



タムラグループ調達ガイドライン

(第5版)



制定：2007年3月26日
改定：2020年10月22日（第5版）

株式会社 **タムラ製作所**

1. 取引先の皆様へ

タムラグループ（当社及び当社の子会社から成る企業集団 以下、「タムラグループ」という）は、
「私たちは タムラグループの成長を支えるすべての人々の幸せを育むため
世界のエレクトロニクス市場に高く評価される
独自の製品・サービスをスピーディに提供していきます」
をタムラグループミッション（存在意義）とし、また、下記5つをタムラグループビジョン（経営の
基本方針）とし事業活動を行っております。

タムラグループ VISION

1. タムラグループは、世界的視野にたち、
エレクトロニクス産業が求める事業を経営基盤とします。
2. タムラグループは、市場本位をつらぬき、
世界のお客様が求める技術を事業基盤とします。
3. タムラグループは、公正な視点で社員を評価し、
努力によって成果をもたらす人を最も賞賛します。
4. タムラグループは、国際社会の一員として行動し、
各国の法規制を順守し文化・慣習を尊重します。
5. タムラグループは、地球環境の保全に努め、
資源の有効化と再資源化を推進します。

しかしながら、タムラグループが社会的責任を果たし、誠実な事業を展開するうえにおいては、タムラグループのみならず、取引先の皆様にもタムラグループビジョンをご理解、又ご賛同をいただき、タムラグループの購買活動をご支援いただくことが不可欠と考えております。

このたび「タムラグループ調達ガイドライン」を作成致しましたので取引先の皆様には、この調達ガイドラインに沿って実践していただき、さらに上流の取引先の皆様をも包括した取り組みを推進いただけることを希望致します。

2. 購買基本方針

タムラグループは、グローバルカンパニーとして世界的な視野で資材調達を推進し、タムラグループビジョンに理解を示し、継続的なパートナーシップを構築できる会社と共に利益創出を追求します。

タムラグループ購買基本方針

- (1) 品質について、「品質第一」の認識を強く持ち、タムラグループの品質管理方針を理解して、安定した品質管理が実行される会社と取引します。
- (2) 環境について、環境保護の世界的潮流を充分認識し、タムラグループグリーン調達基準を順守し、率先して環境に配慮した取組みができる会社と取引します。
- (3) 市場の要求に対して、常に積極的な改善・改革が実施できる自主性のある会社と取引します。
- (4) 専門メーカーとして他社には無い独自性を持った会社と取引します。
- (5) 取引ルートの簡素化を推進します。
- (6) 意見・提案・情報を積極的に提供し、熱意を持って活動する会社と取引します。
- (7) 人材を会社の財産と考え、社員教育を熱心に行い、会社全体のレベルアップに努める会社と取引します。

3. 推進をお願いする具体的事項

(1) お客様の信頼と満足の獲得

タムラグループのお客様が求める品質、安全性、信頼性、環境保全、情報セキュリティ等に配慮いただき、タムラグループと一体となってお客様の信頼獲得及び満足度向上に努めてください。

① CSR調達の推進

本ガイドラインを参考にいただき、サプライチェーンの上流まで遡ったCSR調達に努めてください。

② グリーン調達の推進

タムラグループが提示するグリーン調達基準および同付属書に沿って、サプライチェーンの上流まで遡って、製品への含有を禁止または規制する化学物質を、適正に管理してください。

③ 紛争鉱物不使用の推進

非人道的な扱いなど、基本的人権を損なう労働によって生産された原材料を使用しないように努めてください。

特に、コンゴ民主共和国およびその周辺国から採掘されるもののうち、非人道的行為を行う武装勢力の資金源となっている紛争鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）は、購入、使用しないでください。

④ 事業継続計画の策定

大規模災害や緊急事態発生時に備え、最短で生産体制を復旧し、生産を再開し、製品供給責任を果たせるよう事業継続計画（BCP）を策定し、維持してください。

(2) 基本的人権の尊重

企業活動において、基本的人権を尊重し、国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、疾病及び心身の障害等に基づく差別は行わないでください。

① 一切の差別の禁止

個人の基本的人権を尊重し、いかなる差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、人権を無視する行為を行わない。

② 個人情報の保護

業務上社内外の個人情報に接する場合には、その取り扱いにあたって、個人のプライバシーが侵害されることのないよう細心の注意を払うとともに、適切に管理する。

③ 結社の自由

各国の法令に従って、報復・脅迫・嫌がらせの恐れを感じることのない結社の自由と労働組合に加入すること等の権利を尊重する。

- ④ 雇用の自主性
強制労働・債務労働・奴隷労働・非自主的囚人労働を強いない。
全ての労働は自主的なもので、労働者は合理的な通知のうえで、自由に離職する権利を有する。
- ⑤ 児童労働の禁止^{*1}
児童労働は全ての段階において用いない。
- ⑥ 最低賃金
最低賃金、超過勤務、法定給付を含むすべての賃金関連法を遵守した上で給与を支払う。
- ⑦ 労働時間
年間所定労働日数及び一週間当たりの労働時間（緊急時、非常時を除く超過勤務時間を含む）の法令を遵守する。

