

富士フイルムグループ  
サステナブル調達ガイドライン  
(第2版)

2022年3月

富士フイルムホールディングス株式会社

## 目次

I. はじめに .....	2
II. 富士フィルムグループの調達に関わる方針類 .....	3
1) 富士フィルムグループ 調達方針	
2) 調達におけるお取引先へのお願い	
III. 重要項目の解説と、自己評価における主なチェックポイント .....	5
IV. 参考資料 .....	22

## I. はじめに

平素より、富士フィルムグループに対し、高品質な製品・サービスをご提供いただき、誠にありがとうございます。

昨今、気候変動対応や人権問題などのさまざまな社会課題に取り組むにあたって、社会からの企業に対する期待や要請が高まっています。1社だけでは解決できない課題が多く存在し、特にサプライチェーンにおける課題については、お取引先と協働してサプライチェーン全体で一体となって取り組んでいくことが不可欠です。富士フィルムグループは、当社グループの製品製造に携わるお取引先に環境、人権・労働、安全衛生、倫理等、企業が社会的に果たすべき責任の重要性を理解していただき、共に課題解決を推進していきたいと考えています。

本調達ガイドラインは、当社グループの考え方や方針に基づき、企業が社会的に果たすべき責任の観点で、お取引先に実践いただきたい関連事項をまとめています。調達方針の改定にあわせて2015年に初版を発行し、このたび社会要請の変化を踏まえ、第2版を発行いたしました。お取引先での活動推進に活用していただくための解説や、自己評価のためのチェックポイントをまとめていますので、貴社のお取り組みのご確認・点検時にぜひご活用ください。

お取引先の皆様におかれましては、今後とも当社グループが目指す持続可能な調達活動へのご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

2022年3月  
富士フィルムホールディングス株式会社

## II. 富士フィルムグループの調達に関わる方針類

富士フィルムグループは、企業行動憲章・行動規範および人権声明に基づき、グループ共通の調達方針として「富士フィルムグループ 調達方針」を掲げています。当社は、当社グループの製品製造に携わるお取引先に環境、人権・労働、安全衛生、倫理等、企業が社会的に果たすべき責任の重要性を理解していただき、共に課題解決に取り組んでいくことが重要と考えています。

### 1) 富士フィルムグループ 調達方針

富士フィルムグループは、全ての調達取引において、国内外の関連法規を遵守し、環境や社会への影響を配慮した、オープン・フェア・クリアな取引を行います。また、お取引先を、より良い商品を作る為のパートナーと考え、相互信頼を築きつつ共存共栄を目指します。

#### 1. オープン

- 国内外全てのお取引先に調達取引の機会を提供し、新規のお取引先からの調達も積極的に検討します。
- 継続的な取引を定期的に見直すことにより、購買取引を希望する新規参入企業の機会に配慮します。
- 発注する見込みのある場合のみ、見積もりの依頼をします。また入札あるいは競争見積もりなどを行った場合、購買取引先に決定しなかった企業などに対し、要望があれば、合理的かつ可能な範囲でその理由を明らかにします。

#### 2. フェア

- お取引先に対して当社製品・サービスの販売を直接の目的とする購買取引は行いません。
- 購買取引を通して知り得たお取引先の情報は厳格に管理し、機密の保持に努めます。
- 第三者やお取引先の知的財産を尊重し、これらを侵害するような購買取引は行いません。
- 原則として複数の取引先からの見積もり合わせを行い、常に適正な競争の確保と公正な調達先選定を行います。

#### 3. クリア

- 国内外の関連法規を遵守し、サプライチェーンに遡って環境、人権、労働安全衛生、企業倫理に十分配慮した、公正な取引に努めます。
- 品質、価格、納期、技術力、サービス、CSR への取り組み、事業継続性について、サプライチェーン全体に鑑み、総合的に選定された優良かつ信頼性の高いお取引先と調達取引を行います。
- 購買取引は、原則として文書による契約に基づいて行います。また継続的な取引は基本取引契約を締結し、それに基づいて行います。
- 見込みを含むお取引先と個人的な利害関係を持ちません。

#### 【関連方針】

▶富士フィルムグループ CSR の考え方：

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy#link01>

▶富士フィルムグループ 人権声明：

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/statement>

▶富士フィルムグループ 調達方針 および 調達におけるお取引先へのお願い ならびに

責任ある鉱物調達に関する富士フィルムグループの考え方：

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement>

## 2) 調達におけるお取引先へのお願い

富士フィルムグループは、社会的責任や企業倫理の重要性を認識した事業活動を、自社のみならず、お取引先にもご理解いただき、共に発展していくことを目指しています。

富士フィルムグループ調達方針で示した「3. 品質、価格、納期、技術力、CSR への取り組み、事業継続性などの視点から総合的に選定された、優良かつ信頼性の高いお取引先」とは、「富士フィルムグループ 企業行動憲章 行動規範」に沿った活動をされているお取引先です。

以下のサイトで当社の企業行動憲章と行動規範を掲載しています。

お取引先の皆様には、ぜひ貴社の従業員や協力事業者、ならびに事業推進上関連するステークホルダーに対して当社の企業行動憲章と行動規範の内容を周知し、実践していただきますようお願いいたします。

