森六集团
CSR 采购指南解说手册

森六株式会社

2026 年 8 月版

目录

序言 4
1. 遵守法律法规和企业伦理 5
1.1 遵守法律 5
1.2 防止腐败 5
1.3 确保公平竞争 6
1.4 保护和尊重知识产权 6
1.5 管理和保护个人信息及机密信息 7
1.6 禁止内幕交易 7
1.7 负责任矿物采购 8
1.8 完善举报和咨询制度，禁止报复行为 8
2. 人权和劳动者的权利 9
2.1 尊重国际公认的人权和劳工标准 9
2.2 禁止歧视 10
2.3 禁止骚扰 10
2.4 结社自由及集体谈判权 11
2.5 禁止强迫劳动 12
2.6 禁止雇用童工 12
2.7 负责任的招聘 13
2.8 工资和福利 13
2.9 禁止长时间劳动 14
3. 劳动安全卫生 15
3.1 确保工作场所的安全 15
3.2 应急准备 16
3.3 预防工伤及疾病 17
3.4 工业卫生 18
3.5 对身体造成负荷的工作 18
3.6 安全卫生相关的沟通 18
3.7 确保卫生设备、饮食及适宜的居住环境 19
3.8 促进劳动者的健康 19
4. 环境 20
4.1 遵守环境的法律法规 20
4.2 构建环境管理体系 20
4.3 应对气候变化 21
4.4 资源的高效循环利用 22

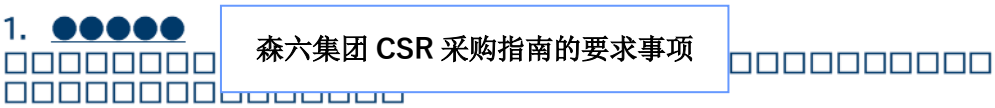
4.5 防止污染 23
4.6 化学物质管理 23
4.7 合理用水 24
4.8 保护生物多样性 25
5. 安全和质量 26
5.1 构建质量管理体系 26
5.2 确保产品和服务安全性 27
5.3 提供与产品和服务相关的准确信息 27
6. 业务连续性计划（BCP） 28
6.1 业务连续性计划（BCP）的制定和准备 28
7. 对地区社会做出的贡献 29
7.1 对地区社会做出的贡献 29
8. 旨在推进本指南的管理体制 30
8.1 构建旨在推进本指南的管理体制 30

序言

本解说手册的制作目的在于协助各位供应商自主实施 CSR 的相关措施。希望本解说手册有助森六集团与各位供应商分享社会责任的相关价值观并促进彼此携手合作，从而不断响应社会的期待，如果能够实现这点，我们将不胜荣幸。

＜本解说手册的结构＞

本解说手册的结构如下所示。



必须配合实施的事项
・记载了要求各位供应商最低限度必须实施的基本事项。
・但是，这些记载事项并未完全涵盖旨在达成指南要求事项的所有条件。

希望配合实施的事项
・除了基本事项以外，记载了希望各位供应商配合实践的活动，以提高可持续性。

指南/用语的解释

1. 遵守法律法规和企业伦理

1.1 遵守法律

遵守本国及经营事业的国家和地区的法律、规则、规定。

必须配合实施的事项

- 掌握并遵守本国及开展事业的国家和地区的相关法律法规。
- 定期确认遵守情况。
- 所有法律上所需的许可证、批准文件、许可协议、注册证、检验证书以及相关报告须始终保持最新状态且不得超过有效期，并在必要的公司内部活动中进行报告和对外报告。

部分法律法规不仅适用于本国及开展事业的国家和地区，有可能也适用于境外（美国的反海外腐败法《Foreign Corrupt Practices Act》等）。
此外，随着供应链和市场的全球化，不仅是本公司，有可能还要求整个供应链都要遵守相关法律法规[英国和澳大利亚的现代奴隶法、美国的金融监管改革法案（多德-弗兰克法案）1502 条、维吾尔强迫劳动预防法案、荷兰的童工尽职调查法案、德国的供应链法等]。
从维护国际安全与和平的角度考虑，在出口交易中，不仅要遵守相关的法律法规，还要求慎重判断出口的商品和技术是否会被用于武器的开发和制造等，或者是否与受到制裁的国家、地区、组织和个人有关，必须妥当执行程序并进行管理。

1.2 防止腐败

禁止进行行贿受贿、贪污、洗钱等任何形式的腐败行为。同时，不袒护该等腐败行为。

必须配合实施的事项

- 完善起禁止任何形式腐败行为的方针。
- 定期开展教育和培训，从而确保持续地遵守方针。
- 不论直接还是间接，都不得为了谋求业务上的某种回报（包括获取或维持审批和交易、获取非公开信息等）而向公务员赠与金钱、提供款待、赠送礼物，也不得提供其他利益或便利。
- 为了防止贿赂或其他不正当的支出，编制适当且准确的会计记录，进行适当的内部控制。
- 杜绝与反社会势力及与反社会势力有关的供应商进行交易。在合同中规定相应的条款。

行贿受贿是指，企业在经营事业的过程中，作为引起不正当行为、违法行为或渎职行为的诱因，向任何人物提供或收受赠与、融资、谢礼、报酬及其他利益。即使是在不谋取业务回报的情形下，对政治家和国内外公务员或与之相当的人员（以下简称公务员等）进行超出社会礼节的款待、互相酬赠、不经过正规程序的政治捐款等也属于行贿。
此外，还要求杜绝与反社会势力的关系。不仅坚决拒绝利用该等势力收购土地或推进事业，并且坚决拒绝该等势力通过威胁而谋取不正当经济利益的行为。

1.3 确保公平竞争

遵守竞争法及分包法，不滥用优越地位向供应商单方面强加交易条件，不加入卡特尔等限制竞争的协议，推进自由公平的竞争。

必须配合实施的事项

- 制定防止参与和支持反竞争行为的公司内部专用程序和其他防止措施。
- 就相关法律法规及公平竞争的重要性，开展教育和培训。

卡特尔是指在同行之间对产品和服务的价格进行协定，对数量、地区和顾客等进行分配等。滥用优越地位是指，利用购买方或委托方的身份，单方面决定和变更与供应商等的交易条件，或强加不合理的要求和义务。其他限制竞争的协议包括与其他投标者之间就招标串谋协定中标者和中标价等。此外，通过非法手段获取或利用其他公司的商业秘密，对其他公司的产品进行虚假标识，或对自己公司产品的原产地和质量等进行会使顾客产生误认的标识等，均属于不正当竞争行为。

