

三栄源エフ・エフ・アイグループ CSR 調達ガイドライン

第4版

2025年3月31日

三栄源エフ・エフ・アイ株式会社

はじめに

近年、企業活動における公正で適正な取引と責任ある調達に対する社会的要請はますます強くなってきております。このような背景のもと、三栄源エフ・エフ・アイグループは、企業理念を実現するために、「CSR調達ガイドライン」を制定いたしました。

このガイドラインに書かれている内容を実践していくためには、原材料やサービスをご提供いただいているサプライヤーの皆様にも三栄源エフ・エフ・アイグループの考え方をご理解いただくと共に、お互い協力しながらサプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくことが重要であると認識しております。

サプライヤーの皆様におかれましては、趣旨ご理解賜り、本目的達成に向けてご協力いただきますようお願い申し上げます。

取締役執行役員 原料資材部長
中川 敦

企業理念

- ・私たちは、安全・安心な食品添加物を通じて、すべてのひとに健やかなくらしと食の歓びを届けます。
- ・私たちは、長年培った伝統を礎に、技術と感性を研ぎ、食の新たな価値を創造します。
- ・私たちは、自然と家族に感謝し、誠実な事業活動を通して社会から信頼される存在であり続けます。

調達に関する方針

(1) 調達方針

1. 私たちは、自社の品質方針に準拠し、安全な原材料の調達を行います。
2. 私たちは、国内外の関連法令を遵守し、社会倫理に基づいた調達活動を行います。
3. 私たちは、お取引先に公平かつ公正な取引の機会を提供し、信頼関係を築き、相互の発展を目指します。
4. 私たちは、自然環境や労働・人権に配慮した調達活動を推進します。

(2) お願い

私たちは、(1)に掲げた調達方針をご理解いただき、この方針の実践にご協力いただけるお取引先とともに、事業活動を発展させていく所存です。

このガイドラインの内容は、私たちの行動憲章に則ったもので、私たちの行動原則をお取引先と共有するためのものです。趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

ご協力いただきたい事項

私たちは、「調達方針」に基づいて、お取引先の状況を確認させていただくために、貴社の自己評価をお願いさせていただくことがあります。また、直接状況を確認させていただく場合もあります。以下の項目は、私たちが社会的責任を果たすために、貴社にご協力いただきたい事項です。

以上をご理解のうえ、本書を貴社の状況のご確認にご使用ください。

1. 法令・社会規範の尊重と遵守

法令、国際ルールおよび社会規範を遵守した事業活動を行う。

事業活動には、国内外の多種多様な法令が関連します。それらを理解し、遵守しなければなりません。また、法令のみならず社会規範にも従わなければなりません。

1-1 公正な競争

価格に関する協議・制限、カルテル行為や入札談合行為には関わらず、公正、透明、自由な競争を行う。

製品・サービスの価格、量、販売地域などに関する同業者との取り決め(カルテル)や、入札に関して、他者との間の落札者または落札価格に関する取り決め(入札談合)は、独占禁止法に抵触します。また、他社の営業秘密を違法に入手・利用することや、自社製品・サービスに関して偽りの表示や誤解を招くような表示を行うことは不正な競争行為となります。

- ポイント**
- ・公正取引の実施に関する方針や規範をおく。
 - ・公正取引の実施に関する推進部門と推進責任者をおく。
 - ・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や、公正な取引に関する従業員への教育を実施する。
 - ・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する。

1-2 優越的地位の濫用禁止

取引条件の一方的変更や購入強制など、優越的な立場を利用した行為はしない。

自社が他社から物品を購入したり、業務を委託する場合に、その有利な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・変更したり、無理な要求や義務を課すことは優越的地位の濫用となるおそれがあります。

- ポイント**
- ・優越的な立場の濫用を禁止する。
 - ・優越的な立場の濫用禁止に関する従業員の教育を実施する。
 - ・優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を遵守する。
(例えば日本における下請法など)

1-3 腐敗防止

国内公務員、外国公務員およびこれらに準じる者に対し、方法を問わず、不適切な接待、贈答、交際をしない。

公務員およびそれに準じる者（政府が出資・設立した法人・機関の職員など）に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、何らかの見返りを求めての金銭の提供や接待・贈答をすることは贈賄となるおそれがあります。また、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・贈答は社会的に許容されるものではありません。

- ポイント**
- ・ 腐敗防止に関する方針や規範をおく。
 - ・ 腐敗防止に関して従業員への教育を実施する。
 - ・ 不適切な支払いを防止する仕組みをおく。
 - ・ 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経る。

1-4 不当な利益提供

取引先、その他に対して個人の利益その他不当な利益を図るための接待、贈答、交際をしない。

景品や賞品・賞金などを顧客に不当に提供、あるいは取引先より受領したり、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したり、業務上知り得た非公開の重要情報をもとにインサイダー取引を行ったりすることは、不当な利益提供となります。