### 【企業行動憲章ならびに行動規範】

▶富士フィルムグループ 企業行動憲章：

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/philosophy/conduct>

▶富士フィルムグループ 行動規範：

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/philosophy/law>

※企業行動憲章と行動規範については、24 言語で開示しています。

<https://holdings.fujifilm.com/en/about/philosophy#24languages>

### III. 重要な項目の解説と、自己評価における主なチェックポイント

富士フィルムグループは、「調達におけるお取引先へのお願い」の内容に基づき、お取引先での取り組み状況を把握させていただくために、取引前あるいは取引開始後に、貴社に自己評価（書面）の実施や、貴社を訪問しての状況確認へのご協力をお願いさせていただく場合があります。以下に記載した項目は、当社行動規範にて重視しているものです。貴社のお取り組みのご確認時にご活用ください。

#### 当社行動規範にて重視する項目と本ガイドライン内での解説ページ

カテゴリ	番号	項目	掲載ページ
<b>[1] 人権の尊重</b>	1	人権の尊重	7
	2	ダイバーシティの尊重と推進	7
	3	差別の禁止	8
	4	いじめ・ハラスメント行為（非人道的な扱い）の禁止	8
	5	プライバシーの保護	8
	6	ワーク・ライフ・バランスの推進	9
	7	強制労働・児童労働の禁止	10
	8	労働安全衛生と健康推進	11
	9	労働基本権の尊重	11
<b>[2] 公正な事業活動</b>	1	積極的なコミュニケーション	12
	2	情報開示	12
	3	公正な競争	12
	4	公正な販売活動	12
	5	公正な調達活動	13
	6	腐敗防止	13
	7	贈収賄の禁止及び贈答、接待等の制限	13
	8	役員・従業員の立場での思想・宗教活動の禁止	14
	9	反社会的勢力との断絶	14
	10	輸出入法規の順守	14
	11	財務報告の正確性と適正な納税	15
	12	品質保証、製品・サービスの安全確保	15
	13	責任あるマーケティング	15
<b>[3] 会社資産・情報の保全、保護</b>	1	会社資産の有効活用	16
	2	会社資産の不正利用の禁止	16
	3	利益相反の禁止	16
	4	インサイダー取引の禁止	17
	5	秘密情報の保護	17
	6	他社の知的財産の保護	17
	7	個人情報の保護	18
	8	危機管理	18
<b>[4] 環境の保全・保護</b>	1	気候変動への対応	18
	2	循環型社会への貢献	19
	3	化学物質の安全確保と有効活用	19
	4	地域の環境保全と地域社会とのパートナーシップ	20

以降のページに記載した各項目と解説は、以下のような基本構成となっています。

<b>構成</b>
<b>1. 「重要な項目」のタイトル</b>
「重要な項目」の概要
解説 -----。
-----。
<b>&lt;チェックポイント&gt;</b>
・ -----
・ -----
・ -----
貴社の取り組み点検に 生かしていただきたいポイント

#### 【用語の定義について】

本ガイドライン内では、「労働者」と「従業員」を以下の意味で記載しています。

- 「労働者」：  
会社と直接労働契約を締結して働いている者です。正社員、パートタイム、期間契約社員、短期アルバイトなどを指します。
- 「従業員」：  
「労働者」に加え、第三者との労働関係に基づき事業場内で働いている者を指し、「労働者」のほか、派遣労働者、請負会社社員などを含みます。

## ◆◆ 重要な項目とその解説 ◆◆

### [1] 人権の尊重

#### 1. 人権の尊重

法令や国際的な基準に従い、基本的人権を尊重する。また、自社の活動が直接的あるいは間接的に人権侵害の原因とならないよう配慮する。

「世界人権宣言」をはじめとしたさまざまな国際的宣言、条約、ガイドライン、また適用される法令や判例で保障された人権を尊重し、これを侵害しないために取り組むことが必要です。

「間接的に人権侵害の原因とならないよう配慮」とは、サプライチェーンを遡り、自社の製品に関係する原材料の供給過程において、どのような人権侵害の可能性があるかを考え、状況把握に努めることです。

#### <チェックポイント>

- ・人権を尊重する会社方針や経営者の声明がある。
- ・自社が直接・間接的に関与する事業活動の中で、以下のような可能性がないことを確認している。
  - 鉱物・・・児童により採掘されている。利益が非人道的組織の資金源になっている。
  - パルプ・木材・植物油・・・栽培地域の近隣住民の生活に悪影響を及ぼしている。
  - 燃料・建設・・・採掘やプラント建設で先住民の権利を侵害している。
- ・自社が調達・使用する鉱物のうち、「紛争鉱物（※）」について、法令や顧客要求に応じた情報開示を行っている。

※「紛争鉱物」について：

コンゴ民主共和国（DRC）および隣接するアンゴラ、ブルンジ、中央アフリカ共和国、コンゴ共和国、ルワンダ、南スーダン、タンザニア、ウガンダ、ザンビアで採掘される鉱物資源が、地域住民に対し暴行や児童労働などの非人道的な犯罪行為を働き、重大な人権侵害や環境破壊を引き起こしている現地武装勢力の資金源となっていることが懸念されています。

#### 2. ダイバーシティの尊重と推進

人々の多様性を前提とし、自社の活動において多様な人格と個性を尊重し、受け容れ、刺激しあうことで、新たな価値を生み出すことを推進する。

企業・組織におけるダイバーシティとは、さまざまな属性や価値観の違いを尊重して受け容れ、多様な人材を積極的に生かす事業環境を設けることです。

#### <チェックポイント>

- ・年齢、性別、人種、国籍、学歴、経験等の異なるさまざまな個性を持った人材が働くことができる。
- ・ダイバーシティを尊重・推進する会社方針や経営者の声明がある。
- ・ダイバーシティを推進するための仕組みがある。