（3）安全で健康的な職場環境

職場における負傷、疾病及び事故を防止することを日々心がけ安全で健康的な職場環境を確保してください。

- ① 機械装置の安全対策
使用する機械装置類に対して、安全装置やインターロック、防護壁等の安全対策が取られ、適正にメンテナンスする。
- ② 衛生管理の徹底
直接、生物・化学物質などに接する状況の特定や査定、またその状況を適切に管理する。技術・管理手段により、危険物質が適切に管理されない場合は、代わりに適切な保護用品を提供する。
- ③ 職場環境の安全予防措置・対策
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、スリップ・つまずき、落下物の恐れなど）の予防措置や職場の安全対策（ロックアウト、タグアウト）など適切な設計や技術・管理手段を講じる。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、代わりに適切な保護策を講じる。
- ④ 緊急災害時対応準備
非常時の場合の状況や事件・出来事を特定し、調査される仕組みを構築し、その場合の影響を最小化するために、緊急対応策などを準備し、対応する。
- ⑤ 身体的な負荷のかかる作業の管理
身体的に負荷のかかる状況（手動での運搬作業などの重労働、長時間にわたる立ち仕事、組み立てなどの度重なる強制的反復作業）に置かれていることを特定し、その状況を調査・管理する。

⑥ 労働災害・職業的疾患の報告手順、システムの構築及び実施

労働災害・職業的疾患に関し、状況を把握し報告を行う手順やシステムを構築し、実施する。それらには、下記の取り組みも含まれる。

- a. 従業員等による通報の促進
- b. 災害・疾病の分類・記録
- c. 必要に応じた治療の提供
- 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. 従業員等の職場復帰の促進

(4) 自由な競争及び公正な取引

各国、地域において適用される自由な競争、公正な取引及び独占の禁止などに関する各種の関連法令を遵守し、これらの基本的なルールを逸脱するような行為は行わないでください。

(5) インサイダー取引の禁止

業務上知り得たインサイダー情報^{*2}を金銭上の利益のために利用する等の、証券市場の健全性・公正性を阻害する行為は行わないでください。

(6) 不適切な接待及び贈答の禁止

接待、贈答の授受に関して、贈賄行為はもとより、一般的な社会通念を逸脱した行為を一切行わないでください。

(7) 公的機関との不適切な取引及び不適切な政治献金の禁止

公的機関との取引及び政治献金について、関連法令を遵守してください。

(8) 安全保障輸出入管理関連法令の遵守

国際的な平和と安全の維持を目的として定められた外国為替及び外国貿易法等の輸出入関連法令及び貿易相手国の関連法令を遵守し、これに反する行為は行わないでください。

(9) 知的財産権^{*3}及びノウハウの創出、保護と活用

知的財産権にかかわる創作活動を奨励し、その適切な保護と活用に努めてください。

(10) 反社会的行為への関与の禁止

総会屋や暴力団等の反社会的な活動や勢力に対しては毅然とした態度で臨み、付け入る隙を与えない企業活動を実践してください。

- ① 総会屋や暴力団等の反社会的な活動や勢力との関係の遮断
地域社会の秩序や安全に脅威を与え、経済活動の障害となる総会屋や暴力団等の反社会的な活動や勢力との関係は一切持たない。
- ② 反社会的勢力からの不当な要求には応じない
反社会的勢力から不当な要求を受けた場合、金銭等による解決などの妥協はしない。
- ③ 反社会的勢力との取引の禁止
反社会的勢力との取引は、一切行わない。

(11) 適切でタイムリーな情報開示

関連法令等に従い事業活動、適正な財務・会計に関する記録及び報告を、安全、公正、正確、適時、かつ理解しやすい内容で正確に記録し、開示してください。

(12) 情報（企業情報・個人情報等）の適切な保護及び管理

業務上創出され、取得される情報（企業情報・個人情報等）や財産的価値を有する情報に関しては、所定のルールを定め適切に保護及び管理を行い、又、タムラグループから得た情報を承諾なしに第三者へ開示をしないでください。

(13) 貸与資産の管理

タムラグループの所有資産（固定資産、準固定資産、棚卸資産等）を借用する場合は、必要な手続きを行い、契約及び法規制に従い管理を行ってください。

又、第三者への貸与等の行為は行わないでください。

(14) 地球環境の尊重

環境問題への取り組みは、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、国内外の法規制の遵守はもとより、製造の過程で生じる自然環境への悪影響を最小限に抑えるため、自主的、積極的に実施・推進してください。

