



ロームグループ サプライチェーンマネジメント(SCM) ガイドライン

2025 年 4 月 第 12 版

ローム株式会社

RGTS35005・01・002

I .はじめに	1
II .企業目的・方針	
・企業目的・経営基本方針	2
・ロームグループ人権方針	3-4
・ロームグループサステナビリティ方針	5
・ロームグループサプライチェーンマネジメント方針	6-7
・ロームグループ労働方針	8-10
・ロームグループ安全衛生方針	11
・ロームグループ環境方針	11
・ロームグループ倫理方針	12-14
・ロームグループ情報セキュリティ方針	15
・ロームグループリスク管理・事業継続方針	16
・ロームグループ品質コンプライアンス行動指針	16
III .ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン	
ロームグループお取引先様行動規範	17
(1)サステナビリティ推進体制	18
(2)労働	19-20
(3)安全衛生	21-23
(4)環境	24-25
(5)倫理	26-27
(6)危機管理体制の構築	28
(7)情報セキュリティ	29-30
(8)マネジメントシステム	31-32
(9)物流	33
(10)品質コンプライアンス	34
参考	35
本ガイドラインに関するお問い合わせ	36
改訂履歴	37-38

I .はじめに

企業活動におけるグローバル化の進展は、サプライチェーンを広範且つ複雑にし、世界中の社会的な問題や課題が企業のリスクとなり、事業運営を不確実なものにしています。しかしCSR(企業の社会的責任)活動においては、一企業だけの活動成果には限界があり、調達元企業をベースにしてサプライチェーン全体に展開し、社会的課題の解決に貢献することが求められています。

このような社会環境においてロームグループでは、以下のCSR調達活動に取り組んできました。

- ① RBA準拠「取引基本契約書」の締結
- ② 「ロームグループ SCM ガイドライン」の発行
- ③ 「パートナーズミーティング」の開催
- ④ 「CSR調達セルフアセスメント」の実施
- ⑤ CSR 調達セルフアセスメント結果に基づく是正改善活動
- ⑥ 「CSR調達監査」の実施
- ⑦ 「輸出管理」の実施

これらの活動は、今後も進化・発展をさせながら継続をしていきます。

しかし、サプライチェーン全体への一層の普及・浸透には、これまで以上にお取引先様のご理解、ご賛同および具体的な活動が重要です。ロームグループでは、お取引先様とお互いが繁栄する取引関係を保ちながら、CSR調達活動においては、真摯且つ丁寧なコミュニケーションを心掛け、着実にその普及・浸透を進めてまいります。引き続きご理解とご協力をお願いします。

ローム株式会社
調達部

Ⅱ.企業目的・方針

企業目的

われわれは、つねに品質を第一とする。

いかなる困難があろうとも、良い商品を国の内外へ永続かつ大量に供給し、
文化の進歩向上に貢献することを目的とする。

経営基本方針

社内一体となって、品質保証活動の徹底化を図り、適正な利潤を確保する。

世界をリードする商品をつくるために、あらゆる部門の固有技術を高め、
もって企業の発展を期する。

健全かつ安定な生活を確保し、豊かな人間性と知性をみがき、
もって社会に貢献する。

広く有能なる人材を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする。

ロームグループ人権方針

基本的な考え方

ロームは、「人権とは、世界中の全ての人が持っている基本的な権利であり、自由であり、待遇のための基準」と捉えています。本方針は、ロームグループの事業活動における人権尊重への取り組みに関する全ての文書・規範の上位方針に位置づけられており、世界中でロームグループが行うありとあらゆる活動に適用されるものです。

ロームグループはグローバルに事業を展開する企業として、人権が尊重された持続可能な社会の構築が重要との認識のもと、人権の尊重を事業活動における最も基本的な要件の一つとして重視し、特に以下の国際原則・規範を支持・準拠し尊重しています。

また、万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた以下の原則や規範に従い、人権を最大限尊重する方法を追求します。

ロームグループが支持する国際原則・規範

- ・国連グローバルコンパクトの 10 原則
- ・世界人権宣言
- ・国際労働機関(ILO)「労働における基本原則および権利」
- ・国連ビジネスと人権に関する指導原則
- ・OECD 多国籍企業行動指針
- ・ISO26000
- ・RBA(RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE)行動規範

