

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3版

2025年12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. 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	3
III. 責任ある企業行動に関する通報窓口	26
IV. 関連方針および参考資料	26

I. はじめに

富士フィルムグループは、グループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」を掲げ、革新的な技術・製品・サービスを通じて社会課題の解決に取り組み、サステナブルな社会の実現に貢献する企業を目指しています。

昨今、気候変動や人権問題など、1社だけでは解決できない社会課題が多く存在する中、それらの課題にお取引先と協働し、サプライチェーン全体で一体となって取り組むことが不可欠です。

富士フィルムグループは、富士フィルムグループに対して製品またはサービスを提供するすべてのお取引先（以下「サプライヤー」）に対し、環境・人権・労働・安全衛生、企業倫理等、企業が社会的に果たすべき責任の重要性を理解いただき、共に課題解決を推進していきたいと考えています。

サプライヤーの皆様には、以前より「富士フィルムグループ 企業行動憲章・行動規範」をはじめ、富士フィルムグループの考え方や方針へのご理解とご協力をお願いしてまいりましたが、2025年12月に「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」を新たに制定いたしました。

本文書「富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン」は、富士フィルムグループがサプライヤーの皆様実践いただきたいことを、より具体的に理解していただくための解説書です。2015年の初版発行以降、社会要請の変化を踏まえて改訂してまいりましたが、このほど「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」の制定に伴い、第3版を発行いたしました。今回の改訂にあたり、「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」と同様、「RBA 行動規範」の項目構成に沿って再編成しております。

重要な用語の解説や、活動推進にあたり自己点検を行うためのチェックポイントをまとめていますので、ぜひご活用ください。

今後とも、富士フィルム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、よろしくお願いいたします。

2025年12月

Ⅱ. 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

「富士フイルムグループ サプライヤー行動規範」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
A. 労働	(1)	強制労働の禁止	5
	(2)	若年労働者	6
	(3)	労働時間	7
	(4)	賃金および福利厚生	7
	(5)	差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇	8
	(6)	結社の自由および団体交渉	8
B. 安全衛生	(1)	労働安全衛生	10
	(2)	緊急時への備え	10
	(3)	労働災害および疾病	11
	(4)	産業衛生	11
	(5)	身体に負荷のかかる作業	12
	(6)	機械の安全対策	12
	(7)	衛生設備、食事、および住居	12
	(8)	安全衛生に関する連絡	13
C. 環境	(1)	環境許可と報告	14
	(2)	汚染防止と省資源	14
	(3)	有害物質	15
	(4)	固形廃棄物	15
	(5)	大気への排出	15
	(6)	資材の制限	16
	(7)	水の管理	16
	(8)	エネルギー消費および温室効果ガスの排出	17
D. 倫理	(1)	ビジネスインテグリティ	18
	(2)	不適切な利益の排除	18
	(3)	情報の揭示	19
	(4)	知的財産	19
	(5)	公正なビジネス、広告、および競争	19
	(6)	身元の保護と報復の禁止	20
	(7)	責任ある鉱物調達	20
	(8)	プライバシー	21
E. マネジメントシステム	(1)	企業のコミットメント	22
	(2)	経営者の説明責任と責任	22
	(3)	法的要件および顧客の要件	23
	(4)	リスク評価とリスク管理	23
	(5)	改善目標	23
	(6)	トレーニング	23
	(7)	コミュニケーション	24
	(8)	労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス	24
	(9)	監査および評価	24
	(10)	是正措置プロセス	25
	(11)	文書化と記録	25
	(12)	サプライヤーの責任	25

各項目における基本構成

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。

構成：

<p>(1) 「重要な項目」のタイトル</p> <p>「重要な項目」の概要</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>	
<p>解説 -----。</p> <p>-----</p> <p>-----。</p>	
<p><チェックポイント></p> <ul style="list-style-type: none">• -----• -----• -----	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"><p>貴社の取り組み点検に 活かしていただきたいポイント</p></div>

A. 労働

(1) 強制労働の禁止

雇用において、すべての従業員の自由意思を尊重し、また従業員に強制的な労働を行わせない

奴隷労働、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、人身売買を含むいかなる形態の強制労働（※）も認められません。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。労働はすべて自発的でなければならず、労働者の自由な離職権や移動の自由を確保するとともに、明確な雇用契約の提供や労働者の権利保護に必要な対策をしなければなりません。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や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。

<用語の解説>

※ 強制労働：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>

- ・ 会社方針や声明にて、強制労働の禁止を明確に示している。
- ・ 合理的な通告があれば、労働者が違約金なしに自由に離職できることを就業規則や雇用契約に明記している。
- ・ 雇用時に労働者へ母国語または理解可能な言語で明確に記載された書面による雇用契約を提供している。
- ・ 外国人移民労働者には出発前に雇用契約書を提供し、受入国での契約書の差し替え・変更は法令が遵守され、かつより良い条件の場合に限り認めている。
- ・ 会社が提供する寮や住居を含む施設への出入り、施設内の移動の自由に不合理な制約を課していない。
- ・ 労働者の公的身分証明書、パスポート、労働許可証等の原本を、法令で定められた場合を除いて保持や没収、隠匿していない。保持を要する場合も労働者が自由にアクセスできる環境を確保している。
- ・ 委託先を含め、就職斡旋手数料や雇用に関わるその他手数料を労働者に不当に負担させることを禁止し、不当な手数料が発生していないことを確認している。
 - 【参考】確認方法の例：
自社工場に勤務する外国人労働者へのインタビュー、人材派遣業者に対する書面調査。
- ・ 労働者が不当に手数料を負担させられていることが判明した場合の、問題の是正を図るためのルールや手順がある。

➤ 【参考】問題の是正を図るための手順の例：

- 労働者に対して不当に採用手数料を負担したとされるサプライチェーン上の事業者に、自社の直接取引先と連携して事実確認や労働者への返金を要求する等の働きかけを行う。
- ・ 就業時間外における労働者の自由な移動を制限していない。
- ・ 退職した労働者の情報や関連書類を適切に保管・管理している。

