内で実践していただくとともに、皆様の仕入先へも同様の趣旨をご展開いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

富士通テン株式会社
執行役員 調達本部長
小 川 宏

Ⅱ 富士通テン企業理念・富士通テングループ企業行動宣言

1. 富士通テン企業理念

私たちは、「誠」を大切に働き、お客様・社会に貢献します。

■お客様第一、品質至上

私たちは、お客様に役立つことを第一に考え、最高の品質で期待の先に行く商品を生み出します。

■社会への責任・貢献

私たちは、社会の一員であることを自覚し、企業活動を通してその責任を果たし、貢献します。

■働きがい

私たちは、一人一人が誇りを持って働き、能力を発揮し、達成の喜びを分かち合う「場」を実現します。

2. 富士通テングループ企業行動宣言（CSR方針）

私たち、富士通テンは、製品の提供を通じて人と車のより良い関係づくりに貢献し、国際社会・地域社会から信頼される企業をめざします。この目標を実現するため、私たちは、「誠」を大切に、「富士通テン企業理念」に基づくこの「富士通テングループ企業行動宣言」を実践してまいります。

【お客様】

■私たちは、お客様に役立つことを第一に考え、最高の品質で期待の先に行く製品やサービスを生み出します。

■私たちは、安全に関する法令や規格を遵守することはもちろん、常に、お客様の立場で、製品やサービスの安全性および品質の向上に努めます。

■私たちは、お客様の個人情報を、正当な方法により収集し、利用目的を明確にし、厳重に取り扱います。

【従業員】

- 私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる不当な差別やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害行為をしません。また、そのような行為を助長し許容しません。
- 私たちは、いかなる形であれ、強制労働や児童労働を行いません。
- 私たちは、一人ひとりが誇りを持って働き、能力を発揮し、達成の喜びを分かち合う「場」を実現します。
- 私たちは、全従業員に対し公正な労働条件を提供し、安全かつ健康的な労働環境の維持・向上に努めます。

【取引先】

- 私たちは、お客様およびサプライヤーなどの取引先を尊重し、長期的な視野に立って相互信頼に基づく共存共栄の実現に取り組みます。
- 私たちは、取引関係においては、オープンで公平な取引機会を提供するとともに、法令および契約を遵守し、公正な関係を維持します。

【株主】

- 私たちは、株主の利益のために、長期安定的な成長を通じ企業価値の向上を目指します。

【環境】

- 私たちは、地球規模での環境保全の必要性を深く認識し、関係法令を遵守することはもちろん、事業活動および製品の資材調達から製造・販売・使用・リサイクル・廃棄までのライフサイクルのすべての領域に対し環境負荷の低減に努めます。

【社会】

- 私たちは、財務報告、生命・身体の安全に関わる情報など、株主、消費者、地域社会等への企業情報の開示は、関係法令に従い、適法、適正かつ適切に行います。
- 私たちは、富士通テングループの事業活動に関わる、輸出関連法令等の国際ルールおよび各地域のルールを遵守するとともに、各地の慣習・文化にも配慮します。
- 私たちは、政府や国家の諸機関への贈賄や便宜の供与は行わず、また、政府や国家の諸機関と誠実かつ公正な関係を維持します。
- 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨むものとし、一切の関係を遮断します。

【社会貢献】

- 私たちは、社会の一員であることを自覚し、企業活動を通じてより豊かな社会・地域づくりに貢献します。特に、音に携わる企業として、音楽を通じた活動を積極的に推進します。

Ⅲ 富士通テン調達基本方針

私たち、富士通テンは、調達活動においても、「誠」を大切にします。サプライヤーとの相互信頼関係を基礎とし、世界中から最も良いものを安くタイムリーに、また長期安定的に調達する、「世界最適調達」の実践を通じて、お客様・社会に貢献します。さらに、世界各地域で良き企業市民となることをめざし、現地に根ざした調達活動を推進します。

1. オープンで公平・公正な取引

私たちと取引を希望される国内外のサプライヤーに対して、オープンな情報開示と参入機会を提供し、その選定にあたっては、品質・技術・原価・デリバリーの評価に加え、CSRへの取り組み等の経営姿勢を総合的に勘案します。

2. サプライヤーとの共存共栄

サプライヤーとは、良きパートナーとして相互信頼に基づき、双方向コミュニケーションを通して相互研鑽に努め、共に繁栄・発展することを目指します。

3. CSRの推進

国内、海外を問わず、法および社会規範を遵守し、グリーン調達の推進による地球環境保全の取り組み、人権尊重・労働・安全衛生への取り組み、製品・サービスの安全性の確保、品質の確保、情報セキュリティの確保など、CSRに配慮した調達活動を推進します。

IV 仕入先CSRガイドライン

私たち、富士通テンは仕入先様の社内において、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、皆様のCSR方針・ガイドラインの展開と啓発活動を通じ、下記項目への取り組みの浸透・普及に努めていただきたいと思います。

1. コンプライアンス

＜法令およびその精神の遵守＞

- ・ 各国・地域の法令ならびにそれらの精神を遵守する。
- ・ コンプライアンス徹底のための方針や体制ならびに行動指針、通報制度、教育などの仕組みを整備し実施する。