1.4 保护和尊重知识产权

保护归属于本公司的知识产权（发明专利、著作权、外观设计专利等）不受第三方侵犯，同时不侵犯第三方的知识产权。

必须配合实施的事项

- 在开发、生产、销售、提供产品和服务时，对包括顾客和供应商在内的第三方的知识产权进行充分的事前调查，不进行非法获取和非法使用。

知识产权当中，除了知识产权以外，还包括商业秘密和技术诀窍等。知识产权有发明专利、著作权、外观设计专利、实用新型专利、商标权。
非法复制计算机软件和其他作品等，以非法手段获取或使用第三方的商业秘密，也属于侵犯知识产权。

1.5 管理和保护个人信息及机密信息

完善并运用健全的管理体制，以保护个人信息、隐私信息和机密信息等业务上处理的信息，防止信息泄露。此外，针对计算机和信息网络上的网络风险采取适当的对策，防止泄露信息、发生损害和损害扩大。

必须配合实施的事项

- 完善与信息安全相关的方针和信息处理相关的公司内部规程。
- 开展教育和培训，以遵守方针和规程。
- 制定在发生信息泄露等时迅速应对（重要数据的备份、服务器和数据中心的冗余等）的计划。

个人信息是指能够通过姓名、出生日期和其他描述等识别确定个人的信息。（包括可以容易地与其他信息匹配，从而能够识别特定个人的信息。）要求不得以不正当或非法的方式获取、利用、披露或泄露个人信息。
隐私信息是指不想被他人干涉的、各个人私生活上的信息和秘密等。与个人信息不同，即使是无法识别特定个人的信息，也有可能侵犯隐私权。
机密信息一般是指，通过被认定为机密的文件等（包括光学电磁记录的数据信息）披露的信息、在告知为机密后以口头方式披露的信息。
网络攻击带来的风险包括信息的泄露和篡改、信息系统的停机等。攻击者有可能根据所获取的顾客信息和供应商信息扩大攻击对象，因此损害不仅限于本公司。此外，网络攻击的对象设备不仅包括传统的电脑和服务器，还会扩散至产业系统和被称为 IoT（物联网）的设备，对于此类设备也须采取措施。另外，网络攻击包括如下所示的、旨在造成损害的行为等。例如，通过定向攻击邮件等感染恶意软件；引导访问恶意网站等导致泄露个人信息、顾客信息、供应商信息和机密信息等商业秘密；重要文件被加密等。

1.6 禁止内幕交易

不得根据业务上获知的顾客或其他供应商的相关重要未公开信息而买卖该企业的股票等。同时，不得向第三方提供未公开信息或诱导其进行买卖。

必须配合实施的事项

- 完善内幕交易相关的公司内部规程。
- 针对有可能成为内幕交易对象的企业信息和禁止行为，面向干部和员工开展教育和培训。

未公开的重要信息是指，能够影响理性投资者对股票和其他证券交易做出的判断的未公开信息，如利润和分红方案等的财务状况、收购、合并、新产品和新技术等。

1.7 负责任矿物采购

确认产品中含有的钽、锡、钨和金等矿物资源在冲突地区等并未对人权和环境造成负面影响。

必须配合实施的事项

- 如果本公司产品中含有的钽、锡、钨和金等矿物，且交付对象要求协助调查当中是否含有冲突矿产时，必须协助开展该调查。

冲突矿产一般是指，由包括刚果民主共和国及其周边国家在内的冲突地区及高风险地区供应的钽、锡、钨和金（3TG）这四种矿物资源。此外，在非政府组织报告等中有指出，除了前述四种矿物资源之外，钴、锂、镍、云母等也存在与 3TG（金属矿物）同样的担忧。
当地武装势力的非人道主义行为、侵犯人权、破坏环境等已成为了重大国际问题，这些冲突矿产的交易有可能成为当地武装势力的资金来源。美国的金融监管改革法案和欧盟的冲突矿产法规，是旨在通过对使用冲突矿产的制造商赋予公开和报告相关内容的义务来断绝武装势力的资金来源。

1.8 完善举报和咨询制度，禁止报复行为

为了防止本公司及供应链的违法行为，并在发生时及时进行应对，必须完善起包括劳动者和供应商在内的利益相关者可利用的举报和咨询制度。对举报者和咨询者的个人信息予以保密，并采取适当的保护措施，以免其因举报和咨询而遭到报复等不利影响。对于举报和咨询的内容，须遵循法律法规及本公司的行为规范和行动方针等，迅速采取适当的应对措施。

必须配合实施的事项

- 设立便于所有相关人员使用的适当的咨询和举报窗口，并将使用方法广为周知。
- 完善起保护举报者的机制。

为了让利益相关者能够匿名投诉，在公司内外设立独立的举报和咨询窗口，从而让经营者能够尽早掌握问题及采取应对措施。为了有效地运用举报和咨询制度，以下措施尤为重要。

- 为了让利益相关者使用举报和咨询窗口，要尽可能提高对举报和咨询窗口进行访问的便利性（例如将举报和咨询窗口广为周知，使用者可以使用自己的常用语言；无需担心费用即可使用；在任何地方均可使用等等）
- 对所有举报者和咨询者相关的个人信息予以保密，保证其不会遭到来自组织的不利影响和报复性举措。
- 对于使用举报和咨询窗口时的程序的相关信息（受理举报和咨询后的程序流程、所需时间、举报和咨询事项的处理进展等）须保持透明度。
- 在保留应对记录的同时，定期分析举报和咨询的频率、模式及原因等，致力于防止今后问题的发生。

2.人权和劳动者的权利

2.1 尊重国际公认的人权和劳工标准

支持和尊重国际公认的人权和劳工标准，包括国际人权宪章及 ILO（国际劳工组织）的核心劳工标准。

必须配合实施的事项

- 充分掌握并遵守各国和地区有关人权和劳动的适用法律法规。

希望配合实施的事项

- 尊重人权和劳动相关的国际标准和规范，如与各国和地区适用的法律法规存在差异，则尽力尊重更高的标准。
- 尊重人权和劳动相关的国际标准和规范，如与各国和地区适用的法律法规相冲突，则在遵守法律法规的同时，寻求国际公认的尊重人权的方法。
- 参照国际人权和劳工标准，完善劳动相关方针和规章制度，明确对歧视、骚扰、强迫劳动、童工等人权问题的立场。

国际人权宪章是由《世界人权宣言》和将其条约化的主要文书《公民权利和政治权利国际公约》以及《经济、社会及文化权利国际公约》组成。ILO（国际劳工组织）的核心劳工标准由“结社自由和有效承认集体谈判权”“禁止任何形式的强迫劳动”“有效地废除童工劳动”和“消除就业与职业歧视”组成。
此外，企业在尊重人权方面须遵守的国际规范还有“联合国工商企业与人权指导原则”和“联合国全球契约十项原则”等。