- ポイント**
- ・ 不当な利益提供の禁止に関する方針や規範をおく。
 - ・ 不当な利益提供の禁止に関して従業員への教育を実施する。
 - ・ インサイダー取引の禁止を従業員に周知する。
 - ・ 贈答品・接待の金額や頻度（贈る場合も受ける場合も）が、社会通念を超えて過度にならないようにする。

1-5 知的財産の尊重

第三者の知的財産権を尊重し、これを故意に侵害せず、また過失により侵害しない。

特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密など知的財産は尊重しなければなりません。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わなければならない、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。

コンピュータソフトウェア、写真、イラストその他の著作物の違法な複製および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。

- ポイント**
- ・ 事業活動において第三者の知的財産権を侵害しないよう、必要な事前調査を行う。
 - ・ 第三者の知的財産を入手・利用する場合は、正当に行う。
 - ・ 知的財産権の尊重について従業員への教育を実施する。

1-6 秘密情報の保護

秘密情報を厳格に管理、保護する。

秘密であることを合意した上で開示を受けた情報は適切に管理・保護しなければならず、不正または不当に利用、開示または漏洩してはなりません。

- ポイント**
- ・秘密情報の取り扱いに関する方針や社内規則を整備する。
 - ・秘密情報の取り扱いに関する従業員への教育を実施する。
 - ・他者から開示を受けた秘密情報について、契約に基づき、適切に管理する。

1-7 輸出入法令の遵守

輸出入を伴う取引においては、各国および各地域の輸出、輸入関連の法規を遵守する。

関税法その他の理由から、物品を輸出入する際には物品の別および国別に、許可、審査、検査が必要な場合が多くあり、各種の法規を遵守しなければなりません。

- ポイント**
- ・輸出入に際し、事前に関係国・地域の法令・規制を調査し、必要な手続きをとる。
 - ・輸出入関連書類には、必要事項を正確に記載する。
 - ・輸入国・地域の原産地表示に関する規則に基づいて、適切な原産地を認定する。

1-8 反社会的勢力との断絶

反社会的勢力とは一切の関係を持たない。

反社会的勢力（日本においては暴力団・それに準ずる団体、海外においては各国・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意味します。）これらに寄付・賛助したりせず、一切の関係をもちません。

- ポイント**
- ・反社会的勢力との関係を排除するための方針や規範をおく。
 - ・反社会的勢力の不当な要求に、毅然とした対応をとる。

2. 品質、安全性の確保

取り扱うすべての製品、技術およびサービスの安全性および信頼性の確保を最優先する。

製造者としての責任を自覚して、製品設計を行う際には、十分な安全性を確保します。また、製品安全性、品質基準に関する法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮します。

- ポイント**
- ・品質および製品安全に関する方針や規範をおく。
 - ・製品設計を行う場合、製品が各国の法令などで定める基準を満たすようにする。
 - ・品質マネジメントシステムを構築し、また運用する。
 - ・製品安全に関わる従業員への教育を実施する。

3. 人権の尊重

基本的人権および個人の尊厳を尊重し、人権侵害に加担しない。

人間が、人間らしく生活するために、生まれた時から持っている権利が、基本的人権です。事業活動においても基本的人権を尊重しなければなりません。

3-1 強制労働・児童労働の禁止

いかなる形態の強制労働も、児童労働も認めない。

強制労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことで、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

ILO(国際労働機関)では、原則として、義務教育年齢および15歳に満たない者の労働を禁止し、18歳に満たない者は、健康、安全、道徳を損なう恐れのある業務に就かせてはならないとしています。このガイドラインでは、児童労働とは、これらの制限に違反する労働を意味します。

- ポイント**
- ・児童労働を禁止する方針・規範をおく。
 - ・従業員が、法令・就業規則で定められた期間前に、退職を申し入れた場合は、通知期間を経れば退職できるようにする。
 - ・労働者のパスポート・労働許可証などの公的な身分証明書の原本を預からない。
 - ・就業時間外には、労働者の自由な移動を制限しない。
 - ・「最低就業年齢に満たない児童」を就労させない。
 - ・雇用時に公的書類で従業員の年齢を確認する。

3-2 労働時間の適正管理

労働時間を適正に管理する。

法定限度を超えないように労働時間を正確に管理し、長時間労働の抑制に向けて取り組みます。

- ポイント**
- ・従業員の労働時間を正確に管理する。
 - ・法定労働時間や、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。
 - ・法令に定められた休日を付与する。
 - ・法令に定められた年次有給休暇の権利を付与する。

3-3 非人道的扱いの禁止と差別の排除

職場からセクシャルハラスメント、パワーハラスメントを撤廃する。また、国籍、人種、民族、性別、年齢、配偶者の有無、宗教、信条、社会的身分などによる差別となる行為を行わない。

セクシャルハラスメントとは、性的な嫌がらせのことで、パワーハラスメントとは虐待、体罰、精神的強要、暴言などの職場での地位を利用した非人道的扱いのことです。

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・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることです。