(2) 若年労働者

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせない

児童労働(※)は、いかなる製造段階においても一切認められません。また、18歳未満の若年労働者については、健康や安全が損なわれる可能性のある業務への従事を禁止し、適切に管理しなければなりません。サプライヤーは、適用される法令を遵守のうえ、学生労働者の記録管理や教育機関との連携、権利保護に努めるとともに、労働者の年齢確認の仕組みを整備しなければなりません。

<用語の解説>

※ 児童労働：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。

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 (年少者)	ここでは、「若年労働者」とします。	夜間勤務や危険業務など健康・安全や道徳に悪影響を及ぼす可能性のある業務につかせない。

<チェックポイント>

- ・ いかなる事業活動においても最低就業年齢に満たない児童を就労させていない。
- ・ 会社方針や声明にて、児童労働の禁止を明確に示している。
- ・ 児童労働防止の目的で、労働者の年齢を公的書類等で確認し、適切に記録管理している。
- ・ 18歳未満の年少者を夜勤や時間外労働、危険有害業務に従事させていない。
- ・ 学生労働者に関しては適用法令を遵守し、提携教育機関のデュエリジエンスを行い、学生の権利保護に努めている。
- ・ 学生労働者、インターン、見習いの賃金率に関する現地法がない場合は、同様の業務を行う他の新人労働者と同等以上の賃金を支払っている。
- ・ 職場学習プログラムをすべての法令を遵守し適正に運営している。
- ・ 児童労働が判明した場合は、速やかに支援・救済措置を講じている。

(3) 労働時間

法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する

労働時間、残業に関連する現地で適用される法律、規則を遵守しなければなりません。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同意のもとに行われてい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。

<チェックポイント>

- ・ 労働時間、残業に関する現地法令および規則を遵守している。
- ・ 緊急または非常時を除き、時間外労働を含めた週間労働時間が 60 時間を超えないよう適切に管理している。
- ・ すべての時間外労働は労働者の自発的な同意のもとに行われている。
- ・ 労働者には 7 日間に 1 日以上の日が付与されている。また、法令に定められた年次有給休暇の付与も確実に行われている。
- ・ 労働時間を客観的かつ正確に記録・管理する仕組みを整備している。

(4) 賃金および福利厚生

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払い、また不当な賃金減額を行わない

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。各国・地域における最低賃金の遵守はもちろん、健康で文化的な生活を営むための適切な賃金水準の確保に努める必要があります。不当な賃金控除(※)は認められません。

賃金の計算方法や明細は労働者に適切に提供されなければなりません。また、臨時・派遣・外部委託労働者の使用も法令の制限内とします。

<用語の解説>

※ 不当な賃金控除：

多くの国で賃金控除による懲戒処分が禁止されています。これは、労働者が「既に就労した分の賃金」から懲戒処分として控除することを禁止するものです。なお、懲戒処分としての出勤停止となった場合、労働者が出勤していないため該当日数分の給与が減額されていても問題はなく、「不当な賃金控除」には該当しません。

<チェックポイント>

- ・ 労働者に対し、所在国・地域の法令で定められた最低賃金またはそれ以上の賃金を支払っている。
- ・ 同一価値労働に対して同一賃金を支払うための措置を講じている。
- ・ 時間外労働に関しては通常賃金より高い割増賃金を適用して支払っている。
- ・ 懲戒処分としての賃金控除を行わないことが規程や雇用契約書等の文書で明確にされている。
 - ・ 注) 懲戒規程に基づく出勤停止期間の賃金控除は不当な賃金控除には該当しない
- ・ 不当な賃金減額を行っていない。
 - ・ 例) 「1 時間の遅刻で、1 日分の給与が減額される」など
- ・ 賃金の計算方法が明文化され、労働者に周知されている。

- ・ 賃金明細書を正確かつ適時に提供し、労働者が支払い内容を確認できるようにしている。
- ・ 賃金の支払いを遅延なく実施している。
- ・ 社会保険料等の法定源泉徴収を適切に実施している。
- ・ 臨時、派遣、外部委託労働者について、現地法令の制限に則って雇用条件や就労期間、待遇などを設定し、不当な差別や不合理な労働条件を強いていない。

(5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

あらゆる差別/ハラスメント/非人道的扱いを禁止し、互いを尊重する職場環境を作る

サプライヤーは、下記例を含む、いかなる差別やハラスメント(※)も禁止し、互いを尊重する職場環境を作ることにコミットしてはなりません。また、そ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、労働者に周知しなければなりません。労働者の宗教的慣習や障がいについては、これに配慮した合理的便宜を提供しなければなりません。差別的に利用される恐れのある医療検査・身体検査を労働者に受けさせることもあってはなりません。

<用語の解説>

※ 差別やハラスメントの例：

- ・ 暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、言葉による虐待などの不快・非人道的扱い
- ・ 賃金、昇進、報酬、教育訓練の機会などの採用・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・性表現、民族・国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入、軍役経験、遺伝情報、配偶者の有無に基づく差別やハラスメント

<チェックポイント>

- ・ 差別・ハラスメントの禁止に関する明確な会社方針や声明がある。
- ・ 労働者に対して暴力、性的虐待、体罰、精神的または肉体的抑圧、いじめ、公開の辱めや言葉による虐待などの非人道的な扱いを一切行っていない。
- ・ 差別的取扱い（人種、性別、年齢、性的指向、性同一性、民族、宗教、政治的信念、障がいの有無、妊娠等に基づく）を排除している。
- ・ 賃金、昇進・昇格、処遇、教育訓練の機会において差別がないことを保証している。
- ・ 宗教的慣習や障がいに対し合理的な便宜を提供している。
- ・ 妊娠検査や処女検査等、差別的に使用される可能性のある医療検査を行っていない。
- ・ 差別とハラスメントの防止のため、社内教育や啓発活動を定期的に行っている。
- ・ 非人道的な扱いおよび差別行為を発見した場合に報告できる仕組みを整備している。
- ・ 懲戒の手続きや措置を明確に定め、全労働者に周知している。
- ・ 年齢、性別、人種、国籍、学歴、経験を問わず多様な人材が働ける環境を整備している。