2.2 禁止歧视

禁止和排除基于国籍、种族、民族、宗教、思想信条、性别、年龄、性取向、性别认同和有无残障等的歧视行为。此外，不损害就业或职业方面的机会平等。

必须配合实施的事项

- 完善起明文规定不歧视的方针和规定，作为雇佣、分配、培训及晋升等的判断标准。
- 实施禁止歧视的相关培训。
- 完善并将歧视相关的举报和咨询窗口广为周知。发生歧视时，应核实事实，为受害者提供救济，并采取纠正措施，防止类似事件再次发生（相关指南：1.6 完善举报和咨询制度，禁止报复行为）。

歧视行为是指，在录用、求职、晋升、报酬、接受教育的机会、分配工作、工资、福利、惩罚、解雇等方面，依据与其本人的资格、技能及经验等业务执行能力无关的因素，在机会和待遇水平方面给予差别对待。例如，将妊娠检查和避孕作为录用和继续雇佣的条件；除了有安全卫生理由的必要情况以外，使用健康体检结果；向女性求职者及劳动者询问怀孕与否等，均属于歧视行为。
性取向是表示人的爱情和性爱面向（或不面向）什么对象的概念，包括女同性恋、男同性恋、双性恋、无性恋（无论对哪个性别都感受不到爱情和性吸引力）等。
性别认同是指，与生物学上的性别（生理性别）无关，表示对自身性别如何认知（心理性别）的概念。生理性别与心理性别存在差异的状态被称为跨性别。此外，有时会使用性取向和性别认同（Sexual Orientation & Gender Identity）的英文首字母，缩写为 SOGI。

2.3 禁止骚扰

禁止对工作场所相关人员进行性骚扰和职权骚扰等任何形式的骚扰，且绝不容忍此类言语和行动。

必须配合实施的事项

- 明确定义与骚扰相关的惩戒方针和程序，并广为周知员工。
- 对干部和员工进行培训，以避免发生骚扰
- 设立举报和咨询窗口，以便发现和救助受害劳动者（相关指南：1.6 完善举报和咨询制度，禁止报复行为）。
- 接到举报和咨询时，及时核实事实，采取措施保护受害者、纠正问题并防止类似事件再次发生。

骚扰是指，与其本人的意图无关，对他人做出的言语和行动等使对方感到不快、伤害对方尊严、令对方受到不利影响等。此外，骚扰不仅限于劳动者之间，还包括劳动者从顾客等处受到骚扰以及劳动者向供应商等利益相关者进行骚扰的情况。
性骚扰是指，使对方感到不快的带性暗示的言语和行为，包括使其受到精神上的痛苦，或因受害者拒绝而对其进行解雇或减薪等令其受到不利影响，并包括恶化职场环境的言语和行为。
职权骚扰是指，凭借职务上的地位和人际关系等职场内的优势，给予人造成超出正常业务范围的精神和肉体上的痛苦，或做出恶化职场环境的言语和行为。

2.4 结社自由及集体谈判权

依据法律法规，尊重结社自由和集体谈判的权利，与员工真诚地进行协商和对话。

必须配合实施的事项

- 让员工广为周知，可以按照自己的选择加入（或退出）工会而不会受到不利影响，并且不干涉工会的设立、管理、运营和集体谈判。
- 根据各国家和地区的法律法规，为劳动者或其代表提供与管理层就劳动条件和工作环境进行对话的机会。

希望配合实施的事项

- 根据当地的法律法规和以往的惯例，实质上限制了结社自由时，也可以通过为员工提供作为个人或团体进行谈判的替代手段，致力于解决劳资之间的问题。此替代手段包括建立通过员工代表提出意见和忧虑的制度，为免提议的员工受到不利影响而进行监督，并让员工广为周知这些措施等。

结社自由是指，依据适用的法律法规，员工按照自己的选择组成、加入（或谢绝组成和加入）工会的权利。
集体谈判权是指，保证通过工会和员工代表与管理层就劳动条件和经营惯例进行建设性对话的权利。

2.5 禁止强迫劳动

防止并排除任何形式的强迫劳动。

必须配合实施的事项

- 关于强迫劳动，制定不使用、不支持、不从中获利的明确方针。
- 作为确保方针有效性的措施，贯彻落实让所有相关干部和员工充分理解何谓强迫劳动。
- 所有的加班都必须为劳动者的自愿行为。让所有劳动者广为周知其拥有拒绝加班的权利。
- 工作时间应遵守法律法规及事先约定的条件，不得强迫劳动者从事超出合理限度的劳动。

希望配合实施的事项

- 如果仅遵守日本国内法律法规的强迫劳动相关规定还不足够，则考虑遵守 ILO 公约等国际标准。

强迫劳动是指，并非出于本人意愿，而是在某种处罚威胁下被迫从事的所有劳动或服务。处罚是指包括监禁、暴力或以暴力威胁、限制劳动者自由离开工作场所等。

强迫劳动的形式多种多样，例如有如下形式，给予工资或其他报酬并不一定表示不属于强迫劳动。

- 贩卖人口造成的奴隶劳动
- 在因债务而导致离职自由受到限制的条件下进行的抵债劳动
- 在用人单位保管护照、身份证和劳务许可证的情形下进行的劳动
- 在伪造工作条件等情形下进行的劳动

2.6 禁止雇用童工

排除并防止任何形式的童工行为。

必须配合实施的事项

- 制定不录用、不使用童工的明确方针。
- 雇用员工时，通过官方证书（政府发行的带有照片的身份证）确认每位员工的年龄，并留下记录。
- 在使用人力资源中介招聘员工时，确认人力资源中介也设置了同样的年龄确认程序。

希望配合实施的事项

- 在有可能伪造官方证书的国家和地区等中，直接向相关人员确认年龄

> 童工一般是指雇用未满 15 岁者，或者雇佣未达到该国/地区法律法规允许雇佣的年龄或完成义务教育的年龄，按两者当中的更高者为准；或者由未满 18 岁者（青少年劳动者）在可能损害其健康、安全和道德的危险中从事有害业务。但是，在经济和教育机构发展水平不充分的发展中国家，作为过渡期，可以将 14 岁设定为最低就业年龄。此外，可就业年龄可能会因劳动类型而有所不同。
> 同时，符合 ILO（国际劳工组织）最低年龄公约 138 号第 6 条中规定的“教育受益原则，提供合法的工作场所进行学徒训练计划”或符合该公约第 7 条中规定的“提供低强度劳动”不属于童工范围。