① 製品含有物質規制

リサイクル・廃棄に関する法規制や表示規制を含めて、含有物質規制または防止に関する全ての法規制及びタムラグループのグリーン調達基準を遵守する。

② 化学物質と環境汚染物質

環境汚染の可能性がある化学物質等を特定し、安全な取り扱い・移動・保管・再利用・廃棄するための管理をする。

③ 排水と廃棄物

製品の製造や排水処理の過程で発生する排水や廃棄物は、放流・廃棄処理前に適切に管理し、処理をする。

④ 大気汚染

業務上発生する揮発性有機化合物（VOC）やエアゾール、腐食剤、粒子状物質、オゾン層破壊物質、燃焼により生じる副産物等は特定され、放出前に適切な監視・管理をする。

⑤ 汚染防止策や省資源化

汚染防止策や省資源化について、廃棄物の低減・削減を行う。

(15) 国際社会との協調及び地域との共生

社会との調和及び共存を図るために、国及び地域社会との相互理解を深め、信頼関係を築くとともに、地域に貢献する事業経営を積極的に行ってください。

(16) マネジメントシステム

本ガイドラインの内容に関連する範囲のマネジメントシステムの採用、又は構築に取り組み、継続的改善に努めてください。

マネジメントシステムには以下を含めてください。

① 企業のコミットメント

経営幹部により承認された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。

② 経営者の説明責任

マネジメントシステムの運用状況と担当役員を明確化し定期的にレビューする。

③ 法的要件および顧客要求事項

本ガイドラインの要件を含み、適用される法規制、および顧客要求事項を満たすプロセスを構築する。

④ リスク評価とリスク管理

業務に関する法令遵守、環境安全衛生、および業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定するプロセスを構築する。

⑤ 改善目標

社会的・環境的責任を果たすための目標、および実施計画を策定する。

⑥ トレーニング

目標を達成するために、マネージャーおよび労働者に対する研修を実施する。

⑦ コミュニケーション

方針、実践、期待、および業績に関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、および顧客に伝達する。

- ⑧ 労働者のフィードバック、参加、苦情
労働者から相談や苦情を聞くための内部通報制度（意見箱やホットライン）を設置する。
- ⑨ 監査と評価
法規制や顧客要求事項に適合するために定期的な監査や評価を実施する。
- ⑩ 是正措置プロセス
評価、点検、調査、および審査によって特定された不備に適切に速やかに是正を実施する。
- ⑪ 文書化と記録
マネジメントシステムの運用に関連する文書を作成し記録を維持する。
- ⑫ サプライヤーの責任
本ガイドラインの要求事項をサプライヤーに伝達し、遵守を確認する。

- ※1 「児童」とは、15歳未満（または該当地域の法令で規定される就労可能年齢が14歳であればそれ未満）で就労している者、もしくは該当地域での義務教育終了年齢、就労許可年齢未満で就労している者のいずれもの高い年齢で就労している者を指す。
関連法規制に則った合法的な職場訓練プログラムが認められていること。
18歳未満の従業員は危険を伴う業務を遂行してはならない。また教育上の必要性を考慮し、夜間の労働に制限をされることがある。
- ※2 「インサイダー情報」とは、まだ公表されていない増減資、新製品、業務提携、売上高、経常利益等の重要な内部情報をいう。
- ※3 「知的財産権」とは、特許（自由発明を含む）、実用新案、意匠、商標、プログラムの著作権、回路配置利用権等をいう。

【取引先通報・相談窓口のご案内】

タムラグループは、コンプライアンス推進の一環として、お取引先さま向けの取引先通報・相談窓口を設置しています。タムラグループ関係者がコンプライアンスに違反する行為を行った場合、又はその疑いがある場合、その旨をお取引先さまからお知らせいただくことで、法令違反行為等の早期発見と是正を図ります。

お気づきの点がありましたら、タムラ製作所のホームページに掲載の「取引先通報・相談窓口」の専用フォームよりご連絡ください。

<https://www.tamura-ss.co.jp/jp/bpreport/index.html>

以 上

<参考資料>

本ガイドラインの策定にあたり、以下の資料を参考としています。

- ・ 世界人権宣言 <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>
- ・ I L O 国際労働基準 <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- ・ I L O 安全衛生行動規範 <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>
- ・ O E C D 多国籍企業ガイドライン <http://mneguidelines.oecd.org/>
- ・ 国連グローバル・コンパクト <https://www.unglobalcompact.org/>
- ・ R B A http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_Japanese.pdf
- ・ 経団連 企業行動憲章 <http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2017.html>