(6) 結社の自由および団体交渉

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を尊重する

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。

サプライヤーは、適用される法令や慣習に従い、労働者の団結権（※）、団体交渉をする権利など、

労働基本権を尊重し、これを侵害しません。また、活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。

労働基本権が適用法令により制限されている場合、労働者が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るものとします。

<用語の解説>

※ 団結権（結社の自由）：

労働者が労働環境や処遇に関して、会社と対等に対話するために、自主的に組織をつくり、運営する権利を指します。組織には労働組合、労働者委員会およびその他の労働者組織が含まれ、企業別のみならず職業別や産業別の組織も対象となります。

<チェックポイント>

- ・ 労働者の労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加権利、およびそれらの活動を行わない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、嫌がらせを行っていない。
- ・ 労働組合・委員会の代表が民主的な方法で選ばれていることを保証している。
- ・ 労働組合・委員会と会社との間で良好なコミュニケーションが確立されている。
- ・ 労働者が雇用時に労働組合・委員会に自動加入する場合は、事前に本人の合意を得ている。
- ・ 団体交渉協約が存在する場合は、その有効期間中に締結済みの諸条項を遵守している。
- ・ 労働者が自由に意見や懸念を表明し、経営陣と率直に意思疎通ができる環境を整備している。

B. 安全衛生

(1) 労働安全衛生

安全衛生上のリスクを特定・評価し、適切な措置を講じることで労働災害や健康被害のリスクを低減する

サプライヤーは、労働者が安全衛生上の危険に曝される可能性を適切に特定・評価し、ヒエラルキーコントロール※の考え方に基づき、リスクを効果的に低減する措置を講じなければなりません。これには、危険に関連するリスクについての情報提供や、正しく維持管理された個人用保護具の提供が含まれます。また、妊婦や授乳婦に対しては、健康に影響を及ぼす恐れのある労働環境を避けさせ、合理的な配慮を行うなど、ジェンダーに配慮した対策も必須です。

<用語解説>

※ ヒエラルキーコントロール：

職場のリスク管理において、労働者を安全衛生上の被害から守り、リスクを減らすための対策を防止効果の高い順に検討・実施する考え方です。

<チェックポイント>

- ・ 労働安全衛生に関する適用法令および社内規定を遵守し、労働災害予防および安全衛生管理に取り組んでいる。
- ・ 職場のリスク（化学物質、電気、機械、火災、落下物など）を特定および評価し、ヒエラルキーコントロールに基づく措置を講じている。
- ・ 危険を伴う業務に対して、適切な個人用保護具を労働者に正しく維持管理した状態で無償提供している。
- ・ 妊婦および授乳婦が健康に影響を及ぼす恐れのある環境での就労を避け、合理的な配慮を実施している。
- ・ 法令で定められた消防設備を設置し、建物の老朽化対策や耐震性を保証している。
- ・ 避難訓練を定期的に行い、労働者の安全意識向上に努めている。
- ・ 法令に基づいた健康診断を実施し、その結果を労働者に適切に通知している。

(2) 緊急時への備え

発生しうる災害・事故を想定の上、緊急時の対応策を準備し、また職場内に周知徹底する

サプライヤーは、潜在的な緊急事態およびその影響を事前に特定・評価し、発生時には迅速かつ適切に対応できるよう緊急対策および対応手順を策定し実施しなければなりません。これには、緊急事態の報告、労働者への周知、避難手順の整備、及び従業員教育訓練が含まれます。それら対策および手順は、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。

<チェックポイント>

- ・ 潜在的な緊急事態やリスクを特定し、評価している。
- ・ 緊急事態の報告体制および周知方法が整備されている。
- ・ 避難手順を明確に定め、労働者に周知している。
- ・ 防災訓練を、最低でも年 1 回または現地法で定められている頻度のいずれかより高い頻度で実施している。
- ・ 火災報知器および消火設備を適切に設置・管理している。

- ・ 非常口を分かりやすく、障害物がない状態で確保している。
- ・ 緊急対応にあたる担当者の連絡先情報を管理している。
- ・ 緊急時の復旧計画が策定し、実行可能な体制を構築している。
- ・ 災害や事故を想定した、影響を受ける生命・環境・財産への損害を最小限に抑えることに重点を置いた緊急対応手順がある。

(3) 労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止・管理するために、是正措置の実施を含めて手順と仕組みを整備する

サプライヤーは、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。

サプライヤーは、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、労働災害や疾病の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。

<チェックポイント>

- ・ 労働災害および疾病の報告を奨励し、報告しやすい環境を整備している。
- ・ 発生した労働災害および疾病の事例を分類し、適切に記録・管理している。
- ・ 労働災害および疾病に対し必要な医療・治療を速やかに提供している。
- ・ 原因調査を行い、再発防止のための是正措置を確実に実施している。
- ・ 労働者が差し迫った危険から離れ、労働環境が安全になるまで職場復帰を控える権利を保証している。
- ・ 労働者が報復を恐れずに危険を申告できる体制を維持している。

(4) 産業衛生

労働者が化学的、生物学的、身体的な危険要因に曝露されるリスクを特定・評価し、体系的に管理・低減することで健康的な作業環境を確保する

サプライヤーは、労働者が化学的、生物学的、身体的な要因などに曝露されるリスクを適切に特定し評価したうえで、ヒエラルキーコントロールの考え方に基づき効果的なリスク低減策を実施しなければなりません。管理が困難なリスクに対しては、適切に維持管理された個人用保護具を無償で提供し、労働者の着用を義務づける必要があります。また、安全で衛生的な作業環境の提供と、労働者の健康および作業環境に関する継続的かつ体系的なモニタリングを行い、職場における危険源やリスクに関する教育を労働者に対して継続的に実施しなければなりません。