本方針の適用範囲

本方針は、ロームグループの全ての役員と従業員に適用します。また、本方針に基づき、ロームグループの事業に関連するビジネスパートナーやお取引先様・その他の関係者に対し、人権を尊重し、侵害しないよう求めています。

人権尊重への取り組み

- ・ロームは、人種、民族、国籍、社会的身分、門地、性別、障がいの有無、健康状態、思想・信条、性的指向・性自認及び職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別・ハラスメントを禁止します。
- ・ロームは、安全な労働環境の提供、最低賃金の確保、適正な労働時間管理を含む責任ある労働慣行、結社の自由と団体交渉権を尊重します。
- ・ロームは、人身取引を含む奴隷労働や強制労働、児童労働を決して認めず、加担しません。
- ・ロームは、事業の影響を受ける先住民族を含む地域社会の皆様に対して配慮を行い、企業市民としての責任を果たします。

(次頁につづく)

ロームグループ人権方針(つづき)

人権デューデリジェンスの実施

- ・ロームグループが支持する原則や規範に従って、事業活動に関連する人権に対する負の影響を特定し、予防、軽減する人権デューデリジェンスを行います。また、人権デューデリジェンスによって、人権に負の影響を引き起こし、助長したことが明らかになった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じます。取り組みに優先順位をつける必要がある場合には、規模、範囲、是正困難性を鑑み、人権に対する最も深刻な負の影響に対処することを優先します。
- ・ロームは、人権侵害もしくはその可能性のある事項の救済措置として、ホットラインを整備し、実効性の有る通報対応の仕組みづくりを継続します。
- ・役員及び従業員に対して、本方針の実践に必要な教育及び能力開発を行います。
- ・ロームは、本方針および本方針に基づく取り組みに対する外部ステークホルダーからの専門的な助言を通じて、人権尊重の取り組みを強化します。
- ・ロームは、人権への負の影響を特定し対処する取り組みの進捗状況について、適切かつ定期的に公開を行います。

ロームグループサステナビリティ方針

われわれは、企業目的・経営基本方針に則り、グローバルな視点で誠実・公正かつ透明性ある事業活動を行い、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けて取り組み、社会の持続的な発展に貢献します。

また、以下の通りあらゆるステークホルダー(利害関係者)の皆様と双方向のコミュニケーションを通して良好な関係を構築し、社会からの信頼を得て、企業の持続的な発展を目指します。

1. お客様

われわれは、お客様に対しては、優れた品質、性能を有する製品と適時的確なサービスを安定的に供給することにより、お客様の満足と信頼を得ることを目指します。

また、お客様への誠実な対応を心がけ、製品の安全性を最優先し、それに関する情報の適切な開示に努めていきます。

2. お取引先様

われわれは、お取引先様に対しては、公正で合理的な基準によってお取引先様を選定すると共に、お取引先様との信頼関係を大切にし、対等かつ公正な取引を行い、お互いが繁栄することを目指しています。

3. 社員

われわれは、社員に対しては、安全・快適で働きやすい職場環境を確保すると共に、人間性と個性を尊重し、公正で明るい職場をつくり、一人ひとりの働きがいを高めることを目指しています。

4. 株主・投資家の皆様

われわれは、株主・投資家の皆様に対しては、継続的な企業価値の向上を実現させ、適正な利潤を確保することにより、株主・投資家の皆様へ還元することを目指すと共に、積極的かつ幅広いIR活動を通じて説明責任を果たしています。

5. 社会・地域の皆様

われわれは、社会・地域の皆様に対しては、各国、地域社会との交流を深め、それぞれの文化、慣習を尊重し、共に発展できる関係を目指します。また、社会貢献活動や文化・芸術活動等の実施または支援活動を行ない、事業活動を通じた地球環境保全活動を積極的に行います。

ロームグループサプライチェーンマネジメント方針

われわれは企業活動を経済・環境・社会の側面からとらえ、企業と社会が共に発展するために、次の7つの方針に基づき、調達・物流活動を展開して参ります。

1. 相互信頼・相互繁栄

われわれは、お取引先様を事業活動の重要パートナーとして認識し、お取引先様との信頼関係・協力関係を大切にし、お互いが繁栄できる関係(WIN-WIN)の構築を目指しています。

