

# エムデンCSRガイドライン



エムデン無線工業株式会社

2016年7月発行

## エムデンCSRガイドライン（CSR項目解説）目次

はじめに

- エムデンCSRガイドラインの目的
- 企業の理念と姿勢
- CSR基本方針

### I 人権・労働・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 5

1. 基本的人権の尊重
2. 強制的な労働の禁止
3. 非人道的な扱いの禁止
4. 児童労働の禁止
5. 差別の禁止
6. 適切な賃金
7. 労働時間
8. 従業員の団結権

### II 安全衛生・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 7

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

### III 環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 10

1. 製品に含有する化学物質の管理
2. 製造工程で用いる化学物質の管理
3. 環境マネジメントシステム
4. 環境への影響の最小化（排水・汚泥・排気など）
5. 環境許可証／行政認可
6. 資源・エネルギーの有効活用（3R）
7. 温室効果ガスの排出量削減
8. 廃棄物削減
9. 環境保全への取組み状況の開示

IV 公正取引・倫理	P 1 3
1. 汚職・賄賂などの禁止	
2. 優越的地位の濫用の禁止	
3. 不適切な利益供与および受領の禁止	
4. 競争制限的行為の禁止	
5. 正確な製品・サービス情報の提供	
6. 知的財産の尊重	
7. 適切な輸出管理	
8. 情報公開	
9. 不正行為の予防・早期発見	
10. 反社会的勢力との根絶	
V 品質・安全性	P 1 6
1. 製品安全性の確保	
2. 品質マネジメントシステム	
3. 製品に対する社会的責任	
VI 情報セキュリティ	P 1 7
1. コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御	
2. 個人情報の漏洩防止	
3. 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止	
VII 社会貢献	P 1 8
1. 社会・地域への貢献	

## はじめに

近年、企業をとりまくステークホルダーのCSRの社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)に対する関心の高まりから、業種を問わず、企業や経済団体でのCSR推進活動が本格化してきました。

私たちも、企業の社会的責任への取組みを強化し、社会の持続的発展への貢献に向けて継続的に取り組んで参りましたが、今後はお取引先様を含むサプライチェーン全体においてもCSRに配慮した調達活動が求められるものと認識しております。

お取引先様におかれましても本ガイドラインにご賛同いただきたく、ご協力頂きますようお願い申し上げます。

### ● エムデンCSRガイドラインの目的

本ガイドラインは、CSR(企業の社会的責任)の観点からお取引先様に取り組んで頂きたい項目を示すことで、エムデン無線工業とお取引先様が協力してCSR経営を推進していくことを目的とします。

### ● 企業の理念と姿勢

エムデン無線工業は、1963年の創業とともに、経営理念である「わが社は、小さな部品作りを通し、常に心を込めて、研鑽を重ね、独創的な技術を養い駆使して、エレクトロニクスの発展と社会文化の向上に貢献する」ことを企業が進むべき方向性として掲げ、今日まで一貫としてその姿勢を堅持しています。

また、社是として当初より「誠心誠意、研鑽、独創」の三つを、すべての社員が仕事をするに際しての具体的な心構えとして表わしており、近年の経済環境のなか、企業を取り巻く様々な環境に適応できる基本姿勢としてエムデン無線工業は定めています。

### ● CSR基本方針

- ① 事業を通じてよりよい社会を作ること。
- ② 企業活動を進める上で、常に公明正大であること。
- ③ 社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと。

# I 人権・労働

## (I-1) 基本的人権の尊重

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

間接的に人権侵害の原因とならないよう配慮するとは、サプライチェーンを遡り、自社の製品に関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。

## (I-2) 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ない

強制労働、債務または奴隷労働、非自主的囚人労働を用いてはならない。

全ての労働は自主的なもので、従業員は合理的な通知のうえで、自由に離職する権利が確保されること。

雇用の条件として、従業員は、金銭、公的に発行された身分証明書、パスポート、労働許可証などの引渡しを義務付けられないことがないこと。金銭には、保証金や過剰な採用費を徴収することを含む。

会社が提供する施設への出入りの不要な制限、ならびに事業場、工場における従業員の移動の自由に対する不当な制限があってはならない。

従業員は雇用前先立って、文書で雇用条件を通知されること。

## (I-3) 非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメント（嫌がらせ）をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する

従業員に対する、虐待、身体的体罰、セクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）、パワーハラスメント（暴言による嫌がらせや威圧的行為）、および、そのような取扱いをするおそれがあってはならない。

