

日本特殊陶業グループ  
CSR・サステナビリティ  
調達ガイドライン

2021年6月

日本特殊陶業株式会社

# 目次

はじめに	1
当社グループの調達方針について	2
日本特殊陶業グループCSR・サステナビリティ調達ガイドライン	3
I 環境	3
(I-1) 気候変動への対応	
(I-2) 水資源や原材料等の持続可能で効率的な利用	
(I-3) 環境保全活動の推進	
(I-4) 化学物質の管理	
(I-5) 環境許可と報告	
(I-6) 環境マネジメントシステムの効果的運用	
(I-7) 生物多様性と生態系の保全	
II 人権・労働	4
(II-1) 強制的な労働の禁止	
(II-2) 非人道的な扱いの禁止	
(II-3) 児童労働の禁止	
(II-4) 差別の禁止	
(II-5) 適切な賃金	
(II-6) 労働時間	
(II-7) 従業員の団結権	
(II-8) 権利の保全	
III 事業継続計画（BCP）への対応	5
(III-1) BCPの策定	

IV ビジネス倫理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

- (IV-1) 公正・透明・自由な、適正な取引
- (IV-2) 優越的地位の濫用、利益供与および受領の禁止
- (IV-3) 知的財産の保護・尊重
- (IV-4) 適切な輸出管理
- (IV-5) 情報公開
- (IV-6) 不正行為の予防・早期発見
- (IV-7) 反社会的勢力との対決
- (IV-8) 責任ある資源・原材料の調達

V 情報セキュリティ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

- (V-1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御
- (V-2) 顧客情報・個人情報・第三者の機密情報の漏洩防止
- (V-3) 事故への未然防止と事後対応

VI 安全衛生・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

- (VI-1) 機械・設備の安全対策
- (VI-2) 職場の安全
- (VI-3) 職場の衛生
- (VI-4) 労働災害・労働疾病
- (VI-5) 緊急時の対応
- (VI-6) 身体的負荷のかかる作業への配慮
- (VI-7) 施設の安全衛生
- (VI-8) 従業員の健康管理

VII 品質・安全性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

- (VII-1) 安定した製品・サービスの提供

VIII マネジメントシステム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

(VIII-1) 企業のコミットメント

(VIII-2) 経営者の説明責任と責任

(VIII-3) 法律と顧客要求

(VIII-4) リスク評価とリスク管理

(VIII-5) 改善目標

(VIII-6) 研修

(VIII-7) コミュニケーション

(VIII-8) 従業員のフィードバックと参加

(VIII-9) 監査と評価

(VIII-10) 是正措置プロセス

(VIII-11) 文書化と記録

(VIII-12) サプライヤーの責任

## はじめに

昨今、大型台風による風水害や、相次ぐ森林火災等、世界では気候変動による災害が後を絶ちません。これらの現象は地球の平均気温が上昇したことが原因であり、このままでは将来的に人類が経済活動を継続することができなくなるとも言われています。私たちの住む地球が持続可能（サステナブル）であるために、日本特殊陶業グループもサステナブルな企業になり、そしてサステナブルな社会の実現に寄与していきたいと思えます。

当社グループは、企業理念に「世界の人々に新たな価値を提案します」と示し、またCSR・サステナビリティ憲章には「持続可能な社会の実現に寄与することで、企業価値の向上を目指す」と示しています。これらは事業を通じて社会的課題の解決に貢献するという、サステナビリティにつながる思いや考えです。「当社グループの良きパートナーであり、相互信頼を深め、相互発展を目指す」お取引先様とともにこれらの思いや考えを実現させていきたいと考えます。

そこで今般、「CSR・サステナビリティ調達ガイドライン」を新たに発行いたします。本ガイドラインは、法令等、遵守しなければならないものは必ず遵守し、取り組みが求められているものは取り組むことを目指して作成しました。取り組むことが困難な項目がある場合は、まずは取り組みへの第一歩を踏み出しましょう。そのために、できる限りの協力をさせていただきます。