2.7 负责任的招聘

遵守相关法律法规，按照伦理惯例进行招聘。在使用人力资源中介时，使用尊重劳动者权利且获得适当许可的中介。

必须配合实施的事项

- 不要求候选人支付招聘手续费和与雇佣相关的其他费用等在国际规范上被认为是不合理的费用。
- 向所有员工提供包含雇佣条件的劳动合同，其中应记载有离职自由和离职程序。
- 在录用海外移民劳工（包括外国技能实习生）时，应以该员工能够理解的语言提供劳动合同及劳动条件，该员工必须在离开祖国前收到劳动合同，不得在到达接收国时更换或变更劳动合同，除非为了符合当地法律且可提供与原合同同等以上的条件。
- 除了法律规定的情形外，用人单位、人力资源中介及其外委方不得保管政府发行的身份证、护照或劳务许可证等身份证明或移民相关文书，亦不得销毁、隐藏、没收此类证明。即使是在法律规定必须保管的情况下，也要保证员工能够随时处理这些文件。

> 人力资源中介是指，公共职业介绍所和民间职业中介事务所及所有提供人才招募、调解及介绍服务的所有其他中介或代理人。
> 关于招聘手续费和与雇佣相关的其他费用，可参考 ILO（国际劳工组织）“关于公平招聘和的一般性原则和实施指南以及招聘手续费及相关费用的定义”。

2.8 工资和福利

遵守相关法律法规，至少向员工支付最低工资，同时不得不合理地扣除工资。

必须配合实施的事项

- 确认各国和地区的法定最低工资，并确切支付高于法定的工资。
- 不得要求员工工作超过法定正常工作时间以赚取最低工资（不论是以小时、日、周或月为基础的计算）。
- 对于超过法定工作时间的劳动，须依据法律法规或劳动协议，按二者中更高的标准支付加班费。
- 不将扣除工资和法定福利作为惩罚行为。从员工工资中进行的扣除，应限于法律法规或集体协议允许的范围。
- 准确计算工资和津贴，在规定期限内支付，并向劳动者提供工资和津贴的明细。

希望配合实施的事项

- 向员工支付的工资应考虑到生活工资在内。生活工资是指，足以满足员工及其家属的需求，且能够确保适当生活水准的合理工资水平。适当生活水准的要素有食物、水、住房、教育、医疗、交通、衣服及包括以防不测的其他不可缺少的需求。最低工资预期是确保满足员工及其家属基本需求所必需的最低限度的工资，但最低工资有时低于生活工资，因此在社会层面上期望支付工资时也将生活工资考虑在内。

最低工资是指，国家和地区法律法规规定的应支付工资的最低金额。本项还包括支付加班费和法定福利。
不正当的工资扣除是指违反劳动相关法律法规等的工资扣除。例如，劳动协议中未约定的制服费、工作中必需的个人防护用品费用、制服清洗费的扣除等，均属于此类。但是，不包括因迟到或缺勤等原因而扣除与未工作的时间相当的工资。

2.9 禁止长时间劳动

在法律法规有规定或适用的情况下，遵守劳动协议，合理管理工作时间，以免超过法定限制，防止非法的长时间工作。

必须配合实施的事项

- 遵守开展事业国家的法定工作时间，做好管理，做到包括加班时间在内的工作时间不超过上限时间，并努力缩短工作时间。为劳动者提供符合法律法规的休息日，并将法律法规中规定的带薪年休假权利赋予所有劳动者。
- 准确记录和保管所有劳动者的工作时间，包括在工资支付中适用计件工资制的劳动者的工作时间，确保劳动者可以确认自己的工作时间记录。

希望配合实施的事项

在可能的情况下，努力遵守国际劳工标准要求的以下劳工标准：

- 在雇佣合同中规定除了加班以外的规定劳动时间，不得超过每周 48 小时或法律规定，按两者当中更严格的一方为准。
- 劳动者加班应为自愿行为，每周加班不得超过 12 小时，除了紧急事态或异常事态外，每位劳动者每周的实际工作时间应控制在 60 小时内。
- 劳动者可获得每 7 天至少 1 次的 1 天（24 小时）以上的休息日。

为了防止长时间工作，有必要遵守法律法规或劳动协议。另一方面，在法律不完善的国家和地区，要求根据 ILO 国际标准等进行管理。
紧急事态或异常事态是指由于不可预测的事件而导致需要加班的情况。例如，由于设备故障、停电或其他紧急事态导致生产线长时间停运的情况，或者由于原材料或零部件意外短缺或质量问题而导致停产。另一方面，对于休息日、繁忙期的生产需求、新产品投入生产等可以预测的情况，要求通过制定适当的计划来将加班需求控制在最小限度。

3. 劳动安全卫生

3.1 确保工作场所的安全

确定和评估与工作场所的劳动安全相关的风险，并通过适当的设计、技术和管理手段确保安全。对业务上使用的机械设备进行安全风险评估，并采取适当的安全对策。

必须配合实施的事项

- 完善与劳动安全相关的方针和规则。
- 评估与劳动安全相关的风险，研究应对风险的应对措施，制定并实施确保劳动安全的计划。
- 设立责任人和负责人，以遵守方针和规则，并管理计划。
- 依据法律法规，对于机械设备相关的许可证、检验证书、许可协议须始终保持最新状态且不得超过有效期。
- 以劳动者能够理解的语言完善机械设备安全使用方法相关的说明手册和程序手册。
- 对孕妇、刚分娩的母亲及哺乳期的母亲给予合理的关怀照顾。合理的关怀照顾之一是安排转岗，将其调离有危险源的工作环境。危险源包括抬起/移动重物、接触传染病、接触铅、接触有毒化学物质、以不合理或有负担的姿势工作、接触放射性物质、长时间工作、极端高温和过度的噪音等。

希望配合实施的事项

- 定期检查建筑物的结构和火灾时的安全性。
- 设立安全卫生委员会，定期评估运营的有效性。
- 当劳动者需要给抚养中未满 1 岁的幼儿哺乳时，采取对策，为哺乳或挤奶等育儿母亲提供适当的休息时间，并提供避免同事或普通人进入的、可隔绝他人视线且安全干净的场所等。

工作场所劳动安全相关的风险是指因化学物质、电气及其他能源、烟火、交通工具/移动设备、易滑和易绊倒的地面、高处坠落物等导致工作中发生的事故和健康问题等潜在风险。

适当的设计、技术和管理手段是指通过以下阶段性控制来排除或减少危险源。

① 排除危险因素或替代为安全因素

② 工学控制[例如：利用传感器监视危险部分、通过对供给机械和设备的动力源上锁来切断（上锁）]