### 3. 差別の禁止

国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、人種、民族、宗教、政治的信念、思想信条、出身、障がいなどを理由とする差別をしない。

差別とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用、昇進・昇格、処遇、教育機会などにおいて差を設けることです。

#### <チェックポイント>

- ・賃金、昇進・昇格、処遇、および研修の機会などにおいて、差別行為がない。
- ・従業員の宗教上の慣行に対する合理的な便宜が図られている。
- ・雇用見込み者に対し、差別的に使用される可能性がある妊娠検査等の医療／身体検査を実施していない。
- ・差別を排除する会社方針や経営者の声明がある。
- ・差別の排除に関する社内の仕組みや手続きを全ての従業員に説明している。
- ・差別行為を発見した際に、従業員が会社に報告するための仕組みがある。

### 4. いじめ・ハラスメント行為の禁止

性別や職権・地位などを背景に、個人の尊厳を傷つけたり不利益や脅威を与えたりする言動（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント）や、その他一切のいじめやハラスメント行為を行わない。

体罰、性的虐待、精神的・肉体的な抑圧、言葉によるいじめや威嚇などの非人道的な扱いがあってはなりません。

#### <チェックポイント>

- ・職場において、非人道的な扱いがない。
- ・非人道的な扱いを禁止する会社方針や経営者の声明がある。
- ・非人道的な扱いの防止について、従業員やマネジメント層への教育など社内で行っている。
- ・非人道的な扱いの禁止に関する社内の仕組みや手続きを全ての従業員に説明している。
- ・非人道的な扱いを発見した際に、従業員が会社に報告するための仕組みがある。
- ・非人道的な扱いに対する懲戒の手続きを定めている。

### 5. プライバシーの保護

従業員やお客様から、業務や取引に関係のない私生活に関わる情報を収集しない。また、職場や業務を通じて知り得た個人の私生活に関わる情報を本人の明確な同意なくして他者に共有・開示しない。

業務上必要がなく、聞く・調べることが差別につながる恐れのある事項は、そもそも質問をすること自体が人権侵害につながります。また、個人情報の収集、保存、処理、移転および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を順守しなければなりません。

#### <チェックポイント>

- ・会社が従業員（または就労の可能性のある者）、あるいはお客様に対して、政治的見解、宗教、性的指向などに関わる質問をしない。
- ・業務上の必要があって入手した私生活に関わる情報は、「[3] 会社資産・情報の保全、保護」の「7. 個人情報の保護」(P18) に従い適切に扱う。  
例) 従業員の健康診断の結果、家族構成など

## 6. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）の推進

- 業務において高いパフォーマンスと個々人らしい生き方の調和を目指し、家族のケアなどの個人の事情に配慮するとともに、個人の能力開発を積極的に推進する。
- 生活や休息のための時間の確保のため、長時間労働の抑制に向けて取り組む。
- 従業員（※）に対して、法令で定められた最低基準以上の賃金を支払う。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、個人の志向を尊重し、育児・介護などの家族のケア、その他さまざまな個人の事情に配慮の上、業務上関わる人々の能力開発に積極的に取り組み、協働することが大切です。

また、長時間労働により生活や休息に必要な時間が削られることのないよう、労働時間を正確に管理し、法定限度を超えないような仕組みを作ることも重要です。

生活する上で欠かせない賃金についても、所在国・地域における賃金関連法令で定められた最低基準以上の賃金を支払う必要があります。これには超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当の支払いも含まれます。

### <チェックポイント>

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に関する会社方針がある。
- ・従業員の労働時間が正確に、客観的に管理されている。
- ・法定限度や、労使合意で設定した労働時間を越えないように管理する仕組みがある。
- ・週間労働時間は緊急・非常時を除き、時間外労働を含めて 60 時間以内である。
- ・法令に定められた休日を取得できており、また 7 日間に 1 日以上の休暇が取得できている。
- ・従業員には法令に定められた年次有給休暇の権利が与えられている。
- ・雇用契約における賃金支給額が、各国・地域で定められた最低基準を上回っている。
- ・時間外労働に対して、通常の時給より高い賃率で支払われている。
- ・全ての時間外労働は自発的なものであり、従業員は時間外労働の命令を拒否することができる。
- ・賃金の支払いが遅延することがない。
- ・賃金の計算方法が規定されていて、労働者に周知されている。
- ・賃金の支払い明細が労働者に配布されている。
- ・社会保険などの源泉徴収が適切になされている。
- ・懲戒処分としての賃金の控除がない。また不当な給与の減額がない。

例)「1 時間の遅刻で、1 日分の給与が減額される」など

※「調達におけるお取引先へのお願い」では「従業員」という表現を用いていますが、ここでは直接雇用している「労働者」のことを指します。

## 7. 強制労働・児童労働の禁止

奴隷労働、拘束労働、人身売買を含むいかなる形態の強制労働および児童労働※にも関与しない。

正当な手続きを通じた雇用の自由選択を可能とし、強制労働・児童労働を防止するために必要な対策を講じます。

強制労働とは、自らの意思によらない全ての労働のことで、例えば次のようなものを指します。

1. 本人の意思に反して就労させる強制労働
2. 借金などの返済のために離職の自由が制限される債務労働
3. 人身売買の結果として行われる奴隷労働
4. 過酷な環境における非人道的な囚人労働
5. 自由な離職の権利が与えられていない状況
6. 身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務付ける行為