先ずは本ガイドラインをご理解のうえ、社内にてご周知いただき、ともに実践していきましょう。また、お取引先様の仕入先様につきましても、本ガイドラインをご展開のうえ、CSR、サステナビリティの浸透に引き続きお努めいただき、サプライチェーン全体でサステナブルな企業になり、サステナブルな社会を実現していきましょう。

取締役 上席執行役員  
サステナビリティ推進管掌  
加藤 三紀彦

上席執行役員  
Global Procurement カンパニー長  
角谷 正樹

## 当社グループの調達方針について

当社グループの調達方針は日特ウェイという理念体系の一部をなしており、企業理念、CSR・サステナビリティ憲章、企業行動規範に基づいて定めた12のCSR基本方針のひとつです。本ガイドラインは、調達方針に基づき、CSR基本方針に従い作成されています。

### 調達方針

私たちは、良品主義のもと、世界最適調達の実現を目指しています。その実現に向けてお取引先さまとの連携を強化し、CSRの取り組みをサプライチェーン全体で推進するとともに、原材料・部品等の調達にあたっては、次の考えに基づき、適正な購買取引を実践します。

### 行動指針

- 公正、透明、自由な競争ならびに合理性に基づく取引をおこないます。
- 調達に関する法令等を遵守するとともに、責任ある調達を促進します。お取引先さまの選択には、品質・技術・価格・納期・CSRの取り組みの他、継続的な改善に取り組む姿勢を総合的に判断します。
- 地球環境により優しいものを調達することを目指し、グリーンサプライヤー制度の推進を図ります。
- お取引先さまは良きパートナーであり、相互信頼を深め、相互発展を目指します。

※日特ウェイ、およびCSR基本方針は、弊社ホームページをご覧ください。

日特ウェイ

<https://www.ngkntk.co.jp/corporate/philosophy/nittokuway.html>

CSR基本方針

[https://www.ngkntk.co.jp/sustainability/pdf/csr\\_policy1.pdf](https://www.ngkntk.co.jp/sustainability/pdf/csr_policy1.pdf)

## I 環境

～地球環境、地域社会との調和を目指して、環境に配慮した活動を継続している～  
※詳細はグリーン調達ガイドラインを参照

### (I-1) 気候変動への対応

気候変動への対応として、二酸化炭素、メタン、フロン類等の温室効果ガスについて、削減目標を設定し、削減を行う。そして2050年までにカーボンニュートラル（CO<sub>2</sub>排出ゼロ）の達成を目指す。

### (I-2) 水資源や原材料等の持続可能で効率的な利用

省資源を実行するための目標を設定し、継続的な資源の削減、再利用を積極的に行うことが期待されている

### (I-3) 環境保全活動の推進

排水・排気・汚泥などの外部環境への排出基準を守らなければならないとともに、廃棄物の削減を継続的に実施し、更なる改善を行うことが期待されている

### (I-4) 化学物質の管理

自社で取扱う製品に含有する化学物質を把握し、法令等に指定された管理を行わなければならない。また、製造工程および保守管理で使用する化学物質を把握し、外部環境への排出を削減しなければならない。

### (I-5) 環境許可と報告

環境関係法令に従い、必要に応じて管理者を設置し、行政からの許認可を受け、管理報告を行わなければならない

### (I-6) 環境マネジメントシステムの効果的運用

環境マネジメントシステムを構築し、環境保全活動の効果的な運用・管理を行うことが期待されている

### (I-7) 生物多様性と生態系の保全

生物多様性と生態系の保全が持続可能な社会にとって必要不可欠であることを理解するとともに、エネルギーや資源の使用、環境負荷物質の排出などが生物多様性に影響を与えていることを認識し、全ての事業活動において影響を低減できるよう、保全活動に取り組むことが期待されている。

## II 人権・労働

～従業員の人権を尊重するとともに、一人ひとりを大切にしている～

### (II-1) 強制的な労働の禁止

すべての従業員をその自由意思において雇用し、また、従業員に強制的な労働を行わせてはならない

### (II-2) 非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど非人道的な扱いをしてはならない

### (II-3) 児童労働の禁止

各国の法令で定められた最低就業年齢に満たない児童を雇用してはならない、また、児童の発達を損なうような就労をさせてはならない

### (II-4) 差別の禁止

従業員本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外に、年齢、人種、民族、国籍、出身、障がいの有無、身体的特徴、性別、性的指向、文化的背景などにより、採用・昇進・報酬などの機会や処遇に差をつけてはならない