③ 运行中的管理[例如：设置牌子，写明在切断动力源时禁止能源切断设备的操作（挂牌）]

④ 提供个人防护用品（例如：防护眼镜、安全帽、手套等防护用品）

与机械设备相关的适当安全对策是指为了防止工作中发生的事故和健康问题而进行的管理，例如采用失效安全、防呆法、互锁、挂牌等安全机制；设置安全装置和防护墙等；对机械设备进行定期的检查和维护等。

失效安全是指，在机械设备或系统必定会发生故障的前提下，在发生误动作或故障时，始终向安全的方向控制工作。

防呆法是指，机械设备或系统中安装了相应的结构或装置，使得在发生误动作或错误操作时，能够防止机械设备或系统进行危险工作，或者安装了原本就不能发生误动作或错误操作的结构或装置。

互锁是指，如果不具备一定的条件，机械设备或系统就无法运作的机制。

3.2 应急准备

为了应对火灾、地震和龙卷风等危及人命及人身安全的紧急情况，制定必要的行动程序，采取必要的安全对策，避免或最大程度减少损害，并在工作场所内贯彻周知。

必须配合实施的事项

- 事先评估、确定紧急事态和突发事态，制定应对措施。
- 定期对包括夜间轮班在内的所有劳动者实施避难训练。
- 在紧急情况下，所有劳动者都知道紧急出口的位置，同时保持避难路线上没有障碍

物的状态。

- 依据法律法规，配置适当的消防设备，并向劳动者广为周知其使用方法。
- 将避难训练和消防设备检查等记录文件化并进行保存。

紧急情况的行动程序和安全措施包括紧急情况时的报告程序、通知劳动者、明确避难方法、设置避难设施、易于辨别且没有障碍物的出口、适当的撤离设备、储备紧急医疗品、安装火灾检测系统、配置灭火器/防火门/洒水器、确保外部通信手段、完善修复计划、保管储备品（医药品、急救用品、应急保存食品、其他）等。
在工作场所内广为周知的内容中包括对劳动者实施紧急情况应对教育（包括避难训练）、将紧急情况时的应对程序手册等保管于工作场所内便于取阅的地方或进行张贴公布等。

3.3 预防工伤及疾病

为了预防工伤及职业病的发生，在发生事故或纠纷等时，确定、评估、记录和报告发生情况，并采取适当的对策及纠正措施。

必须配合实施的事项

- 在发生与劳动安全相关的事故或纠纷时，制定并实践防止再次发生的计划。
- 让从事可能对健康产生不良影响的工作（高气压工作、放射线工作、特定化学物质工作、有机溶剂工作等）的劳动者接受特殊的健康体检。
- 保存工伤及劳动疾病的记录（包括向劳动监督机构提交的报告记录）和对应急处理人员进行教育和培训的记录。
- 在指定场所准备应急救援包，并向劳动者广为周知包内的物品和指定场所。

希望配合实施的事项

- 定期对工伤和劳动疾病的相关数据（工伤发生次数、劳动疾病发病例数和类型等）进行趋势分析，以防止工伤和劳动疾病的发生。
- 在指定场所准备用于事故和工伤发生时初期应对的 AED 等器械和用具，并向劳动者广为周知指定场所。

在对事故等的发生情况进行确定、评估、记录、报告、采取适当的对策及纠正措施中，具体包括：促进劳动者报告；为了确定工伤和疾病的直接原因和根本原因、管理体制的不完善点而进行的调查和分析；工伤和疾病的分类和记录；根据需要提供治疗；实行旨在排除原因的纠正对策；使促进劳动者回归职场等成为可能的制度和措施；参保工伤保险等。

3.4 工业卫生

确定会接触可能对人体产生有害影响的化学物质、生物、噪音、恶臭等的情况，并进行妥善管理。

必须配合实施的事项

- 免费为劳动者提供必要的个人防护用品（例如：防护眼镜、安全帽、手套等防护用品），并进行正确使用方法的相关教育和培训。
- 对于所有的化学物质，以劳动者能够理解的语言保存 SDS（安全数据表），并向劳动者广为周知其内容和保存位置。
- 处理化学物质的劳动者的年龄必须为 18 岁以上，采用相应机制以避免未满 18 岁的劳动者和怀孕中的女性进行处理。

可能对人体产生有害影响的化学物质包括煤烟、蒸汽、雾滴、粉尘等、有毒有害物质、放射线、引起慢性疾病的物质（铅、石棉等）等。此外，噪音、恶臭、空气污染和震动较明显的情形也成为管理对象。
适当管理是指，例如设定和运用管理标准、对劳动者进行教育和培训、提供适当的个人防护衣和防护用品等（相关指南：4.6 化学物质管理）。

3.5 对身体造成负荷的工作

确定对身体造成负荷的工作和可能产生健康危害的工作，并进行适当的管理，以防止发生工伤和疾病。

必须配合实施的事项

- 确定对身体造成负荷的工作，评估风险，采取降低风险的应对措施。

在对身体造成负荷的工作中，除了用手进行的重物搬运工作等重体力劳动之外，还包括组装、数据输入等长时间的重复工作和连续工作等。
适当管理包括定期的小憩、引进工作辅助工具、安排多名员工分担和合作等。

3.6 安全卫生相关的沟通

以劳动者能够理解的语言提供教育和培训的机会，让劳动者学习可能影响劳动者安全和健康的职务上的危险性及其防御对策。此外，完善起能够让劳动者提出有关工作场所安全的担忧和意见的机制。

必须配合实施的事项

- 以劳动者能够理解的语言在设施内明了易懂地公告安全卫生相关的信息，或者放

置于劳动者能够确定和接触到的地方。

- 在开始工作前，向所有劳动者提供教育和培训，之后也要定期提供，在引进新设备和机械时也向所有相关劳动者提供教育和培训。
- 留存教育和培训的实施记录
- 鼓励劳动者提出安全上的担忧而不必担心会遭受报复和骚扰等不利影响。

> 教育和培训包括个人防护衣和防护用品的正确使用方法、紧急情况应对、机械的安全操作步骤、进入有害环境前的准备等。

3.7 确保卫生设备、饮食及适宜的居住环境

为劳动者提供干净的厕所和饮用水。此外，在提供食宿时，保持安全卫生的环境。

必须配合实施的事项

- 根据法律法规或劳动者的人数设置合理数量的厕所。
- 关于厕所的使用，考虑性别和个人隐私、便利性、卫生方面的问题，不干涉自由使用的权利。
- 提供给劳动者的住所应符合消防、卫生管理和电力、结构安全等与安全卫生及安全保障相关的法律法规，并获得必要的许可。
- 保持所提供住所的厕所和淋浴间干净，对所有房间适当地进行通风，对于有需要的地区则安装常用的空调设备。
- 为劳动者提供伙食时，食堂的卫生标准符合法律法规，并获得必要的许可。