## (I-4) 児童労働の禁止

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

児童労働は用いてはならない。最低就業年齢に達していることを雇用時などに確認していること。

18歳未満の従業員は、夜間シフトや時間外労働を含む、健康と安全を危険にさらす業務を遂行してはならない。

## ( I - 5 ) 差別の禁止

求人・雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める

職場から、ハラスメントや違法な差別を撤廃しなければならない。

募集・採用・業務付与・昇進・賃金・教育訓練・懲罰・解雇など求人・雇用面で、人種・肌の色・年齢・性別・性的指向・性同一性・民族・国籍・疾病・障がい・妊娠・宗教・信条・社会的身分・結婚歴などの要素によって、応募者・従業員を差別してはならない。

応募者・従業員に対して、差別的な目的で使われうる健康診断などを実施してはならない。

## ( I - 6 ) 適切な賃金

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払い、また不当な賃金減額を行わない

最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、法定給付（社会保険など）を含むすべての賃金や福利厚生に関連する法令を遵守した上で、従業員に対し賃金を支払わなければならない。

各国の法令に準拠し、従業員は正規の時間給よりも高い率で超過勤務の手当を支給されなければならない。

不当な賃金減額を行わない。（不当な減額とは、各国・各地域の労働関係法令等に違反する場合など）

支払い期間において、従業員は理解可能な給与の明細を遅滞なく提供されること。

## ( I - 7 ) 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

適切な管理とは、次のような行為を指す。

- ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと。
- ・超過勤務時間を含めた1週間当たりの労働時間（緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと。
- ・1週間に最低1日の休日を与えること。
- ・法令に定められた年次有給休暇の権利を与えること。

## ( I - 8 ) 従業員の団結権

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

従業員の団結権の尊重とは、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、抗議行動を行う自由などに加わる自由などに配慮すること。

## Ⅱ 安全衛生

### (Ⅱ－１) 機械装置の安全対策

自社で使用する機械装置類に適切な安全対策を講じる

機械装置が従業員に負傷の危険を及ぼす場所については、安全装置やフェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、防護壁等の安全対策が取られ、適正なメンテナンスが行わなければならない。

### (Ⅱ－２) 職場の安全

職場の安全に対するリスクを評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する

職場の安全環境に対するリスク（電気その他のエネルギー、火気、乗物、滑り・つまづき易い床面、落下物の恐れなど）は、予防措置や職場の安全対策（センサによる危険個所の監視、ロックアウト、タグアウトなど）や継続的な安全に関する訓練など適切な設計や技術・管理手段を通じて管理されなければならない。

これらの手段によりリスクが適切に管理されない場合は、代わりに従業員に適切でよく整備された保護用品（保護メガネ、安全帽、手袋など）と教材（保護用品を正しく着用するための手順書など）が提供されなければならない。

従業員は、安全性の懸念を提起することが奨励される。

### (Ⅱ－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る

従業員が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の特定や評価、また、その状況の適切な管理がされるべきである。人体に有害な化学物質として、煤煙、粉塵などや、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが挙げられる。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとして本項の要素である。

技術・管理手段によって危険物質が適切に管理されない場合は、代わりに従業員に適切な保護具を提供し、従業員の健康が保護されなければならない。

## (Ⅱ－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る

従業員の職務上の安全・健康の確保を最優先とすること。

労働災害・職業的疾患に関し、予防、管理、状況を把握し報告を行う手順やシステムが実施されること。それらには、下記の取り組みも含まれる。a) 従業員による通報の促進、b) 災害・疾病の分類・記録、c) 必要に応じた治療の提供（労災保険への加入なども含む）、d) 災害・疾病の調査、原因の排除に向けた是正対策の実行、e) 従業員の職場復帰の促進。

## (Ⅱ－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する

緊急時の対応策とは、緊急時の報告、従業員への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、医療品の備蓄、火災探知システムの設置、火気抑制設備の設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを行う。職場内への周知徹底方法として、従業員への緊急対応教育（避難訓練を含む）を実施することや、緊急時の対応手順書などを職場内で容易に手の届く場所に保管あるいは掲示すること。実際に緊急事態が発生した場合には、まず従業員の安全確保を図る。

## (Ⅱ－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する

従業員が、手動での運搬作業など重労働、長時間にわたる立ち仕事、組み立てなどの度重なる非常に反復的な作業を含む、身体的に負荷のかかる状況におかれていることを特定し、その状況を調査・管理する事。管理には、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられる。