### (II-5) 適切な賃金

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払い、また、労働関連法令などに違反する賃金減額を行ってはならない

### (II-6) 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・休暇を適切に管理しなければならない

### (II-7) 従業員の団結権

労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段として、従業員の団結権を尊重しなければならない

### (II-8) 権利の保全

事業活動において影響を受けるすべての人びとの年齢、人種、民族、国籍、出身、性別、障がいの有無、身体的特徴、性的指向、信条、文化的背景などにより差別をすることなく、その権利の保全に向けた配慮を推進しなければならない



### Ⅲ 事業継続計画（BCP）への対応

～製品・サービスの安定供給のため、事前の準備と事後の対応策を予め施している～

#### （Ⅲ－１）BCPの策定

災害（地震や風水害等）、感染症、事故等の事象により、製品やサービスの安定供給が憚られる事態に備えてBCPを策定し、円滑に活用できる状態を保つことが期待されている

### Ⅳ ビジネス倫理

～適正な事業活動を行うために、法令を遵守するとともに、社会的良識をもった行動をとっている～

#### （Ⅳ－１）公正・透明・自由な、適正な取引

公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を行わなければならない。また、政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、腐敗につながる贈収賄行為を行ってはならない。

#### （Ⅳ－２）優越的地位の濫用、利益供与および受領の禁止

取引先に対して優越的地位を利用して不利益を与える行為を行ってはならない。また、不適切な利益の供与や受領を行ってはならない。

#### （Ⅳ－３）知的財産の保護・尊重

自社の保有する（および自社に帰属する）知的財産権を保護しなければならない。また、第三者の知的財産の不正な入手・使用、権利の侵害を行ってはならない

#### （Ⅳ－４）適切な輸出管理

各国の法令を遵守しなければならない。また、製品・技術の適正な輸出手続き、管理を行わなければならない

#### （Ⅳ－５）情報公開

ステークホルダーに対して企業情報を適正に公開し、相互理解、信頼の維持に努めることが期待されている

#### （Ⅳ－６）不正行為の予防・早期発見

不正行為を予防するために従業員の教育・啓蒙活動を行うことが期待されている。また、事態を早期に発見し、対応するための制度を整えることが期待されているとともに、従業員の内部告発者の機密性、匿名性、および保護を確保しなければならない。

#### (IV-7) 反社会的勢力との対決

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する姿勢で臨まなければならない

#### (IV-8) 責任ある資源・原材料の調達

人身売買、奴隷、強制労働、児童労働、虐待、戦争犯罪などの非人道的行為による社会問題を発生させる資源・原材料（例：コンゴ産紛争鉱物等）を使用することによる現地社会への影響に配慮した調達活動を行うこととし、そのおそれがある場合は、使用を回避しなければならない

### V 情報セキュリティ

～あらゆる情報資源の適切な運用と保護・管理をしている～

#### (V-1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御

ウィルスチェックなどコンピュータセキュリティ対策、モバイル機器等からの情報漏洩防止策を講じるとともに、適切な情報セキュリティ教育を施すことが期待されている

#### (V-2) 顧客情報・個人情報・第三者の機密情報の漏洩防止

事業活動において知り得た顧客情報・個人情報・第三者の機密情報は適切に保護・管理を行わなければならない

#### (V-3) 事故への未然防止と事後対応

情報漏洩事故への未然防止を推進するとともに、万一事故が発生した場合は、被害を最小限に留め、再発防止策を講じなければならない

### VI 安全衛生

～従業員が働きやすい職場環境のため、安全・衛生の維持に取り組んでいる～

#### (VI-1) 機械・設備の安全対策

機械・設備類のリスクを評価し、適切な安全対策および点検、メンテナンスを実施しなければならない

#### (VI-2) 職場の安全

業務上の事故や健康障害の潜在的なリスクを評価し、また、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保しなければならない