> 安全卫生的环境是指，保持清洁卫生，配备安全的饮用水、消防设施、通风换气、温度管理、紧急逃生通道（出口）、完善了个人携带物品的安全存放等的环境。

3.8 促进劳动者的健康

为了确保劳动者的身心健康并预防健康问题，进行适当的管理。

必须配合实施的事项

- 确保所有员工有机会定期接受健康体检。

希望配合实施的事项

- 确保所有员工有机会定期接受心理压力测试。
- 根据健康体检及心理压力测试的结果，如有必要，提供医疗机构和心理咨询师等专家的治疗和咨询支持。
- 为劳动者提供支援计划，以应对与其工作不直接相关的健康风险。支援计划包括戒

烟计划、饮食疗法建议、健身房和健身计划等。

适当的管理是指，按照法律法规规定的水平实施健康体检等，以预防和早期发现劳动者所患疾病。此外，还需要充分考虑预防因过劳而造成的健康问题和心理保健等。

4. 环境

4.1 遵守环境的法律法规

遵守环境的法律法规，获取并维护与环保相关的必要许可等，遵守与其运用及报告相关的要求。

必须配合实施的事项

- 许可证等须始终保持最新状态且不得超过有效期，并在必要的公司内部活动中进行报告和对外报告。

以下主要列举一些日本国内的许可证等。

【环境许可证】基于废弃物处理法的企业许可证、化审法中的化学物质制造及进口许可

【检验证书】基于净化槽法第 11 条的检查、地下储罐泄漏检查

【注册证】ISO14001、EMAS 等第三方认证机构发行的环境管理体系注册证

【面向公司外部的报告】应对来自国家、自治体、顾客及其他利益相关者的要求事项。包括与化学物质使用情况相关的 PRTR 法（日本化管法）、与能源使用量相关的节约能源法和与其他环境相关法律法规的申报等。

在日本国内，某些情形下有义务设置已取得法律法规等规定资格的管理者和责任人（特别管理工业废弃物管理责任人、能源管理师、防止公害管理员、毒物及剧毒物管理、特定化学物质管理、危险物质管理等的责任人等）。

此外，根据事业内容和工厂选址，可能还需要与环境影响评价、危险物处理设施等相关的行政许可。

4.2 构建环境管理体系

构建并运用面向环保的全公司管理机制，持续降低环境负荷。

必须配合实施的事项

- 完善与环保相关的方针和规则。
- 设立责任人和负责人，以遵守环保相关的方针和规则，并管理以环保为目的的活动计划。
- 以环保为目标，确定自己公司对地球环境造成的负面影响，制定并实施避免和降低其影响的活动计划。

希望配合实施的事项

- 构建符合自己公司规模及行业的适当管理体系和管理体制。

构建和运用环境管理体系（EMS），作为将对环境造成的影响降至最低限度的手段。在运用上，通过反复进行 PDCA 循环，即方针和计划（Plan）、执行（Do）、检查（Check）、纠正和重审（Act），推进持续性改善。
代表性 EMS：ISO14001、（日本国内）环保行动 21 等

4.3 应对气候变化

在事业活动之外，我们还通过产品和服务的生命周期，推进能源的有效利用以及可再生能源的扩大利用，最大限度地削减能源消耗量及温室气体的排放量，以此对解决气候变化问题做出贡献。

必须配合实施的事项

- 掌握能源使用量及温室气体排放量（Scope 1、2）。
- 设定温室气体的减排目标（Scope 1、2），致力于削减排放。

希望配合实施的事项

- 掌握 Scope 3 的温室气体排放量。

产品和服务的生命周期是指从计划和设计阶段到资源采集、原料生产、产品和服务的生产、流通、消费、废弃和循环再造的一系列流程。
可再生能源是指自然环境中大量存在、资源不枯竭、不排放二氧化碳的能源，有太阳能、风力、水力、波浪能和潮汐能、地热能、地热利用、生物质能等。
温室气体种类繁多，特别是指京都议定书中规定的 6 种物质群：二氧化碳、甲烷、氧化亚氮、氢氟碳化物（HFC）、全氟化碳（PFC）、六氟化硫（SF6）。

为了最大限度地削减温室气体的排放量，要求测定排放量，设定减排目标，推进减排措施。排放量的计算参考国际认可的温室气体核算体系。

英文：
https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/ghg-protocol-revised.pdf

日文暂译：
https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/corporaterevised-edition-japanese.pdf

温室气体核算体系规定了以下三个管理类别。

・Scope 1：企业自己燃烧燃料等后直接排出的温室气体排放量
（直接排放：燃料燃烧、工业过程等）
・Scope 2：从其他公司购买的电、热、蒸汽在被其他公司生产出来时排放出来的温室气体排放量（间接排放）
・Scope 3：Scope 1、2 以外的间接排放

4.4 资源的高效循环利用

在遵守与废弃物妥善处理、循环再造等相关法律法规的同时，削减事业活动过程中排放的废弃物，推进高效、循环利用的资源。

必须配合实施的事项

- 依据法律法规妥善处理工业废弃物。
- 掌握事业活动中排放废弃物的排放源和排放量，致力削减废弃物。

希望配合实施的事项

- 在产品的企划和设计阶段，尽可能使用再生产品、再生材料等环保原材料。
- 对于所使用的产品，采用便于二次利用、分离和分解的结构等，致力于设计和开发

便于再利用和再生利用的产品。

依据法律法规，废弃物分为对人和环境直接产生负面影响的工业废弃物以及除此以外的一般废弃物。工业废弃物的处理方面，通过获得许可的企业，依据法律法规编制书面形式的必要记录及工业废弃物管理单（用于确认废弃物是否被妥善处理的管理单据），必要时提交给行政部门、监管机构、相关第三方（承运人和收货人）。

4.5 防止污染

依据法律法规，妥善管理排放至大气、水、土壤的排放物，防止或降低污染物质的排放，同时致力于削减造成污染物排放的原材料。

必须配合实施的事项

- 掌握排放至外部环境的污染物质排放量，依据法律法规向行政部门报告。
- 万一发生污染或事故，及时报告有关当局。
- 努力削减污染物质的排放。

希望配合实施的事项

- 推进使用不排放污染物质或排放量少的替代物质以及切换为相关制造工艺。

污染物质是指，在持续接受该物质照射或摄取该物质的情况下，有可能损害人体或其他生物健康的物质，是导致大气、土壤、水质污染的物质。

4.6 化学物质管理

依据法律法规，确定对人体、其他生物及环境造成负面影响的化学物质和其他有害物质，并进行妥善管理。此外，在含有该物质时应明示此事，并在制造、搬运、保管、使用、循环再造或再利用、废弃等整个生命周期中安全处理该物质。