### <チェックポイント>

- ・雇用や退職に関する条件・手続きを、労働者に対して説明し、母国語で記述された雇用契約書を提供している。
- ・法令、もしくは規則で定められた予告期間をもって労働者が退職を申し入れた場合は、通知期間を経たのち自発的に退職できる。
- ・法令で義務づけられている場合を除き、労働者の公的な身分証明書・パスポート・労働許可証などの原本を会社が預かっている場合、労働者の求めに応じて速やかに返還している。
- ・人材派遣業者や就職斡旋業者が雇用見込み者から違法な手数料や保証金を搾取していないことを確認している。
- ・就業時間外に、労働者の自由な移動を制限していない。

※児童労働とは：

一般論として ILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない児童を雇用することや、年少者の健康、安全もしくは道徳への配慮を怠ることです。以下の表にまとめたような対応が求められます。

### <年齢と対応のまとめ>

年齢	用語の定義	対応
①15 歳未満	ここでは、①②③のうち、最も高い年齢に満たない者を「最低就業年齢に満たない児童」とします。	最低就業年齢に満たない児童は就労させない。児童労働が判明した場合、対象児童に支援／救済措置を提供する。
②法令における最低就業年齢		
③義務教育を終了する年齢		
就業可能年齢以上 18 歳未満	ここでは、「年少者」とします。	健康、安全もしくは道徳を損なうおそれのある業務につかせない。

### <チェックポイント>

- ・「最低就業年齢に満たない児童」を就労させていない。
- ・会社方針や経営者の声明などで、児童労働を禁止する会社姿勢を明確にしている。
- ・雇用時に公的書類で従業員の年齢を確認している。
- ・「年少者」の雇用に対し、健康、安全および道徳に配慮し、法令に定められた保護を実施している（危険有害作業の制限、深夜業や時間外労働の禁止など）。

## 8. 労働安全衛生と健康推進

労働安全衛生に関する法令やルールを順守し、労働災害の予防、従業員の安全と健康増進、快適な職場環境の形成・維持・強化に取り組む。

労働安全衛生とは、従業員が業務を遂行する際に、従業員の生命および身体などを危険から保護するよう会社が義務を果たすことを指します。特に、従業員への情報提供と教育を従業員の母国語または理解できる言語で継続的に実施することが重要です。

### <チェックポイント>

- ・全従業員が避難訓練を実施している。
- ・作業上必要な保護具を、必要人数分用意し、従業員に無償で提供している。
- ・法令で定められた消防設備が整っている。
- ・建物の安全性（老朽化対策、耐震など）が保証されている。
- ・設備や機器、化学物質の安全な取り扱いについて従業員への教育を実施している。
- ・法令で定められた健康診断を実施し、結果を本人に通知している。
- ・妊娠中の女性および育児中の母親に対する労働安全衛生上のリスクが除去または軽減されている。
- ・従業員の身体に負荷のかかる作業の危険源への曝露が、特定・評価・管理されている。
- ・従業員がいつでも清潔なトイレ、飲み水を利用できる。
- ・事業場のみならず、体育館、ホール、食堂や寮などの厚生施設についても、十分な防災対策、衛生管理がなされている。
- ・従業員は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されている。
- ・健康経営を推進するための会社方針や経営者の声明がある。

## 9. 労働基本権の尊重

適用される法令や慣習に従い、労働者の団結権、団体交渉権などの労働基本権を尊重し、これを侵害しない。

ここでいう団結権とは、労働環境や処遇に関して、労働者が会社と対等に対話するために、組織をつくり、運営するための「結社の自由」を意味します。「組織」には労働組合、労働者委員会、ならびにその他の労働者組織を含みます。また、企業別だけでなく職業別・産業別の組織なども含みます（以下、これらの組織を「労働組合・委員会」と称します）。

### <チェックポイント>

- ・労働者による労働組合の結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加、ならびにそれらの活動に参加しないまたは活動を差し控える労働者の権利を尊重する会社方針がある。
- ・労働組合・委員会、およびその参加者に対して、会社が妨害、差別、報復、嫌がらせをしていない。
- ・労働組合・委員会の代表が、民主的な方法で選ばれている。
- ・労働組合・委員会と会社が、良好なコミュニケーションをとっている。
- ・労働者が雇用と同時に労働組合・委員会に自動加入する場合、事前に労働者の合意を得ている。
- ・団体交渉協約がある場合は、協約の有効期間中、締結済みの諸条項を順守している。

## [2] 公正な事業活動

### 1. 積極的なコミュニケーション

取引先、従業員を含む社会からの期待や要請を認識し、これに応えるため、社内外における双方向のコミュニケーションに積極的に努める。

社会からの期待や要請に応えるとは、よいことも悪いことも含め、積極的にコミュニケーションをとり、その内容を事業活動に反映させ、実践していくことです。

#### <チェックポイント>

- ・安全衛生を始めとする職場環境について、会社と従業員との定期的なコミュニケーションの場を設けている。
- ・従業員から差別、非人道的な扱い、不正行為などに関する情報を収集するための、内部通報の仕組み（ホットラインなど）を持っている。
- ・内部告発者の身元の保護、ならびに内部告発者への報復の禁止に関する会社方針がある。
- ・調達先や顧客を含む取引先や、近隣の地域住民から苦情や要望を受け取る仕組みがある。

### 2. 情報開示

事業活動、財務状況などの企業情報を改ざんや虚偽なく開示し、説明責任を果たす。

お客さま、取引先、従業員、地域社会、行政機関、株主・投資家、NGO・NPO などのさまざまなステークホルダーに対して、会社の経営方針や活動などの企業情報を積極的かつ的確に発信し、透明性を持って説明責任を果たすことです。事業活動、財務状況などの企業情報とは、労務管理、労働安全衛生、環境、事業活動、会社組織、財務状況、業績、およびリスク情報（例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚）などに関する情報のことです。