## (Ⅱ－７) 施設の安全衛生

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

従業員には清潔なトイレ設備、飲料水、食堂施設が提供されるべきである。

従業員の福利厚生のために提供される保養所の安全衛生を適切に確保すること。



## (Ⅱ－８) 従業員の健康管理

全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う

適切な健康管理とは、法令に定める水準において健康診断などを実施し従業員の疾病の予防と早期発見を図ること。あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していくこと。

## Ⅲ 環境

### (Ⅲ－１) 製品に含有する化学物質の管理

すべての製品に対して、法令等で指定された化学物質を管理する

製品に対する化学物質の管理とは、法令等で含有禁止に指定された化学物質を製品に含有してはならないことに加え、必要とされる表示義務を遵守することや必要とされる試験評価を行うこと。

### (Ⅲ－２) 製造工程で用いる化学物質の管理

製造工程において、所在国の法令等で指定された化学物質を管理する

製造工程における化学物質の管理とは、製品に含有されてはならない化学物質を管理することはもとより、外部環境に排出される化学物質についても排出量の把握、行政への報告などを行い、当該物質の排出量の削減に努めること。

### (Ⅲ－３) 環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムを構築し、また運用する

環境マネジメントシステムとは、環境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であること。

環境活動とは、環境方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、環境保全に対して、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である。

### (Ⅲ－４) 環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)

排水・汚泥・排気などに関する所在国の法令等を遵守する

排水・汚泥・排気などを適切に特定・監視・管理し、それらの流出量の削減及び処理しなければならない。

### (Ⅲ－５) 環境許可証／行政認可

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

環境法規制において求められる必要な申請・届出・報告を実施し、許可を得なければならない。

また、それらは最新の内容であることを維持した上で、運用および報告上の要件を遵守しなければならない。

### (Ⅲ－６) 資源・エネルギーの有効活用(3R)

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、また継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る

省資源とは、資源の有効活用を図ることをいう。そのための手段として製品への材料使用量および廃棄物の削減、ならびに再生資源および再生部品の利用を促進すること。

省エネルギーとは、熱や電力エネルギーの使用の合理化を図ることをいう。エネルギーの節約をすることで石油、天然ガス、石炭、コークスなどの燃料資源を有効に利用することができる。

3RとはReduce（削減）、Reuse（再利用）、Recycle（再資源）を指す。

### (Ⅲ－７) 温室効果ガスの排出量削減

温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

温室効果ガスには様々なものがあるが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6の6種類の物質群を指す。

継続的削減活動として、これら6種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。

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化できるコスト効率の良い方法を追求しなければならない。

### (Ⅲ－８) 廃棄物削減

最終廃棄物の削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

最終廃棄物とは、埋め立て、または焼却が必要な廃棄物で、継続的削減活動として、最終廃棄物に対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、実行すること。自社の廃棄物については適正、適法な処理を行うこと。

### (Ⅲ－９) 環境保全への取組み状況の開示

環境活動の成果について、必要に応じ開示する

環境活動の成果とは、環境保全のために実施した対策、大気・排水・土壌等への排出物、資源使用量、廃棄物量等を指し、事業所が引き起こした環境に有害な結果も含まれる。

成果を定期的に取りまとめるために、環境保全活動を行う組織と責任者をおき、環境保全活動の管理指標、目標の達成度、その他環境関連の重要事項について、継続的に記録をとる。

開示の方法として、環境報告書等の公開および利害関係者への必要に応じた報告を行う。

## IV 公正取引・倫理

### (IV-1) 汚職・賄賂などの禁止

全てのビジネス関係において、健全かつ正常な関係を保ち、汚職、恐喝、横領、贈賄などを行わない

全てのビジネス関係において、いかなる汚職、恐喝、横領、賄賂も厳しく禁止すること。

### (IV-2) 優越的地位の濫用の禁止

優越的地位を濫用することにより、サプライヤーに不利益を与える行為を行わない

優越的地位の濫用とは、購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方的に決定・変更をしたり、不合理な要求や義務を課すことをいう。

調達取引は、契約等をベースにして誠実かつ公平・公正に行い、優越的地位を濫用するような行為を行わないこと。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こと。

### (IV-3) 不適切な利益供与および受領の禁止

ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行わない

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顧客より受領をしたり、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ような、賄賂性のある行為を行わない。

社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力（犯罪組織やテロ組織など）に不適切な利益を供与する行為も行わないこと。

顧客などの業務に関する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なうインサイダー取引等を行わないこと。