＜機密情報の管理・保護＞

- ・ 営業秘密などの自社の機密情報を厳重に管理し、その利用を適切に行う。
- ・ 他社の機密情報は正当な権限者から正当な方法で入手するとともに、利用範囲その他の条件を確認し、その範囲内においてのみ使用し、機密を保持し、他社の権利を侵害しない。
- ・ 従業員やお客様、取引先などに関する個人情報は、すべて正当な方法によってのみ入手するとともに、入手した情報は厳重に管理し、適正な範囲で利用し、保護する。

＜知的財産の保護＞

- ・ 自社が保有または自社に帰属する知的財産権等が第三者に侵害されないよう保護し、注意を払う。
- ・ 第三者の特許、実用新案、意匠、商標等の知的財産の不正入手や不正使用、ソフトウェア・書籍の不正コピー等の権利侵害を一切行わない。

＜競争法の遵守＞

- ・ 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、各国の競争法に違反する行為を行わない。

＜輸出取引管理＞

- ・ 輸出取引管理に関する法令に従い、輸出する製品・技術等について、規制品目かどうかを確認のうえで該非判定書を作成・提供するなどの管理を徹底する。

＜腐敗防止＞

- ・ 政治献金・寄付等は、各国の法律に従って実施し、政治・行政と透明かつ公正な関係づくりに努める。
- ・ 不当な利益や不当な優遇措置の取得・維持を目的に、お客様・サプライヤー、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・供与は行わない。

2. 人権・労働

＜差別撤廃＞

- ・ あらゆる雇用の場面（応募、採用、昇進、報酬、教育を受ける権利、業務付与、賃金、福利厚生、懲罰、解雇、退職等）において、人種、民族や出身国籍、宗教、年齢、性別等の各国該当法令で保護されるべき個性を理由とした差別を行わない。

＜人権尊重＞

- ・ 人種、民族や出身国籍、宗教、年齢、性別等の各国該当法令により保護されるべき個性を理由とした職場におけるあらゆる形態のハラスメントを許さない。
- ・ 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＞

- ・ 児童労働を行わない。
- ・ 就労可能年齢は、15 歳、各国該当法令による就労最低年齢または義務教育終了年齢いずれか最高のものとする。
- ・ 18 歳未満の従業員を危険有害業務に使用しない。
- ・ 職業訓練や見習については、各国該当法令が認めている範囲のみで就労可能とする。

＜強制労働＞

- ・ 強制労働を行わない。
- ・ すべ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する。
- ・ 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。なお、従業員は合法的に雇用されていなければならない。

＜賃 金＞

- ・ 最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給与等に関する各国該当法令を遵守して従業員に給与を支払う。
- ・ 法定必須給付を支給する。
- ・ 給与、その他給付、福利厚生および控除は、各国該当法令を遵守して適時明確に従業員に明細を伝える。

＜労働時間＞

- ・ 従業員の労働時間（超過勤務を含む）を規定する各国該当法令に従う。

＜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に基づいて認める。
- ・ 従業員が経営層へ報復や脅迫、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. 地域・グローバル社会

<環 境>

- ・ 環境との調和ある成長を目指し、事業活動の全ての領域を通じて、環境負荷の低減を推進する。
- ・ 各国の環境関係法令を遵守すると共に、環境保全活動を推進し、継続的な改善を行う環境マネジメントシステムを確立する。
- ・ 環境パフォーマンス向上はもとより、環境負荷物質の適正管理に取り組む。
(詳細は、各国・各地域のグリーン調達ガイドラインを参照)

<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（例：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うこととし、懸念のある場合には、使用回避に向けた施策を行う。
- * コンゴ民主共和国およびその周辺諸国から産出される鉱物で、且つ同地域の武装勢力の活動資金となっている鉱物

<地域への貢献>

- ・ 豊かな地域社会とその発展に向け、それぞれの地域が抱える社会的課題に目を向け、地域社会と協力しながらその解決につながる社会貢献活動を目指す。

<ステークホルダーへの情報の開示>

- ・ 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。

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CSR方針・ガイドラインを展開し、啓発活動を通じ皆様の仕入先におけるCSRへの取り組みの浸透・普及に努めていただきたいと思います。
- ・ 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・是正対応を行ってください。

以 上

CSR 自主点検チェックシート

1. 仕入先CSRガイドラインに関する貴社の状況について

項目	質問	選択肢	回答欄
1) コンプライアンス			
<法令及びその精神の遵守>			
	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 又は 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/手順に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。	
<機密情報の管理・保護>			
	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・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、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。	
	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。	
<知的財産の保護>			
	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 又は 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、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？	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。	

<競争法の遵守>		
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 又は 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) 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、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？	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。	
<輸出取引管理>		
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 又は 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、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？	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。	
<腐敗防止>		
1) 腐敗防止に係る法規制（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 又は 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、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？	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。	

2) 人権・労働		
差別撤廃	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 又は 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、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？	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。
人権尊重 ハラスメント	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 又は 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、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？	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。
児童労働	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 又は 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、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？	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。
強制労働	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 又は 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、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？	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。

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 又は 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、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？	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 又は 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、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？	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 又は 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、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？	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 又は 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、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？	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。	

2. 貴社内でのCSRへの取組みについて

1) CSR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) CSR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CSRへの取組姿勢が明記されており、CSR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、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。 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CSRの展開状況について

1) 仕入先へのCSR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CSR方針や体制がありますか？	①仕入先CSR方針、ガイドラインなどに仕入先に対するCSRへの取組姿勢が明記されており、CSR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CSR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CSR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CSR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。	