<チェックポイント>

- ・ 労働者に影響を与える化学的、生物学的、身体的なリスクを特定し評価している。
- ・ ヒエラルキーコントロールの考え方に基づきリスク低減策を講じている。
- ・ 管理困難なリスクに対して、適切で正しく維持された個人用保護具を無償で提供し、労働者の着用を義務付けている。
- ・ 安全で衛生的な作業環境を提供し、健康と環境の継続的かつ体系的なモニタリングを行っている。
- ・ 危険源やリスクに関する教育プログラムを労働者へ継続的に実施している。

(5) 身体に負荷のかかる作業

身体的に負荷のかかる作業を特定のうえ災害・疾病に繋がらぬよう適切に管理する

サプライヤーは、手作業による材料の取り扱い、繰り返しの多い力仕事、長時間の立ち作業、極度に繰り返しの多い、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に伴う危険への曝露を、特定、評価の上管理しなければなりません。

<チェックポイント>

- ・ 身体に負荷のかかる作業に関連する危険源を特定し、評価している。
- ・ 特定された危険源に対する適切なリスク回避・低減策を講じている。
- ・ 必要に応じて適切な個人用保護具を労働者に無償提供し、その使用を義務付けている。
- ・ 身体に負荷のかかる作業に従事する労働者の作業環境と健康に関するモニタリングを定期的実施している。

(6) 機械の安全対策

自社で使用する機械装置類に適切な安全対策を講じる

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。

サプライヤーは、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。

<用語の解説>

※ インターロック：

機械の危険な動作を防止するために設計された安全装置で、特定の条件が満たされない限り機械が作動しないようにするものを指します。

<チェックポイント>

- ・ 生産機械およびその他の機械の安全リスクを評価している。
- ・ 労働者が怪我をするおそれのある機械に対し、物理的保護具、インターロック装置、障壁を設置している。
- ・ 機械の安全装置を適切に維持管理し、定期的な点検を実施している。
- ・ 機械の安全な取り扱いについて従業員への教育を定期的実施している。

(7) 衛生設備、食事、および住居

労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）の安全衛生を適切に確保する

サプライヤーは、労働者に、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および食事の提供が必要な場合には衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供するものとします。

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。これは、人材斡旋会社が提供する寮も含むものとします。

<チェックポイント>

- ・ 清潔なトイレ施設および安全な飲料水の利用が労働者全員に保証されている。
- ・ 衛生的に調理・保存された食事を提供するための適切な設備・施設を整備している。

- ・ 労働者寮が清潔かつ安全に維持されている。
- ・ 労働者寮に適切な非常口、温水付きの入浴・シャワー設備、照明および空調換気を備えている。
- ・ 個人の所有物や貴重品を保管可能なセキュリティ付き収納設備を用意している。
- ・ 合理的な広さと出入りの自由が確保された個人スペースを提供している。
- ・ 寮の安全衛生管理に関する評価を定期的実施している。（人材斡旋会社や製造委託先が労働者の寮を提供している場合も含む）

(8) 安全衛生に関する連絡

労働者が理解できる言語で安全衛生情報と教育を提供し、安心して懸念を報告できる環境を整える

サプライヤーは、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒され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、性別や年齢などの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。

サプライヤーは、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トレーニングを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。

<チェックポイント>

- ・ 労働者が理解できる言語で、特定された職場の危険に関する安全衛生情報を提供している。
- ・ 安全衛生情報を施設内の労働者がアクセスしやすい場所に明確に掲示または表示している。
- ・ 健康に関する情報やトレーニングに、性別や年齢等特有のリスクに対応した内容を含めている。
- ・ すべての労働者に対し、業務開始前および定期的な安全衛生トレーニングを実施している。
- ・ 労働者が安全衛生に関する懸念を報告しやすく、報復されない体制を整備している。
- ・ 労働安全衛生の教育を労働者の理解できる言語で継続的に実施している。

C. 環境

(1) 環境許可と報告

所在国の法令等に従い、必要とされる場合は行政からの許認可を受け、また必ず要求された管理報告を行政に提出する

サプライヤーは、必要とされるすべての環境許可証（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。

<チェックポイント>

- ・ 事業活動に必要なすべての環境許可証、認可書、登録書を把握している。
- ・ 取得した許可証等について、有効期限を管理し、常に最新の状態に保っている。
- ・ 環境許可に関連する運用基準を遵守し、適時適切に報告を行っている。

(2) 汚染防止と省資源

汚染物質の排出と廃棄物を最小限に抑え、天然資源の使用を効率的に管理して削減する

サプライヤーは、汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物（※）の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、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、最小限に抑えるか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。

<用語の解説>

※ 廃棄物：

各国・地域の法令に基づき定義される事業活動から発生する燃え殻、汚泥、廃プラスチック類などの廃棄物を指します。

<チェックポイント>

- ・ 汚染物質の排出や廃棄物の発生を、発生源抑制や汚染防止装置の設置等により最小限に抑えている。
- ・ 生産・設備・メンテナンスのプロセス改善や代替物質の使用、再利用・リサイクルの促進など資源の節約および省資源に取り組んでいる。
- ・ 廃棄物の3R※を推進する会社方針や声明がある。
- ※ 3R：廃棄物対策の基本概念で、Reduce（廃棄物の発生抑制）、Reuse（再使用）、Recycle（再資源化）をさす。
- ・ 廃棄物の年間総量やリサイクル量を記録し、管理している。
- ・ 具体的な廃棄物削減目標を掲げ、達成に向けて取り組んでいる。
- ・ 産業廃棄物の収集・運搬・処理委託時に、不法投棄防止や適正処理の確保に関する仕組みと記録を保持している。

(3) 有害物質

人体や環境に対して有害な化学物質を特定し、廃棄にいたるまで適切に管理する

サプライヤーは、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は、特定、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行う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、文書化しなければなりません。