- ポイント**
- ・ハラスメントを禁止する方針や規範をおく。
 - ・言葉によるいじめや威嚇などのハラスメントの防止について、従業員やマネジメント層への教育をする。
 - ・ハラスメントを発見した際に、従業員が会社に報告するための仕組みがある。
 - ・差別を排除する方針や規範をおく。
 - ・賃金、昇進、報酬および研修受講などの機会において差別しない。

3-4 労働者の権利

労働者の団結権や、団体交渉の権利を尊重する。

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、運営する権利は尊重されなければなりません。

- ポイント**
- ・労働組合および加盟者に対して、妨害、差別、報復、嫌がらせをしない。
 - ・労働組合の代表の選出に介入しない。
 - ・労働組合と良好なコミュニケーションをとる。

3-5 労働安全衛生

安全衛生その他人事労務に関する法令、社内ルールを遵守し、安全な職場環境を確保する。

従業員が業務を遂行する際、生命および身体などを危険から保護しなければなりません。安全衛生に関する法令の遵守、情報の把握、従業員への周知が必要となります。

- ポイント**
- ・法令で定められた健康診断を実施する。
 - ・全従業員対象の避難訓練を実施する。
 - ・作業上必要な保護具を、従業員に無償で提供する。
 - ・法令で定められた消防設備を整える。
 - ・建物の安全性(老朽化対策、耐震など)を保つ。
 - ・設備や機器、化学物質の安全な取り扱いに関する従業員への教育を実施する。
 - ・事業場のみならず、食堂や寮などの厚生施設についても、十分な防災対策、衛生管理をする。

3-6 個人情報保護

個人に関する情報を法令に基づいて適切に利用し、これらを目的外に利用せず、外部流出しないよう管理する。

個人情報（氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるもの。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こととなるものを含む。）を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩してはなりません。

- ポイント**
- ・個人情報の取り扱いに関する方針や規範をおく。
 - ・個人情報の取り扱いに関する社内規則を整備する。
 - ・個人情報の取り扱いに関する従業員への教育を実施する。

3-7 適切な賃金の支払い

最低賃金・超過勤務・法定給付など、賃金に関する法令を遵守し、賃金の支払いを行う。

従業員が働いた分の賃金は、その全額について毎月一回以上一定期日を定めて支払わなければなりません。

- ポイント**
- ・不当に控除せず、遅延なく賃金を支払う。

4. 環境への配慮

事業活動が環境に負荷を与えている事実を深く認識し、常に環境の保全を念頭においた行動をとり、環境関連法規・規制を遵守する。

限りある資源を効率的に利用し、再資源化を行うなど持続可能な形で資源を循環させるよう努めることが重要です。

環境汚染防止のために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。他にも各地域のガイドラインなどがあり、これらを遵守しなければなりません。

- ポイント**
- ・環境保全に関する方針や規範をおく。
 - ・各環境法令を遵守する。
 - ・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。
 - ・再生エネルギーの利用に努める。
 - ・水質汚染の防止や、節水、再利用に努める。
 - ・温室効果ガスの発生抑制に取り組む。
 - ・廃棄物の削減に向けて、目標を掲げて取り組む。
 - ・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づくりや記録を実施している。
 - ・生物多様性に与える影響を最小限に抑え、その保全に努める。
 - ・森林非破壊に取り組む。

5. 危機管理

事業活動の継続に関わるあらゆる危機・非常事態を想定し、対策を講じる。

不測の事態が発生した際、被害を最小限に食い止め、事業活動を継続しなければなりません。

5-1 事業継続

自然災害等の脅威に対し、適切な対応策を講じる。

自然災害等の脅威が発生した際、人の安全を第一に考え、被害を最小限にとどめるとともに、事業活動を早期に復旧し、事業活動を継続しなければなりません。

ポイント ・事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策をまとめた事業継続計画（BCP）を策定する。

5-2 情報セキュリティ

コンピューターネットワーク上の脅威に対する防御策を講じる。

サイバー攻撃が事業活動だけでなく、社会生活に深刻な影響を及ぼす脅威となっていることを認識し、情報セキュリティの確保に努めなければなりません。

ポイント ・サイバー攻撃を認識した際、速やかな初動対応や緊急連絡先への通報などを実施し、被害を最小限に食い止める。

6. 地域・社会との共生

事業活動等を通じて、地域社会の持続的な発展に貢献するよう努める。

事業活動を行う国や地域における文化や習慣を尊重し、地域社会の持続的な発展に貢献する活動を行わなければなりません。

ポイント ・各国および各地域において、国際ルール・現地の法令を遵守し、文化や慣習を尊重して地域社会との信頼関係の構築に努める。
・地域社会の一員であることを自覚し、地域社会の貢献および地域の発展に協力する。
・事業活動に対して地域社会の理解が得られるよう努める。

以上