

富士フイルムグループ

サプライヤー行動規範

はじめに

富士フイルムグループは、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、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、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。

富士フイルムグループは、富士フイ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。

本サプライヤー行動規範は、国際的に認知された基準（Responsible Business Alliance が定める RBA 行動規範等）を参考に、富士フイルムグループの考え方や方針に基づき、サプライヤーの皆様実践いただきたい事項をまとめたものです。サプライヤーの皆様には、本規範の趣旨をご理解いただき、規範に沿った行動・実践をお願いいたします。また、皆様のお取引先に対しても、本規範の理解浸透および実践に向けた働きかけのご協力をお願いいたします。

今後とも、富士フイ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

富士フイルムホールディングス株式会社

留意事項

- 本規範で示す「サプライヤー」には、製品、部品、ソフトウェア類、包装、および材料を製造している、またはそれらの製造プロセスに関与するすべての取引先と委託先（生産委託先および、警備会社などの間接的なサービス提供元も含む）が含まれます。

- 富士フイルムグループは、サステナビリティの取り組み状況の把握および今後の取り組み強化を目的として、サプライヤーの皆様へ調査票への回答や訪問監査の受け入れをお願いすることがあります。
これらを通じて特定された事項については、改善・向上に努めていただきますようお願いいたします。
もし本サプライヤー行動規範への重大な違反が認められ、是正措置計画が全く実行されない場合には、やむを得ず取引関係の見直しを検討する可能性があることをあらかじめご理解ください。

- 本規範は、次の5つのセクションで構成されています。
 - 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

A. 労働

人権は、わたしたち一人ひとりにとって最も根本的かつ重要なものです。個人の尊厳を核とする人間としての生まれながらの権利の尊重なくして、会社の成長を支える人材の十分な能力発揮は難しく、社会から認められ必要とされる企業であり続けることもできなくなります。

富士フイルムグループは、労働者の人権を尊重し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、多様な人格と個性を尊重します。

労働者には、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みます。

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。

全ての労働は自発的なものとし、強制労働を防止するために必要な対策を講じるものとします。

会社が提供した施設（労働者の寮や住居を含む）への出入りや、施設内における労働者の移動の自由に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、母国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ねばならず、受入国に到着後、受入国の法律を満たし、より良い条件に変更される場合を除き、受入国に到着後の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。

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とし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。

サプライヤーは、退職するすべての労働者に関する書類を保管しなければなりません。

サプライヤーは、人材斡旋会社や委託先を含め、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、破棄、隠匿、没収してはなりません。

雇用者が文書を保管できるのは、現地法令遵守に必要な場合に限られます。そのような場合も、労働者が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。

(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。

サプライヤーは、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保管、提携する教育機関への厳格なデューデリジエンス、および学生の権利の保護により、学生労働者を適切に管理しなければなりません。

サプライヤーは、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。

職場学習プログラムは、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。

サプライヤーは、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。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。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。

サプライヤーは、すべての労働者が、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取れるように努める必要があります。

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

サプライヤーは、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、個人の尊厳を傷つけ不利益や脅威を与える言動（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。

サプライヤーは、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。

さらに、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。

(6) 結社の自由および団体交渉

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、労働者が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。

B. 安全衛生

富士フイルムグループは、働く人々の安全確保と健康の推進が企業にとって最重要基盤であると考えています。

責任ある企業として、労働災害の防止など労働安全衛生に関し適用される法令やルールを遵守するとともに、労働者が自身やともに働く人々の心身の健康に配慮することで、安全で快適な職場環境の維持・強化を目指すことが大切です。

安全衛生基準は以下のとおりです。

(1) 労働安全衛生

サプライヤーは、労働者が安全衛生上の危険(化学物質、電気及びその他のエネルギー源、機械や機械の一部、火災、落下物など)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などの考え方（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について防止効果の高い順に検討する考え方）に基づいてリスク低減策を講じ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できない場合、労働者に、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。

サプライヤーは、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健康上および安全上のリスク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

サプライヤーは、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の実施によって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を含ま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

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。

(4) 産業衛生

サプライヤーは、労働者の化学的、生物学的、また身体に直接影響を与える要因等への曝露を、ヒエラルキーコントロールの考え方に基づいて特定、評価し、リスク低減策を講じ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、労働者に適切で正しく維持管理された個人保護具を無料で提供し、労働者はこれを使用しなければなりません。

サプライヤーは、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。

職場における危険源やリスクに関する教育を含む労働衛生保護プログラムを、継続的に実施しなければなりません。

(5) 身体に負荷のかかる作業

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。

(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。

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。

(7) 衛生設備、食事、および住居

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。

サプライヤー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

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。

C. 環境

富士フイルムグループは、環境課題への取り組みは企業の社会的存在と活動に必須の要件であることを認識しています。

気候変動への対応、資源循環の促進、生物多様性の保全、化学物質の安全確保、地域の環境保全など、あらゆる環境課題の解決に向けて自主的、積極的に行動し、サプライチェーンにおいて他社とともに実現に取り組みます。

環境基準は以下のとおりです。

(1) 環境許可と報告

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。

(2) 汚染防止と省資源

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。

(3) 有害物質

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。

(4) 固形廃棄物

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。

(5) 大気への排出

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。

*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

(6) 資材の制限

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、および富士フイルムグループの要求事項を遵守しなければなりません。

(7) 水の管理

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。

(8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

サプライヤーは、全社規模の温室効果ガス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 の重要なカテゴリ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。

D. 倫理

富士フイルムグループでは、「コンプライアンス」を「法律に違反しないということだけではなく、常識や倫理に照らして正しい行動を行うこと」と定義しています。

サプライチェーンにおける事業活動のあらゆる局面において、他社とともにコンプライアンスを重視した取り組みを推進し、新たな価値創造に挑戦します。

倫理基準は以下のとおりです。

(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。

(2) 不適切な利益の排除

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。

(3) 情報の揭示

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。

(4) 知的財産

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。

(5) 公正なビジネス、広告、および競争

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維持しなければなりません。

(6) 身元の保護と報復の禁止

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。

(7) 責任ある鉱物調達

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。

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、および富士フイルムグループの要求事項の遵守
- (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

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

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。

(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。

(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すること。

(4) リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境安全衛生、労働慣行、情報セキュリティ、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こと。

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。

(5) 改善目標

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。

(6) トレーニング

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。

(7) コミュニケーション

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。

(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、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。

(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、定期的な自己監査や評価を実施すること。

(10) 是正措置プロセス

社内外の監査や評価、苦情報告(グリーンバンスメカニズム)、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。

(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、保持すること。

(1 2) サプライヤーの責任

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。

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通報を受け付けています。

➤ 社外のステークホルダー向け窓口

参考文献

本サプライヤー行動規範は、富士フイルムグループの各種方針(企業行動憲章・行動規範、人権声明、調達方針他)、取り組み内容、および広くグローバルに認知された基準等をふまえて制定しました。主な参考文献は以下のとおりです。

- ・ 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・ディリジェンス・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・ディリジェンス・ガイダンス :
<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-%20GuidanceMinerals-Edition3.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）

関連文書

本規範の内容を推進いただくための解説および、自己評価のためのチェックポイント等をガイドラインとしてまとめています。お取り組みのご確認、点検時にぜひご活用ください。

- 富士フイルムグループ サステナブル調達ガイドライン

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

改訂履歴

Version	年月	内容
1.0	2025 年 12 月	「富士フイルムグループサプライヤー行動規範」発行