<チェックポイント>

- ・ 人体および環境に有害な化学物質や廃棄物を適切に特定し、明確にラベリングしている。
- ・ 有害物質の安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、廃棄を確実に管理している。
- ・ 有害廃棄物に関するデータの追跡・文書化を実施している。
- ・ 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。
- ・ 富士フイルムグループの「グリーン調達基準書」(※)の内容を遵守している。
- ・ 富士フイルムグループの「グリーン調達基準書」(※)の要件に関して、必要な社内教育を実施している。

※富士フイルムグループの「グリーン調達基準書」:

- 「富士フイルムグリーン調達基準書」
(富士フイルム(株)およびその関係会社のお取引先向け)
<https://www.fujifilm.com/jp/ja/about/sustainability/procurement>
- 「富士フイルムビジネスイノベーション グリーン調達基準書」
(富士フイルムビジネスイノベーション(株)およびその関係会社のお取引先向け)
<https://www.fujifilm.com/fb/company/policy/purchase>

(4) 固形廃棄物

危険物以外の固形廃棄物を特定・管理し、削減・リサイクルに体系的に取り組む

サプライヤーは、危険物以外の固形廃棄物の特定、管理、削減、リサイクル、および責任を持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、文書化しなければなりません。

<チェックポイント>

- ・ 危険物以外の固形廃棄物を特定し、適切に管理している。
- ・ 廃棄物の年間発生量およびリサイクル量を記録・管理している。
- ・ 具体的な廃棄物削減目標を掲げ、実現に向けた取り組みを実施している。
- ・ 産業廃棄物の収集・運搬・処理を外部業者に委託する場合、不法投棄の防止や適正処理を確保する仕組みおよび記録を保持している。

(5) 大気への排出

大気への排出により環境に悪影響を与える懸念のある物質につき、排出前の特性評価、および監視・制御・処理を通じて環境への影響を最小化する

サプライヤーは、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、および燃焼副産物には、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、

制御、および処理を実施し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ます。

サプライヤーは、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。

<用語の解説>

※モントリオール議定書：オゾン層の保護を目的として 1987 年に採択された国際的な枠組み

<チェックポイント>

- ・ 揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、大気汚染物質の特性評価、監視、制御および処理を実施している。
- ・ オゾン層破壊物質をモントリオール議定書および関連法規に基づき適切に管理している。
- ・ 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、記録している。

(6) 資材の制限

製品および製造における特定の物質に関し、すべての法的および顧客からの要求事項を遵守する

サプライヤーは、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）における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

<チェックポイント>

- ・ 製品および製造における特定の物質の禁止または制限に関する適用される法律、規制の最新情報を確認する運用がある。
- ・ 製品および製造における特定の物質の禁止または制限に関する適用される法律、規制に関しての定期的な教育を実施している。
- ・ 富士フィルムグループの「グリーン調達基準書」(※)の内容を遵守している。
- ・ 富士フィルムグループの「グリーン調達基準書」(※)の要件に関して、必要な社内教育を実施している。

※富士フィルムグループのグリーン調達基準書：

- 「富士フィルムグリーン調達基準書」
(富士フィルム(株)およびその関係会社のお取引先向け)
<https://www.fujifilm.com/jp/ja/about/sustainability/procurement>
- 「富士フィルムビジネスイノベーション グリーン調達基準書」
(富士フィルムビジネスイノベーション(株)およびその関係会社のお取引先向け)
<https://www.fujifilm.com/fb/company/policy/purchase>

(7) 水の管理

水の使用や排出について、特性評価、監視、制御、処理等の適切な管理を通じ、関連規制を遵守しながら最適なパフォーマンスを維持する

サプライヤーは、水源、水の使用・排出を文書化し、特性評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を管理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、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を実施しなけ

ればなりません。

サプライヤーは、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。

<用語の解説>

※廃水処理システム：

工場などから排出される廃水の成分を除去・無害化する設備や過程を指します。

<チェックポイント>

- ・ 水源の使用および排出に関する情報を文書化し、特性評価・監視を継続的に実施している。
- ・ 節水および水の汚染経路の管理に積極的に取り組んでいる。
- ・ 廃水排出前に、特性評価、監視、制御、処理を法令に基づいて適切に実施している。
- ・ 廃水処理システムおよび抑制システムの性能を定期的に監視し、最適な運用を維持している。

(8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

温室効果ガスの削減目標を設定し、排出量を最小限に抑えるように取り組むとともに取り組み状況を公表する

サプライヤーは、全社規模の温室効果ガス(※1)総量削減目標を設定し、富士フイルムグループの要請に基づき報告するものとします。

サプライヤーは、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。

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(※2)の重要なカテゴリーである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表に努めるものとします。

<用語の解説>

※1 温室効果ガス：

大気中に存在し地球の温暖化を進めるガスの総称で、二酸化炭素 (CO₂)、メタン (CH₄)、一酸化二窒素 (N₂O)、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 (SF₆)、三フッ化窒素 (NF₃) などが含まれます。

※2 スコープ 1、2、3：

直接排出(スコープ 1)、間接排出(スコープ 2)、その他間接排出(スコープ 3)に分類される温室効果ガス排出範囲を表します。スコープ 3 はサプライチェーン全体など広範囲に及びます。

<チェックポイント>

- ・ 温室効果ガス排出削減および気候変動対応に関する会社方針や経営者の声明が策定されている。
- ・ 事業所全体の温室効果ガス排出量およびエネルギー消費量を正確に追跡・文書化し管理している。
- ・ スコープ 1、2、スコープ 3 の重要なカテゴリーの温室効果ガス排出量を適切に把握し公表している。
- ・ 温室効果ガス排出削減に向けて、地域の自主削減目標を踏まえた自社の目標を設定し、具体的な取り組みを実施している。
- ・ 再生可能エネルギーの導入および利用促進に積極的に取り組んでいる。