## (IV-4) 競争制限的行為の禁止

公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない

競争を阻害する行為とは、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なうこと（入札  
談合）などをいう。

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などは、不正競争行為である。

## (IV-5) 正確な製品・サービス情報の提供

消費者や顧客に対して、製品・サービスに関する正確な情報を提供する

製品に関する適切で正確な情報を提供すること。

製品の内容や取扱いなどについて、法令遵守はもとより必要な情報を適切に表示すること。

不具合情報の収集・伝達の体制を構築・運用すること。

## (IV-6) 知的財産の尊重

自社が保有あるいは自社の帰属する知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産の  
不正入手・使用、権利侵害を行わないこと

自社が保有あるいは自社に帰属する知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産の不正入手・使用、  
権利侵害を行わないこと。

技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で行うこと。

## (IV-7) 適切な輸出管理

法令等で規制される技術や物品の輸出に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出手続  
きを行う

法令等で規制される技術や物品の輸出に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出手続きを行う。

法令等で規制される技術や物品とは、国際合意等に基づく法規などで輸出に関する規制のある部品・製  
品・技術・設備・ソフトウェア等である。

尚、輸出に関しては監督官庁等の許可取得等の手続きが必要な場合がある。

## (IV-8) 情報公開

ステークホルダーに対し、適宜・適切に開示すること。そしてオープンで公正なコミュニケーションを通じてステークホルダーとの相互理解、信頼の維持・発展に努めること。

業績、事業活動の内容などの情報をステークホルダー(利害関係者)に対し、適宜・適切に開示するとともに、オープンで公正なコミュニケーションを通じてステークホルダーとの相互理解、信頼の維持・発展に努めること。

広くステークホルダーからの意見・要望を収集して企業活動に反映し改善に努めること。

情報開示は関連する法令と業界の慣例に従うこと。

サプライチェーン内で、記録の改ざんや、事業状況または実践の虚偽の報告があってはならない。

## (IV-9) 不正行為の予防・早期発見

不正行為を予防するための活動を行い、また早期に発見し対応するための制度を整える

不正行為を予防するための活動とは、従業員への教育、啓発を行うとともに、風通しの良い職場風土を作ること。

社内や社外に不正行為に関する通報窓口を設置し、経営者が不正行為を早期に発見できるように努める。

また、通報者の秘密を守り、適切に保護し、不正行為には迅速に対処することに努める。

## (IV-10) 反社会的勢力との根絶

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の関係を排除する

社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力との関係を排除するとともに、不適切な利益を供与する行為を行わないこと。

## V 品質・安全性

### (V-1) 製品安全性の確保

自社の責任で製品設計を行う場合、製品が各国の法令等で定める安全基準を満足する

自社の責任で製品設計を行う場合、法令等で定める安全基準を満足した製品を生産・提供すること。  
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果たすこと。  
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すること。  
製品の安全性確保には、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むこと。

### (V-2) 品質マネジメントシステム

品質マネジメントシステムを構築し、また運用する

品質マネジメントシステムとは、品質保証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であること。  
品質保証活動とは、品質方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、品質保証に対して、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である。

### (V-3) 製品に対する社会的責任

紛争地域で行われる違法な採掘や、それによる人権侵害に加担するような資源調達を回避するように努めること。

私たちのビジネスにおいて、こうした違法行為や人権侵害に加担することはできる限り避けること。  
紛争鉱物の使用状況についてサプライチェーンの調査を行い、懸念のある鉱物の使用が判明した場合は、使用回避に向けた取り組みに努める。

※紛争鉱物とは、コンゴ民主共和国及び周辺国で採掘される鉱物資源で、武力勢力の資金源や紛争地域での人権侵害にかかわっているとされる鉱物。

※対象鉱物：タンタル、錫、金、タングステン



## VI 情報セキュリティ

### (VI-1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御

コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害を与えないように管理する

コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対して、社内外に影響を与えないための対策を講じることが重要である。

### (VI-2) 個人情報の漏洩防止

顧客・第三者・自社従業員の個人情報を適切に管理・保護する

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をいう。

適切な管理とは、個人情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、従業員等の遵守すべき事項の作成を行う。

また適切な保護とは、個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

### (VI-3) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止

顧客や第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する

機密情報とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書等（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、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を言う。

適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、従業員等の遵守すべき事項の作成を行う。

また適切な保護とは、機密情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

## VII 社会貢献

### (VII-1) 社会・地域への貢献

地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行う

地域社会の発展に貢献できる活動や取組みを自主的に行っていきます。