必须配合实施的事项

- 在制造阶段掌握产品和原材料中不得含有的化学物质，并进行妥善管理。
- 对于排放至外部环境的有害化学物质，掌握其排放量并致力于削减该物质的排放量。
- 依据当地法律法规，向行政部门报告有害化学物质的排放量。
- 确定和评价制造阶段及其后的运输、保管、使用、废弃阶段中设想的、对人体和周边环境造成的负面影响，并对其管理程序进行文件化及完善。
- 对处理化学物质或可能受到化学物质影响的所有劳动者进行教育和培训。教育和培训包括业务区域应遵守的标准作业程序、引入和变更新的化学物质及处理程序

时的方法、紧急情况时的应对程序等。

- 使用合适材质制成且无损坏、无泄漏的容器来存储化学物质，根据制造商的指示，避开可能受天气等外部环境影响的地方进行保管。

希望配合实施的事项

- 根据产品监管，为了将产品对人体健康、安全和自然环境造成的负面影响降到最低，在整个生命周期（开发、采购、生产、物流、销售、使用、废弃和循环再造）中，考虑安全处理自己公司制造或销售的含有化学物质的产品。

> 在制造、使用、保管、废弃或运输时如果化学物质未得到妥善管理，则存在有害化学物质泄漏、火灾、危害健康、污染环境的风险。妥善管理包括：对该化学物质在制造阶段及运输、保管、使用、废弃阶段中的预期风险进行评估；降低风险的应对措施；必要时指定拥有处理此类化学物质必备专业资格的第三方或个人等。
> 产品监管是指，披露与产品安全性相关风险的信息，通过与利益相关者共享与协作，在整个价值链中进行保护人类健康、安全和环境的责任关怀活动。

4.7 合理用水

通过合理管理和有效利用水资源，保护用于事业活动及原材料生产的水资源。

必须配合实施的事项

- 遵守与用水和排水相关的法律法规。特别是取得与排水相关的许可、执照、注册、管制许可，进行管理并保持其处于有效或最新的状态，防止非法排水。
- 掌握自己公司所利用水资源的水源和使用量，致力减少用水量。

希望配合实施的事项

- 确认自己公司事业据点及供应链上游的水资源压力，当水资源压力大时，评估并确定与水资源相关的风险，采取应对风险的措施。

有效利用水资源包括：致力于排水的再利用、利用各种技术收集雨水、减少取水量、节水和水的循环利用。
水是有限的资源，在管理事业活动用水量和排放量的同时，要求确认自己公司事业据点是否位于水资源压力大的地区、存在怎样的水资源风险、如何应对等。
与水资源相关的风险包括：由于自己公司的用水导致地区社会的水资源压力增大和水污染、由此水资源的利用成本增大、围绕获取水资源问题与地区社会的关系恶化、取消作业许可等。
水资源压力是表示水资源供求紧张状态程度的指标，一般常用的形式为“人均最大可利用水资源量”，在确定水资源压力大的地区时可使用世界资源研究所（WRI）制作的 Aqueduct 等工具。

4.8 保护生物多样性

掌握事业活动对生物多样性造成的影响，降低负面影响。此外，在可能的情况下致力于创造正面影响。

希望配合实施的事项

- 通过价值链掌握自己公司的事业活动对生物多样性造成了怎样的影响，以及是如何依赖生物多样性所产生的生态系统服务。
- 避免和降低负面影响，探讨尽可能创造正面影响的方法。

生物多样性是指“地球上的生命体存在各种各样的差异”，该词语表达了地球上存在的大自然丰富性。

大部分日常生活和社会经济活动都依赖于生物多样性所产生的恩泽（称之为生态系统服务）。生态系统服务包括“供给服务”（如提供食物和原材料）、“调节服务”（如水质和大气的净化功能及缓解灾害危害）、“文化服务”（如美丽景观和观光等）。在过去的 50 年中，生物多样性和生态系统服务已经大幅丧失，长期而言也可能影响到事业活动本身，因此掌握在价值链中每一项事业是如何依赖和影响大自然可谓至关重要。

在生产和加工事业中，有必要根据取水量、排水量、水质管理、化学物质、废弃物的排放等对周边环境的影响，采取措施降低对生物多样性造成的负面影响（相关指南：4.4～4.8）。

此外，在采集和种植原材料时，也有报告事例指出森林破坏导致对生物多样性造成负面影响（例如：木材、棕榈油、天然橡胶等）。为了确定潜在的生物多样性破坏性风险或对生物多样性保护产生正面影响的可能性，期待企业可以广泛收集与供应链最上游或生产者相关的信息，并利用专家的知识见解，评估自己公司的影响。

※ “价值链”……指 ISO26000 中定义的“以产品或服务的形式提供或接受价值的一系列活动或所有的相关人员”，除了上游的供应商之外，还包括顾客和消费者等处于下游的人员。

5. 安全和质量

5.1 构建质量管理体系

构建旨在确保和提高质量的全公司管理机制，并持续运用和进行改善。

必须配合实施的事项

- 完善与质量管理、质量保证相关的方针。
- 设立责任人和负责人，以遵守方针和规则。
- 确定提高产品和服务质量的课题，制定并实施必要的活动计划。

希望配合实施的事项

- 构建符合自己公司规模及行业的适当管理体系和管理体制。

特别是在制造业等重视质量管理的行业中，期待企业构建和运用质量管理体系（QMS），用作遵守自己公司质量标准及顾客要求事项的手段。在运用上，通过反复进行 PDCA 循环，即方针和计划（Plan）、执行（Do）、检查（Check）、纠正和重审（Act），致力于持续性改善。代表性的 QMS 有 ISO9000 族标准、ISO/TS16949 等。

此外，森六科技编制了《供应商专用质量保证指南》作为质量保证的相关要求事项，并在基本交易合同中要求采取相应措施。

5.2 确保产品和服务安全性

遵守产品和服务安全性的相关法律法规，确保使用者的安全和健康。

必须配合实施的事项

- 遵守法律法规中规定有义务遵守的产品安全相关质量标准，同时开发和供应符合本集团质量要求标准的产品。
- 在产品和服务的开发中，进行充分确保安全性的设计，同时在产品销售和售后服务中遵守产品责任法。