D. 倫理

(1) ビジネスインテグリティ

すべての取引において高い誠実性を保ち、贈収賄や腐敗行為を一切許さない

すべてのビジネス上のやりとりにおいて、最高水準の誠実さをもって行動しなければなりません。

サプライヤーは、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。

<用語の解説>

※贈収賄：不正な利益を得ることを目的として金銭や物品、接待などを授受する行為を指します。

<チェックポイント>

- ・ あらゆる贈収賄、腐敗行為、恐喝、横領を一切容認しない(=ゼロトレランスの)会社方針や声明がある。
- ・ 腐敗防止に関する従業員教育を計画的に実施している。
- ・ 不適切な支払いや利益提供を未然に防止するための社内確認・監査の仕組みを整備している。
- ・ 政治献金を行う際は、各国・地域の法令及び事業倫理に則った正規手続きを遵守している。
- ・ 顧客および調達先との贈答品・接待に関し、社会通念を超えた過度な金額や頻度にならないよう管理している。
- ・ 不当な利益提供を発見できる調査や監査の体制を整えている。
- ・ 公務員や政府関係者への贈賄行為を禁止し、社会的儀礼を超えた接待を行わないことを従業員に周知している。
- ・ インサイダー取引などの内部情報の不正利用を禁止する方針を有している。

注) インサイダー取引：未公開の重要情報を利用して株式等の取引を行う不正行為です。

(2) 不適切な利益の排除

賄賂や不当な利益の授受を禁止し、公正かつ透明な取引を維持する

サプライヤーは、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、取引の維持、確保、または不当な優位性の獲得を目的とした利益の授受を行わないことを含みます。

腐敗防止に関する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。

<チェックポイント>

- ・ 賄賂や不当・不適切な利益の約束、申し出、提供、受領などを一切禁止する会社方針や声明がある。
- ・ 腐敗防止に関する法令遵守のため、モニタリングや記録管理、実施手順を整備している。
- ・ 優越的な立場の乱用を禁止し、公正な調達活動を推進するための会社方針や声明がある。
- ・ 優越的な立場の乱用禁止に関する従業員教育を定期的に行っている。
- ・ 優越的な立場の乱用を防止するための社内規則や仕組みを有している。
- ・ 優越的な立場の乱用に関する法令が存在する国・地域においては、これらの法令を遵守している。

る。

- ・ 取引先との関係において、公正・透明な取引が行われていることを定期的に確認・監査している。

(3) 情報の揭示

すべての取引と活動情報を正確かつ透明に記録し、適切に開示する

すべての商取引は、透明性をもって実施され、サプライヤーの会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。

サプライヤーは、サプライヤーの労働、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を、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示しなければなりません。

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。

<チェックポイント>

- ・ 商取引を含むすべての情報が改ざんや虚偽なく正確に記録・管理されていることを検査・検証する仕組みがある。
- ・ 法令に基づく情報開示や届出が適切に実施されている。
- ・ 労働、安全衛生、環境活動、財務および事業活動に関連する情報を、適用法令や業界慣行に従い、透明性をもって開示している。
- ・ ステークホルダーに対し、経営方針や活動について積極的かつ的確に情報発信を行い、説明責任を果たしている。

(4) 知的財産

知的財産権を尊重し、技術・情報の適正な取扱いと保護を徹底する

知的財産権を尊重しなければなりません。

サプライヤーは、技術やノウハウの移転は知的財産権(※)を守る形で実施し、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。

<用語の解説>

※知的財産権

特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密などの権利を指します。

<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、必要な事前調査を適切に行っている。
- ・ 第三者の知的財産を入手・使用する場合は、関連する法令を遵守している。
- ・ 技術やノウハウの移転に際しては、知的財産権を保護しながら実施している。
- ・ 顧客およびサプライヤーの情報を適切に保護している。
- ・ 知的財産権の尊重に関する従業員教育を計画的に実施している。

(5) 公正なビジネス、広告、および競争

自由で公正な競争を守り、不正取引や虚偽広告を禁止する

サプライヤーは、公正なビジネス、広告、および競争の基準を守らなければなりません。

不当な取引制限やカルテル(※1)、入札談合(※2)などの競争妨害行為は、多くの国の法令で

禁止されています。また、他社の営業秘密を不正に入手・利用したり、製品やサービスに関して虚偽表示や誤解を招く広告を行うことは、不正競争行為（※3）として厳に戒められています。サプライヤーは、市場における自由かつ公正な競争の重要性を認識し、関連する法令や基準を遵守しなければなりません。さらに、顧客や販売代理店との間においても対等で公正な取引関係を維持しなければなりません。

<用語の解説>

※1 カルテル：同業他社間で製品の価格や販売地域、販売量などについて取り決め、自由な競争を制限する行為を指します。

※2 入札談合：複数の入札者が事前に落札者や落札価格を取り決めることで、公正な入札競争を阻害する行為です。

※3 不正競争行為：虚偽表示、営業秘密の不正利用、誤解を招く広告など、正当な競争を妨げる行為を指します。

<チェックポイント>

- ・ 公正取引の徹底に関する会社方針や声明が存在し、その遵守を推進している。
- ・ 価格設定やその他の競争を回避するための談合禁止など、公正な取引に関する従業員教育を計画的に実施している。
- ・ 製品情報や広告において虚偽表示をせず、消費者に誤解を与えないよう注意を払っている。
- ・ カルテルや入札談合などの不正競争を防止するための社内規則や監査体制が整備されている。
- ・ 顧客や販売代理店との取引においても、公正かつ対等な関係を維持している。

(6) 身元の保護と報復の禁止

労働者が安心して懸念を報告できる身元保護と報復禁止の体制を確立する

サプライヤーは、法律で禁止されていない限り、内部告発を行った労働者の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムをサプライチェーン上流を含め維持しなければなりません。

サプライヤーは、労働者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。

<チェックポイント>

- ・ 労働者が差別、非人道的扱い、不正行為等に関する情報を安心して報告できる内部通報制度（ホットライン等）を設置している。
- ・ 内部告発者の身元保護および報復禁止に関する明確な会社方針を策定し、従業員に周知している。
- ・ 労働者が報復を恐れずに懸念を提起できる安全なコミュニケーション環境を整備している。

(7) 責任ある鉱物調達

紛争地域や高リスク地域からの鉱物調達に関し、国際的な枠組みに沿った方法でリスクの評価と低減を実施する

サプライヤーは、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルト、マイカ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ダンス」（※）または同等に認知されたデューデ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、デューデリジェンスを