### (VI-3) 職場の衛生

職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、また、適切な対策を講じなければならない

### (VI-4) 労働災害・労働疾病

労働災害および労働疾病の状況を把握し、また、適切な対策を講じなければならない

### (VI-5) 緊急時の対応

生命・身体の安全を守るため、発生しうる災害・事故などを想定の上、緊急時の対応策を準備し、また、職場内に周知徹底しなければならない

### (VI-6) 身体的負荷のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定の上、災害・疾病に繋がらぬよう適切に管理しなければならない

### (VI-7) 施設の安全衛生

従業員に衛生的な生活用施設（寮・食堂・トイレなど）を提供しなければならない

### (VI-8) 従業員の健康管理

すべての従業員に対し、健康診断の実施など適切な健康管理を行い、メンタルヘルスについても十分に配慮しなければならない

## VII 品質・安全性

～安全・高品質な製品・サービスを生産・提供し、信頼を獲得し続けている～

### (VII-1) 安定した製品・サービスの提供

品質マネジメントシステムを構築・運用し、継続的に安全で高品質な製品・サービスと正しい情報の提供により、信頼ある事業活動を行うことが期待されている

## VIII マネジメントシステム

～本ガイドラインの推進及び継続的な改善のため、以下の項目を含んだマネジメントシステムを構築している～

### (VIII-1) 企業のコミットメント

経営幹部により承認された企業の社会的責任に関する方針を現地の言語で施設内に掲示することが期待されている

#### (Ⅷ—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運用状況と担当する役員を明確にし、定期的にレビューを実施することが期待されている

#### (Ⅷ—3) 法律と顧客要求

本ガイドラインの要件を含み、適用される法規制、及び顧客要求事項を満たすプロセスを整備しなければならない

#### (Ⅷ—4) リスク評価とリスク管理

自社の業務に関連するリスク（例えば、製造・供給支障リスク、自然災害リスク、原料調達リスク、市場リスク、気候変動リスク、規制緩和リスク、新規事業への進出リスク、情報漏洩リスク、基幹システムの停止・誤作動リスク、環境リスク、コンプライアンスリスク、CS・お客様対応リスク等）から重要リスクを特定、管理し、遵守するためのプロセスを構築することが期待されている

#### (Ⅷ—5) 改善目標

社会的・環境的責任を果たすための目標、ターゲット、及び実施計画を策定することが期待されている

#### (Ⅷ—6) 研修

目標達成に向け、管理者及び労働者に対して研修を行うことが期待されている

#### (Ⅷ—7) コミュニケーション

方針や活動内容及び実績についての正確な情報を労働者、自社のサプライヤー、及び顧客に伝達することが期待されている

#### (Ⅷ—8) 従業員のフィードバックと参加

従業員に対して、本ガイドラインに記載された実践事項や条件についての理解度を評価し、従業員からのフィードバックを得、改善につなげる継続的なプロセスを整備することが期待されている

#### (Ⅷ—9) 監査と評価

法規制や本ガイドライン、及び社会的、環境面の責任に関連した顧客の要求に対して適合するために定期的に評価を行うことが期待されている

#### (Ⅷ—10) 是正措置プロセス

評価によって特定された不備に対して速やかに是正することが期待されている

(Ⅷ—1 1) 文書化と記録

マネジメントシステムの運用に関する記録文書を作成し、保管することが期待されている

(Ⅷ—1 2) サプライヤーの責任

本ガイドラインの要求事項を自社のサプライヤーに伝達し、自社のサプライヤーが規範を遵守するよう努めることが期待されている

以上

※当ガイドラインは、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）の『行動規範』、社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の『サプライチェーンCSR推進ガイドブック』及び、社団法人日本自動車部品工業会（JAPIA）の『CSRガイドブック』の項目・文言を参考にしました。



発行／日本特殊陶業株式会社

発行年月／2021 年 6 月

連絡先／Global Procurement カンパニー 企画部

電話／0 5 6 8 - 7 6 - 1 3 6 3