説明責任を果たすとは、これら情報を法令や業界基準に則って虚偽なく開示することです。

#### <チェックポイント>

- ・上記の情報が改ざんや虚偽なく正確に記録されていることを検査・検証する仕組みがある。
- ・法令により開示・届出が定められている情報について、必要な開示や届出がされている。

### 3. 公正な競争 ならびに 4. 公正な販売活動

公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引、販売活動を行う。

市場における自由な競争の重要性を認識し、公正な競争を妨げるような不当な取引制限や不公正な取引方法を用いないことです。同業他社との間で、製品・サービスの価格、量、販売地域などについて申し合わせを行うこと（カルテル）や、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めを行うこと（入札談合）は、競争を阻害する行為であり禁止されています。また、他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用することや、他社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を行うことなどは、不正競争行為とみなされます。

お客さまや販売代理店などの販売先との関係においても、対等で公正な取引関係を維持することが重要です。

#### <チェックポイント>

- ・公正取引の実施に関する会社方針や経営者の声明がある。
- ・製品の価格設定や、その他の競争を回避するための談合の禁止、公正な取引に関する従業員への教育を実施している。
- ・製品情報や広告について、虚偽の表示を行わず、また誤解を招かないように配慮している。

## 5. 公正な調達活動

優越的な立場を乱用して取引先に不利益を負わせることをしない。

私的な便益（金銭、物品、サービスなど）の享受や、優越的な地位の乱用など、取引先との公正な関係を疑わせる行為はしないということです。

優越的な立場の乱用とは、自社が購入者や委託者という立場であることを利用して、仕入先などとの取引条件を一方的に決定・変更することや、不合理な要求や義務を課すことです。

### <チェックポイント>

- ・優越的な立場の乱用を禁止し、公正な調達活動を行うための会社方針や経営者の声明がある。
- ・優越的な立場の乱用禁止に関する従業員の教育を実施している。
- ・優越的な立場の乱用を防ぐための社内規則や仕組みがある。
- ・優越的な立場の乱用に関する法令のある国・地域では、それらの法令を順守している。  
例) 日本における下請法など

## 6. 腐敗防止

公務員や政府関係者との関係において、慎重かつ細心の配慮をもって臨み、汚職行為に関与しない。

公務員およびそれに準じる者（以下公務員などという）に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の何らかの見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことは贈賄となり認められません。業務上の見返りを求めない場合であっても、公務員などに対し社会的儀礼を越えた接待・贈答を行うことは贈賄となります。また、上記のような業務上何らかの見返りを求める政治献金や、正規の手続きを踏まない政治献金を行うことは違法です。

### <チェックポイント>

- ・あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切許容しないゼロトランスの会社方針や経営者の声明がある。
- ・腐敗防止に関して従業員への教育を実施している。
- ・不適切な支払いが実施されないよう、社内で適切に確認する仕組みがある。
- ・政治献金を行う場合は、各国・地域の法令や事業倫理に準拠した正規の手続きを実施している。

## 7. 贈収賄の禁止及び贈答、接待等の制限

取引先との健全な関係、公務員や政府関係者との清廉な関係を維持するため、公正さを疑わせる贈答品の授受、接待、政治献金、寄付、スポンサー費用の支払い、また契約金額のキックバックなどを行わない。

公正さを疑わせる贈答品の授受や接待とは、以下のようなものをいいます。

1. 法令に定める範囲を超えて景品や賞品・賞金などを顧客に提供、あるいは取引先より受領すること。
2. 社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供あるいは受領するなど賄賂性のある行為を行うこと。
3. 非公開の重要情報をもとに、当該会社の株式などの売買を行うインサイダー取引を行うこと。

### <チェックポイント>

- ・顧客や調達先と授受する贈答品・接待の金額や頻度が社会通念を超えて過度にならないようにしている。
- ・上記のことが守られるような会社方針や社内規則があり、従業員への教育を実施している。
- ・不当な利益提供の事実を発見できるような調査・監査の仕組みがある。

## 8. 役員・従業員の立場での思想・宗教活動の禁止

会社の役職または従業員の立場において、特定の政党、政治団体、立候補者、思想団体、宗教団体などに対する支持や反対の活動を行わない。

社内での政治活動、思想活動、宗教の布教活動、あるいは特定の個人・団体の利益を図るような勧誘活動を行わないことです。また、社外においても、会社の役職、従業員の立場を利用しての活動を行わないことです。

### <チェックポイント>

- ・政治・思想・宗教活動に関する会社方針がある。
- ・上記のことが守られるような社内規則があり、従業員への教育を実施している。

## 9. 反社会的勢力との断絶

社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的・非合法的勢力および団体との関係を排除するとともに、これらの勢力や団体を利する行為をしない。

日本における反社会的勢力とは、暴力団やそれに準ずる団体のことです。

海外における反社会的勢力とは、各国・地域の政府機関などが公表している「取引禁止リスト」「資産凍結リスト」「重要犯罪者・テロリストなどに関する情報」などに記載された犯罪者やテロリスト、およびそれらとの関与が明らかな会社を指します。

### <チェックポイント>

- ・反社会的・非合法的勢力との関係を排除するための会社方針や経営者の声明がある。
- ・反社会的・非合法的勢力へ利益供与を行わないよう、取引先を調査している。
- ・反社会的・非合法的勢力が暴力、脅迫、迷惑行為など不当な方法により、市民や会社から不当な利益を得る「民事介入暴力」に対して、毅然とした対応をとっている。