実施しなければなりません。

<チェックポイント>

- ・ 責任ある鉱物調達に関する方針を策定し、公表している。
- ・ 製品に含まれる該当鉱物の原産地および調達経路を把握し、適切なデューデリジエンスを実施している。
- ・ OECD ガイダンスまたは同等の認知された基準に準拠した調達管理体制を構築している。
- ・ 紛争地域や高リスク地域から調達される鉱物について、リスクの評価及び是正措置を適切に実施している。

※OECD 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デューデリジエンス・ガイダンス(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) 第三版 :

- 英語版

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/04/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_g1g65996/9789264252479-en.pdf

- 日本語仮訳(外務省ウェブサイトに掲載)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100057444.pdf>

(8) プライバシー

すべての関係者の個人情報保護を確保し、関連法令を遵守して適切に管理する

サプライヤーは、サプライチェーン上流のサプライヤー、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（※）、プライバシーを保護するための合理的な措置を講じなければなりません。サプライヤーは、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、規制の要件を遵守しなければなりません。

<用語の解説>

※ 個人情報 :

生存する個人に関する情報で、氏名、生年月日などにより特定の個人を識別できるもの、または他の情報と照合することで識別可能な情報を含みます。

<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を整備し、従業員に周知している。
- ・ 個人情報保護および情報セキュリティに関する法律、規制を遵守している。
- ・ 個人情報の適切な管理・保護がなされているかを評価するための調査や監査を実施している。
- ・ 従業員やお客様から、業務や取引に無関係な私生活情報を収集していない。
- ・ 業務上必要な私生活情報については、明確な同意を得て適切に管理している。
- ・ 政治的見解、宗教、性的指向などに関する質問を従業員や関係者に対して行わない。

E. マネジメントシステム

サプライヤーは、本規範の内容に対応するマネジメントシステムを導入、または構築するものとします。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。

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) サプライヤーの業務および製品、サービス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
- (c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減、および継続的改善の促進

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には以下のようなものがあります。

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マネジメントシステムの例：

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)

マネジメントシステムには、以下が含まれていなければなりません。

(1) 企業のコミットメント

人権・安全衛生・環境・倫理に関する方針を策定・公開し、経営層のコミットメントを明確に示す

デューデリジェンスと継続的な改善に対するコミットメントを明記した人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針声明を確立し、経営層の承認を受けること。

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すること。

<チェックポイント>

- ・ 人権、安全衛生、環境および倫理に関する方針声明を策定し、経営層から正式に承認を受けている。
- ・ 方針声明を社内外に公開している。
- ・ 労働者が理解可能な言語で、かつ適切な手段により方針を伝達している。

(2) 経営者の説明責任と責任

マネジメントシステムの実施責任者を明確にし、上級管理職による定期的なレビューを行う

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すること。

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すること。

<チェックポイント>

- ・ マネジメントシステムの実施責任を有する上級管理職および会社責任者を明確に特定している。
- ・ 上級管理職が定期的にマネジメントシステムの状況をレビューする仕組みがある。

(3) 法的要件および顧客の要件

法令および顧客要求を特定・監視し、組織内で周知・対応する仕組みを構築する

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すること。

<チェックポイント>

- ・ 適用される法令・規制および顧客要求事項を網羅的に特定する仕組みを持っている。
- ・ 法令や顧客要求の変更を継続的に監視し、適時対応できる体制を整備している。
- ・ 法令および顧客要求に関する情報を社内関係者に周知し、理解を促進している。
- ・ 遵守状況を評価・記録し、是正措置や改善活動を計画的に実施している。

(4) リスク評価とリスク管理

業務に関連するリスクを体系的に特定・評価し、優先順位に基づき適切に管理する

法令遵守、環境安全衛生、労働慣行、倫理などにおける、業務に関連するリスクを特定するプロセスを導入または確立する。

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すること。

<チェックポイント>

- ・ 法令遵守、環境、安全衛生、労働慣行および倫理に関連するリスクを体系的に特定する仕組みを有している。
- ・ リスクの相対的な重要性を評価し、優先順位を設定している。
- ・ 特定されたリスクに対して適切な管理手順を策定および実施している。
- ・ 物理的制御などリスク低減策を効果的に運用し、リスク管理を継続的に改善している。

(5) 改善目標

社会・環境・安全衛生の向上を目的とし、具体的な目標と実施計画を策定・評価する

社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するため、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）を策定すること。

<チェックポイント>

- ・ 社会、環境、安全衛生分野に関する明文化されたパフォーマンス目的および目標が設定されている。
- ・ 目標達成に向けた具体的な実施計画を策定し、文書化している。
- ・ パフォーマンスの進捗や達成状況を定期的に評価する仕組みがある。
- ・ 評価結果に基づき、改善措置や次回目標の見直しを実施している。

(6) トレーニング

方針や手順の実施と法令遵守のため、管理者および労働者に対する教育プログラムを整備し運用する

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すること。

<チェックポイント>

- ・ 方針や手順、改善目標を実施するための教育プログラムを策定し運用している。
- ・ 管理者および労働者向けに、適用法令や社内規則に関する定期的なトレーニングを実施している。
- ・ トレーニング実施状況を記録・管理し、その効果を評価している。
- ・ トレーニング内容は業務内容に適合し、最新の法令や規則に基づき更新している。

(7) コミュニケーション

自社の方針等に関する情報をサプライチェーンの関係者に正確かつ明確に伝える仕組みを構築する
サプライヤーの方針、取り組み、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
プライチェーン上流のサプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセスを確立すること。

<チェックポイント>

- ・ 関連する自社の従業員に対し、本ガイドラインや方針の内容を周知している。
- ・ 調達先や請負業者などサプライチェーン上の取引先に対して、本ガイドラインの意義や重要性を伝え、持続可能な調達への協力を要請している。
- ・ 調達先や請負業者の持続可能な調達に関する取り組み状況を定期的に確認・評価するプロセスを設けている。