与产品和服务安全性相关的法律法规有：日本国内有关化学物质审查及制造等管制的法律法规（化审法）、有关掌握特定化学物质排放至环境的排放量等及促进管理改善的法律法规（化管法）、产品责任法、道路运输车辆的保安标准等。而安全标准则根据法律法规的细则和 JIS 等制定。此外，日本国外的法律法规有 RoHS 指令、欧盟 REACH 法规、美国联邦机动车安全标准（FMVSS）、有毒物质控制法（TSCA）、由联合国欧洲经济委员会（UNECE）制定的 ECE 标准、欧洲的汽车设计规则（ADR）等，安全规格有 UL、BSI、CSA 等。
为了在整个供应链中确保产品的安全性，确立公司内外可追溯性（材料、零部件、工序等的记录）是非常重要的。

5.3 提供与产品和服务相关的准确信息

在提供产品和服务相关信息时，为了帮助最终消费者和使用者做出合理的选择，不仅要遵守相关法律法规，而且不省略或虚假标识对最终消费者和使用者而言重要的信息，提供符合事实、不偏颇且可比较的信息。

必须配合实施的事项

- 如果产品和服务相关信息中包括了对最终消费者和使用者而言重要的信息，则在

提供产品和服务相关信息时，制定并遵守公司内部规则和程序，以确认信息不会对最终消费者和使用者造成不利影响。

符合事实、不偏颇且可比较的信息是指，对于有关产品和服务的规格、质量及处理方法的相关内容、产品中使用的零部件、零部件中含有的物质、社会和环保内容等，无遗漏且准确、不会引起误解的可比较信息。在产品和服务相关目录等的标示以及广告宣传中实施管理，确保不使用会引起误解的断言式表达，不对产品和服务等进行虚假、夸大其词的说明（不当标示等），不包含对其他企业和个人进行诽谤中伤、歧视或侵犯权利等的内容。

6. 业务连续性计划（BCP）

6.1 业务连续性计划（BCP）的制定和准备

为了应对灾害等紧急事态，完善旨在保持业务连续性的对策和业务连续性计划（BCP：Business Continuity Plan）。

必须配合实施的事项

- 确定应优先继续和恢复的核心事业。
- 确定和评价影响核心事业业务连续性的紧急事态。
- 采取对策（保存不能丢失或销毁的数据和文件、准备紧急情况下的携带清单等），避免并最大限度降低紧急事态发生时事业活动中产生的损失。
- 准备事业据点、生产设备和采购品等的替代方案。
- 务求就业务连续性与所有劳动者进行沟通。

希望配合实施的事项

- 确定紧急情况下核心事业的目标恢复时间。
- 与顾客事先协商紧急情况下可提供的产品和服务的水平。
- 针对自己公司所探讨事业计划的对策和规划，向专家征求意见。

在紧急事态可能影响自己公司或自己公司的供应商事业时，有必要为继续事业活动或尽快恢复生产活动而做准备，以便自己公司履行供应责任为此，事先确定和评估妨碍业务连续性的风险，制定对事业产生影响实施彻底检查以及汇总中长期必要事前对策的 BCP。

紧急事态是指由于大规模自然灾害、疾病蔓延、恐怖袭击、暴动和事故等人为灾害等而可能对核心事业造成重大损失或影响的事态。

核心事业是指从公司存续和对社会的供应责任这一观点来看，重要性（或紧急性）最高的事业。

业务连续性计划（BCP：Business Continuity Plan）是指，在陷入紧急事时，将事业资产的损失降到最低，同时以继续或尽早恢复核心事业为目的，平时针对应开展的活动和紧急情况下实现业务连续性的相关方法和手段等，事先决定好计划和应对措施。

7. 对地区社会做出的贡献

7.1 对地区社会做出的贡献

在通过事业活动为社会做出广泛贡献的同时，尊重地区的传统、文化和习惯等，开展响应地区社会要求和期待的活动。

希望配合实施的事项

- 如果能活用自己公司的资源，开展有助于地区社会更好发展的活动，则对此进行讨论和实践（参与策划地方自治体和当地社区推进的活动、为解决地区课题做出贡献等）。
- 在地区社会发展所需公共投资不足的地区等中，企业可以利用自己公司的资源对公共基础设施等进行投资（称为社会投资），从而为地区社会的发展做出贡献。在进行这种社会投资时，与当地社区的代表等利益相关者充分协商后予以推进。

通过事业活动为社会做出的贡献，包括稳定地提供与创造社会价值相关的安全优质产品和服务，以及伴随事业活动而创造的就业等。
任何组织都是社会的一员。因此，与自己公司开展事业的地区社会构建良好关系并为其发展做出贡献一事，可以提高社会评价，获得并留住优秀人才，稳定事业据点的雇佣等，有助于提高自己公司的可持续性。
活用企业经营资源的具体活动有：活用企业优势为解决地区课题做出的贡献、发生灾害时与地区的合作、活用设施和人才等开展的志愿活动、NPO（非营利组织）或NGO（非政府组织）等的活动支援、捐赠活动等。要求各企业制定可实施的活动范围，积极致力于为社会做出贡献。

8. 旨在推进本指南的管理体制

8.1 构建旨在推进本指南的管理体制

在开展本指南 1.～7.中记载的要求内容时，构建并运用体制和机制，以确定课题并切实推进应对。

必须配合实施的事项

- 设置拥有推进本措施所需权限和知识的责任人、负责人。
- 构建切实推进本措施的管理机制。
- 确认本公司的措施实施情况及相关风险，如发现问题，采取措施加以改进。

希望配合实施的事项

- 根据社会及利益相关者的期待和要求与本公司现状之间的差距来确定课题，为应对该课题而反复实施 PDCA 循环，即制定相关方针和计划（Plan），然后执行（Do）、检查（Check）、纠正和重审（Act），从而构建并运用旨在持续进行改善的管理机制“管理体系”（不论是认证规格，还是非认证规格）。

管理体制应该是能够根据自己公司规模和行业而进行持续改善的体制和机制，这一点相当重要。以下列举了管理体制和机制一般包含的要素。

- 获经营层批准的方针和承诺
- 按照方针和承诺管理措施的责任人和负责人
- 旨在掌握并理解来自法律法规和顾客等利益相关者的要求事项和预期事项的公司内部流程
- 旨在针对要求事项和预期事项掌握自己公司现状以及实施风险评估、确定课题的公司内部流程
- 推进持续改善的目标
- 公司内部教育和培训
- 对措施及措施相关程序进行文件化并保存记录

完

2023 年 4 月制定
2025 年 4 月 1 日修订
2026 年 8 月 1 日修订