## 10. 輸出入法規の順守

全ての貨物・技術・ソフトウェアの輸出入や、これらに関する技術情報（技術指導を含む）の社外への開示に関し、各国・地域の輸出入関連法規を順守する。

法令などで規制される技術や物品とは、国際合意（ワッセナー・アレンジメントなど）に基づく法規制などで輸出に関する規制のある部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどです。輸出入に関して、法令により監督官庁などの許可取得などの手続きが必要な場合があります。

### <チェックポイント>

- ・輸出入に際し、事前に関係国・地域の法令や規制をよく調査し、必要な手続きをとっている。
- ・インボイスおよび税関への申告書には、必要事項を正確に記載している。
- ・輸入国・地域の原産地規則に基づいて、適切な原産地を認定している。

## 11. 財務報告の正確性と適正な納税

事業活動に伴う会計記録や財務報告について、その正確性に努め、意図的な改ざん、あるいは改ざん行為への関与はしない。また、事業を行う国・地域の税法及び国際的なルールを順守し、適正な納税を実施する。

関係する法令、企業会計原則、会計基準等に基づき、適正に経費処理、会計処理、税務処理を行うことです。

### <チェックポイント>

- ・適正な財務報告と納税のための会社方針や社内規則が整備されている。
- ・財務報告の正確性を確保するための適切な内部統制の体制を構築・維持している。
- ・適正に納税を行うため、事業を行う国・地域の税法にも留意している。

## 12. 品質保証、製品・サービスの安全確保

製品・サービスを市場に提供するにあたり、品質と安全の保証に十分に配慮する。

自社の責任で製品設計を行う際には、十分な製品安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売します。また、製品安全性に関する法令順守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮します。

製品安全性に関わる法令として、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法などが挙げられます。安全基準は法令の細則や JIS などで定められています。また、安全基準に関しては国際的な基準として IEC 規格、ISO 規格があり、各国・地域の安全基準の基となっています。

製品安全性の確保には、トレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含みます。

### <チェックポイント>

- ・品質保証や製品・サービスの安全に関する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・製品・サービスの安全に関する社内基準が整備されている。
- ・製品・サービスの安全に関わる従業員への教育を実施している。

## 13. 責任あるマーケティング

消費者・顧客に対し、製品・サービスに関する情報を誠実かつ正確に伝える宣伝広告やマーケティング活動を行う。

製品・サービスに関する表示や情報提供、広告宣伝活動において、各国・地域における関係法規を順守するとともに、安全性や社会的倫理性などにも留意し、正確で分かりやすい適切な表現を用いることです。

### <チェックポイント>

- ・責任あるマーケティングに関する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・関係法規が適切に順守されているかを確認するための社内体制を整備・維持している。

### [3] 会社資産・情報の保全、保護

#### 1. 会社資産の有効活用

製品・サービスの開発・提供のため、有形・無形の会社資産を積極的かつ有効に活用する。

社会に必要とされる製品・サービスを送り出すためには、経営資源である有形・無形の会社資産の活用が有効です。また、会社資産を活用して事業活動を推進するためには、マネジメントシステム（全般的な管理の仕組み）を整備する必要があります。

##### <チェックポイント>

- ・事業活動に必要な（例えば顧客からの要求などを受け）マネジメントシステムの第三者認証を取得している。
- ※マネジメントシステムについては、「[5]その他」の「1.マネジメントシステムの推進」（P20）もあわせてご参照ください。

#### 2. 会社資産の不正利用の禁止

会社資産について、私的利益のために利用したり、不正な目的を持って利用したりするなどの侵害行為をせず、適切に管理・使用する。

製品、設備、備品、情報、知的財産等の有形・無形の会社資産を不正に利用せず、適切に管理・使用することです。

##### <チェックポイント>

- ・会社資産の不正利用を禁止する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・会社資産が不正に利用されないよう、社内で適切に確認する仕組みがある。
- ・会社資産の適切な利用について、従業員への教育を実施している。

#### 3. 利益相反の禁止

会社の事業と競合する行為やそれらに関わること、また競合会社のために働くことなどにより、会社の利益を犠牲にして自身や親族、友人・知人の利益を図る行為をしない。

個人の利益を優先し、会社にとって不利益な行動をとることは利益相反につながり、違法行為や非倫理的行為となる可能性があります。

##### <チェックポイント>

- ・利益相反行為を禁止する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・利益相反行為が行われないよう、社内で適切に確認する仕組みがある。
- ・利益相反に関する従業員への教育を実施している。

#### 4. インサイダー取引の禁止

職務上の立場から知り得た、また職務上の立場を利用して取引先等から特別に知り得た未公開情報に基づいた株式や社債などの証券の売買（インサイダー取引）をはじめとした自己の利益を図るような行為をしない。

重要な未公開情報を株式などの取引を行う他者に提供する、あるいはそれら未公開情報に基づき自ら株式などの取引を行うことは違法です。

##### <チェックポイント>

- ・インサイダー取引を禁止する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・インサイダー取引が行われないう、適切に監視する仕組みがある。
- ・インサイダー取引に関する従業員への教育を実施している。

#### 5. 秘密情報の保護

自社および取引先に関する秘密情報が会社の重要な財産であることを意識し、適切に管理・保護する。

企業における秘密情報とは、一般的に、秘密情報である旨が合意されている文書（電磁的・光学的に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、秘密情報である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指します。