(8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

労働者やステークホルダーと双方向の対話を促進し、また労働者が安全に苦情や意見を表明できる環境を整備する

労働者、その代表者、および関連する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すること。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すること。

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を与えられていること。

<チェックポイント>

- ・ 労働者、代表者およびその他ステークホルダーとの双方向コミュニケーションを体系的に行う仕組みを有している。
- ・ 労働者および関係者が、報復を恐れず自由に苦情や意見を表明できる安全な環境を整備している。
- ・ 収集したフィードバックや苦情をもとに、本規範に基づく業務慣行および労働条件の改善を継続的に行っている。
- ・ コミュニケーションの機会や手段が労働者に周知され、適切に活用されている。

(9) 監査および評価

法令や規範、顧客要求への適合を定期的に自己監査し、評価を行う体制を整備する

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、定期的な自己監査や評価を実施すること。

<チェックポイント>

- ・ 法令および本規範の要件、顧客の契約上の責任を対象とした定期的な自己監査・評価の体制

を整備している。

- ・ 監査結果に基づき、是正措置や改善計画を策定し、実行している。
- ・ 監査・評価の実施状況および結果を記録・管理している。
- ・ 監査の結果を経営層に報告し、適切な意思決定や資源配分が行われている。

(10) 是正措置プロセス

監査や苦情報告で特定された不適合を速やかに是正し、継続的な改善を図る仕組みを構築する
社内外の監査や評価、苦情報告(グリーンシステム)、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を確立すること。また、必要に応じて是正措置を講じるよう努めるものとする。

<チェックポイント>

- ・ 不適合や問題点を特定し、是正するための手順やプロセスを整備している。
- ・ 監査、評価、苦情報告などの結果を速やかに評価し、是正措置計画を策定・実施している。
- ・ 是正措置の効果を検証し、その結果に基づき追加措置や改善を行っている。
- ・ 是正措置に関する記録を適切に管理し、関係者がアクセスできるようにしている。

(11) 文書化と記録

規制遵守と内部管理のため、機密性を保持した文書と記録を適切に作成・管理する
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を作成し、保持すること。

<チェックポイント>

- ・ 適用法令および内部要件に準拠した文書管理のルールを整備し運用している。
- ・ プライバシー保護の観点で必要な機密性を確保した記録の作成・保管を実施している。
- ・ 作成した文書および記録の最新版管理を適切に行い、関係者に必要なアクセス権を付与している。
- ・ 文書や記録の保存期間、廃棄基準を定め、管理している。

(12) サプライヤーの責任

本規範の要件を上流サプライヤーに伝え、その遵守状況を継続的に監視・改善する体制を整える
本規範の要件をサプライチェーン上流のサプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本規範または本規範に実質的に一致する要件の遵守状況やパフォーマンスを監視するためのプロセスを確立すること。

<チェックポイント>

- ・ 本規範の内容および要求事項をサプライチェーン上流のサプライヤーに対して明確かつ適時に伝達している。
- ・ 上流サプライヤーの遵守状況やパフォーマンスを定期的に確認する仕組みを構築している。
- ・ 必要に応じて監査・評価を実施し、遵守状況の維持・改善を促進している。
- ・ 監視結果や評価内容を記録・管理し、継続的改善に活用している。

Ⅲ. 責任ある企業行動に関する通報窓口

富士フイルムグループでは、サプライチェーンにおけるあらゆるステークホルダーを対象に、人権の侵害が疑われる案件に対する通報を受け付けています。社外のステークホルダーに対しては、公式サイト上で意見収集の窓口を設置しているほか、外部プラットフォーム経由でも声を受け付けています。

[社外のステークホルダー向け窓口](#)

Ⅳ. 関連方針および参考資料

【関連方針】

▶富士フイルムグループ CSR の考え方：

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

▶富士フイルムグループ 人権声明：

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

▶富士フイルムグループ 調達方針ならびに責任ある鉱物調達に関する富士フイルムグループの考え方：

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

▶富士フイルムグループ 企業行動憲章：

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

▶富士フイルムグループ 行動規範：

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/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/commitment#24languages>

▶富士フイルムグループ サプライヤー行動規範：

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement#link04>

▶富士フイルムグループの「グリーン調達基準書」

・ 「富士フイルムグリーン調達基準書」(富士フイルム(株)およびその関係会社のお取引先向け)

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

・ 「富士フイルムビジネスイノベーション グリーン調達基準書」

(富士フイルムビジネスイノベーション(株)およびその関係会社のお取引先向け)

<https://www.fujifilm.com/fb/company/policy/purchase>

【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。

・ RBA(Responsible Business Alliance) Code of Conduct 8.0 :

- <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>
- ・ 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/
- ・ 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>
- ・ OECD 責任ある企業行動のための OECD デュー・デシリジェンス・ガイダンス :
<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>
- ・ OECD 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デューデシリジェンス・ガイダンス(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) 第三版 :
 - ・ 英語原文
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/04/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_g1g65996/9789264252479-en.pdf
 - ・ 日本語仮訳(外務省ウェブサイトに掲載)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100057444.pdf>
- ・ 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>

1948 年 結社の自由及び団結権の保護に関する条約 (第 87 号)

1949 年 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)

1930 年 強制労働に関する条約 (第 29 号)

1957 年 強制労働の廃止に関する条約 (第 105 号)

1973 年 就業が認められるための最低年齢に関する条約 (第 138 号)

1999 年 最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約 (第 182 号)

1999 年 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)

1958 年 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (第 111 号)

1981 年 職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約 (第 155 号)

2006 年 職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約 (第 187 号)

改訂履歴

版	年月	改訂内容
第1版	2015年2月	「富士フィルムグループ CSR 調達ガイドライン」制定
第2版	2022年3月	・「富士フィルムグループ 企業行動憲章・行動規範」の最新版に 合わせ更新 ・タイトルを「富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン」に 変更
第3版	2025年12月	・「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」制定に伴い改訂

以上