適切な管理・保護とは、秘密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことです。

##### <チェックポイント>

- ・秘密情報の取り扱いに関する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・秘密情報の取り扱いに関する従業員への教育を実施している。
- ・秘密情報が適切に管理・保護されているかを点検するための調査や監査を実施している。
- ・富士フイルムグループから提供された秘密情報について、秘密保持契約書あるいは誓約書に基づき、適切に管理している。

#### 6. 他者の知的財産の保護

他者の非公開情報を入手・利用するにあたり、不正な手段を用いない。また、他社の知的財産権を尊重し、侵害しない。

知的財産とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密などです。

製品、サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、第三者の知的財産の事前調査を十分に行います。正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産の無断利用は知的財産権の侵害にあたります。また、コンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な複製なども知的財産権の侵害にあたります。

第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも同様に知的財産権の侵害にあたります。

##### <チェックポイント>

- ・自社の事業活動が第三者の知的財産権を侵害していないか、必要な事前調査を行っている。
- ・第三者の知的財産を入手・利用する場合は、法令を順守している。
- ・知的財産権の尊重について従業員への教育を実施している。

## 7. 個人情報の保護

個人情報の重要性を認識し、その収集、記録、管理、利用、廃棄において、適用される法令を順守し、適切に取り扱う。

個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものです（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができるものを含む）。

適切に取り扱う、とは、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことです。

### <チェックポイント>

- ・個人情報の取り扱いに関する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・個人情報の取り扱いに関する従業員への教育を実施している。
- ・個人情報が適切に管理・保護されているかを点検するための調査や監査を実施している。

## 8. 危機管理

自然災害、テロリズム、サイバー攻撃、その他の緊急事態に備えて組織的な危機管理を行う。

危機（リスク）管理とは、事業に関わるさまざまなリスクを特定し、分析して、発生頻度と影響度の観点から評価した後、リスクレベルに応じて対策を講じる一連のプロセスをいいます。また、リスクが実際に発生した際には、従業員・地域住民などの安全を第一に、関連するステークホルダーへの影響、リスクによる被害を最小限に抑える活動を含みます。

### <チェックポイント>

- ・リスク管理を徹底するための仕組みがある。
  - ・リスク発生時の対応に関する仕組みが整備されている。
  - ・災害時などにおいて当該事業を継続するための計画（BCP）※を確立している。
- ※BCP: Business Continuity Plan（事業継続計画）

## [4] 環境の保全・保護

### 1. 気候変動への対応

世界的な環境課題として気候変動が進行していることを認識し、脱炭素社会の実現に向け、事業活動の全てにおいて、温室効果ガスの排出削減と気候変動による影響の抑制の取り組みを積極的に推進する。

温室効果ガスとは、大気中に含まれる二酸化炭素（CO<sub>2</sub>）やメタン（CH<sub>4</sub>）などのガスの総称で、他にも一酸化二窒素（N<sub>2</sub>O）、フロン類（ハイドロフルオロカーボン（HFCs）、パーフルオロカーボン（PFCs））、六フッ化硫黄（SF<sub>6</sub>）、三フッ化窒素（NF<sub>3</sub>）があります。

### <チェックポイント>

- ・気候変動対応や温室効果ガス排出削減に関する会社方針や経営者の声明がある。
- ・事業所内の温室効果ガスの発生量や使用量を記録している。
- ・エネルギー消費や温室効果ガス排出の削減に向け、事業活動を行う国・地域の自主削減目標も踏まえて自主目標を設定し、取り組みを行っている。
- ・再生可能エネルギーの利用を推進している。

## 2. 循環型社会への貢献

資源には限りがあることを認識し、資源の節約と再利用、リサイクルなどを一層促進し、循環型社会の確立に向けて取り組む。

3R（廃棄物の発生抑制、再使用、再資源化）を積極的に推進するとともに、廃棄物処理に関する法令を順守することです。3Rとは、Reduce（廃棄物の発生抑制）、Reuse（再使用）、Recycle（再資源化）を指します。

### <チェックポイント>

- ・廃棄物の3Rに関する会社方針や経営者の声明がある。
- ・廃棄物の年間総量やリサイクル量などを記録している。
- ・廃棄物の削減に向け、具体的な削減目標を掲げ、取り組みを行っている。
- ・産業廃棄物（※）の収集・運搬・処理を業者に委託する際には、不法投棄の防止や適正処理の確保を確認するための仕組み作りや記録を実施している。

※産業廃棄物とは：

各国・地域の法令や規制で定める事業活動によって発生した燃え殻、汚泥、廃プラスチック類などのことです。

## 3. 化学物質の安全確保と有効活用

化学物質の開発、生産、使用、廃棄において、人の健康や環境に悪影響を与えないよう必要な対策を講じる。その上で、さまざまな社会課題の解決のために化学物質の有用性を最大限に活用する。

富士フィルムグループでは、環境負荷の低減と製品・化学物質の安全確保のため、製品のライフサイクル全体の視点でグリーン調達基準を定め、公開し、適切な製品含有化学物質管理に向けての体制作りと活動を進めています。

適切な製品含有化学物質管理とは、法令などで含有禁止と指定された化学物質を製品に含有させないことに加え、必要とされる表示義務を順守すること、必要とされる試験評価を行うこと、ならびに製品に含有される管理すべき化学物質の情報を提供することも含みます。

### <チェックポイント>

- ・化学物質の安全確保に関する会社方針や社内規則が整備されている。
- ・「富士フィルムグリーン調達基準書」の内容を順守している。
- ・「富士フィルムグリーン調達基準書」に関して、必要な社内教育を実施している。

▶富士フィルムグリーン調達基準書：

<https://www.fujifilm.com/jp/ja/about/sustainability/procurement>

#### 4. 地域の環境保全と地域社会とのパートナーシップ

地域社会の一員としてさまざまなステークホルダーと連携し、大気・土壌・水の保全、騒音・振動・臭気の抑制、生物多様性の保全に取り組む。また、関連する環境法令を順守する。

水、森林などの天然資源の持続可能な利用と生物多様性の保全のため、利用制限や浄化活動などの諸施策に取り組むことが重要です。天然資源の持続可能な利用とは、限りある資源を効率的に利用するとともに再資源化を行い、持続可能な形で資源を循環させることです。生物多様性の保全とは、私たち人類が享受している生態系サービス（供給、調整、文化、基盤）を将来に向けて存続させるために、生物の種や系統の多様性を確保し、生態系のバランスを保つ取り組みを行うことです。野生動物の保護管理や生息環境の保全に努めるとともに、生態系サービスの利用にあたっては、生物多様性への影響を回避、または最小となるよう配慮することを意図しています。

環境汚染防止のための関連法令として、日本では、「環境基本法」を基本理念としたさまざまな環境法令があります。また、地域条例により別途基準が決められている場合もあります。海外でも、環境汚染防止のため各国・地域の法令・規制・ガイドラインなどが整備されています。環境法令を順守するとは、事業活動に関係する環境法令をもれなく把握し、順守状況を確認する仕組み作りをすることを意図しています。

##### <チェックポイント>

- ・事業地域における水資源の汚染や枯渇のリスクを調査している。
- ・水質汚染の防止や、節水、再利用に関する自主目標を掲げ、積極的に取り組んでいる。
- ・パルプや木材は、FSC(※)などの森林認証を取得した、または同等の活動を推進している調達先より調達している。
- ・各環境法令を順守し、順守状況を確認する仕組みがある。
- ・法令の制定や改定に関する最新情報を入手し、新しい法令に対応するための仕組みがある。
- ・大気や水域、土壌を汚染していないことを確認している。

※FSC: Forest Stewardship Council（森林管理協議会）

#### [5] その他

##### 1. マネジメントシステムの推進

労務・倫理、労働安全、環境保全、品質管理などに関するマネジメントシステムの国際的な基準や規格を参考に、リスク管理を含む事業活動の点検・改善の仕組みづくりをする。

マネジメントシステムとは、事業活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指します。労務・倫理、労働安全、環境保全、品質管理などに関して方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、見直し、かつ維持するという、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことが重要です。

##### <チェックポイント>

- ・労務・倫理(SA8000 など)、労働安全(ISO45001 など)、環境保全(ISO14001、エコアクション 21 など)、品質管理(ISO9001 など)、情報セキュリティ(ISO27001、ISMS、P-Mark など)に関するマネジメントシステムの仕組みを取り入れている。

## 2. 企業が社会的に果たすべき責任の重要性の周知

従業員、協力事業者ならびに事業推進上関連するステークホルダーに対して、企業が社会的に果たすべき責任の重要性を周知する。

サプライチェーン全体で持続可能な調達活動を推進していくには、自社内だけでなく、自社の取引先やその先へと本活動の意義や重要性を周知し、共に取り組んでいくことが重要です。本ガイドラインの内容についても、貴社関連従業員や協力事業者に周知いただき、持続可能な調達活動の取り組み推進にご協力ください。

### <チェックポイント>

- ・貴社関連従業員に対して、本ガイドラインの内容を周知している。
- ・貴社の調達先や請負業者に対して、本ガイドラインの内容を周知し、持続可能な調達への協力を要請している。
- ・貴社の調達先、請負業者など、ビジネスパートナーの取り組み状況の確認を実施している。

### <サステナビリティに関するお問い合わせ>

環境、倫理・コンプライアンス、人権、サプライチェーンなど、富士フイルムグループのサステナビリティに関する事柄について、以下のサイトにてご意見やお問い合わせを受け付けております。

▶日本語：<https://holdings.fujifilm.com/ja/contact>

▶英語：<https://holdings.fujifilm.com/en/contact>

## IV. 参考資料

本ガイドラインの作成にあたり、グローバルな視点での社会要請を反映するために、使用する用語や表現、チェックポイントの基準に関して以下の資料を参考としました。

- 国際連合（国連）「世界人権宣言」：  
<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=jpn>
  - 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」：  
[http://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)
  - 「ISO26000（JISZ26000）」（社会的責任に関する国際規格）
  - 「国連グローバル・コンパクト」の 10 原則：  
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
  - Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code：  
<https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>
  - 「児童の権利に関する条約」（外務省サイト）：  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jido/index.html>
  - 「OECD 多国籍企業行動指針」（外務省サイト）：  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
  - 「国際労働機関（ILO）：中核的労働基準」：  
<http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/lang--ja/index.htm>
- ILO 条約のうち、主に中核的労働基準である以下の条約を参考としました。
- 強制労働に関する条約（第 29 号）
  - 結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）
  - 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号）
  - 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）
  - 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）
  - 強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）
  - 就業の最低年齢に関する条約（第 138 号）
  - 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（第 182 号）
- RBA(Responsible Business Alliance)行動規範  
<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
  - JEITA（一般社団法人 電子情報技術産業協会）責任ある企業行動ガイドライン：  
<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>

以上

2015 年 2 月制定

2022 年 3 月改訂\*

\*「CSR 調達ガイドライン」から「サステナブル調達ガイドライン」に名称を変更