2. 公平・対等な取引

われわれは、事業活動のために必要な材料、半製品、装置等の購入や輸出入業務、物流業務の委託にあたり、お取引先様と公平かつ対等な立場で謙虚さを持ってお取引を行います。優越的な地位を濫用した不公平なお取引を強いるような行為は決して行いません。

3. 公正な選定

われわれはグローバルに広く門戸を開放し、取引機会の公平性を担保します。

お取引先様の選定にあたっては、品質・技術・納期・価格やサポート力に加え、それらの継続的改善を行う熱意・体制、更には倫理、人権尊重、危機管理、環境保護や労働安全衛生、反社会的勢力の排除等の社会的責任に対する取り組みを総合的に勘案いたします。

4. 製品・サービスの付加価値の適切な評価と配分

われわれは、お取引先様との強いパートナーシップに基づき、新製品開発やコスト低減活動に取り組めます。また、これら活動によってご提供いただく製品・サービスを適切に評価し、適正な価格での取引を推進していきます。

5. グリーン物流の推進

われわれは積極的にお取引様と共にグリーン物流を推進し、企業とお取引様と社会のトリプル Win の関係を目指します。それらの活動に関しては公正に評価を行うと共に、発生する費用に関しても不公平を強いる事は決して致しません。

(次頁につづく)

ロームグループサプライチェーンマネジメント方針(つづき)

6. CSR調達／CSR物流

われわれは、CSR調達／CSR物流を推進するため「ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン」に基づき、お取引先様の理解を深めながら、その浸透に努めます。

7. 安全保障輸出管理

われわれは各国・地域の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います。

ロームグループ労働方針

「人間性と個性の尊重」

ロームグループは、一人ひとりの人間性と個性を尊重し、社員の健全かつ安定した生活を確保します。また、国際規範、各国、各地域の関係法令を遵守するとともに、文化や慣習など価値観の多様性を理解し、働きやすい職場環境を構築します。

1. 行動指針

方針に基づき、ロームグループは以下のとおり行動します。

1.1. 労働条件の維持・改善

一人ひとりの人格を尊重し、ゆとりや豊かさを実感できる多様な人事・雇用システムづくりや労働条件の維持・改善に努めます。

1.2. 安全で働きやすい職場環境

安全で衛生的な働きやすい職場環境を確保し、事故・労働災害等を未然に防止するため、業務上の安全・衛生に関する法令等を遵守するとともに、国際規格(ISO45001)に準拠して労働安全衛生マネジメント体制の構築を推進します。万一、事故・労働災害等が発生した場合には、迅速かつ適切に対応し、その拡大と再発の防止に努めます。また、国際規範及び、各国、各地域の関係法令に定める最低年齢未満の社員が健康や安全の危険にさらされる業務には従事させません。職場には、清潔なトイレ施設、飲料水の提供設備及び、適切な衛生管理が行われた食事のための施設を備えるとともに、住居施設を備える場合は、清潔かつ安全な環境を維持することに努めます。

1.3. ワーク・ライフ・バランスの実現

多様な働き方によるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現し、働きがいのある仕事を推進することにより、能力を最大に発揮できるよう努めます。

1.4. プライバシーの尊重

一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人の情報を扱うにあたっては、細心の注意を払い、その適正な管理に努めます。

1.5. 人権の尊重、差別的な取扱いの禁止

一人ひとりの人権およびその権利を尊重し、不当に差別的な言動や取扱いを行いません。

1.6. 多様性の理解

各国、各地域の文化・宗教・慣習・制度などを尊重し、価値観の多様性を理解したうえで行動するように努め、宗教的慣習の履行に特別な施設などを必要とする社員が多い職場においては、妥当な設備を提供することに努めます。また、障がいのある労働者に対して、合理的配慮(物理的環境への配慮・意思疎通への配慮・ルールや慣行に対する柔軟な変更など)に基づいた対応を行うことに努めます。

1.7. 人道的な処遇

セクシャル・ハラスメント、身体的又は精神的な抑圧、言葉による虐待など、職場における嫌がらせや非人道的な取扱いがないよう努め、そのような扱いの脅威がないよう懲戒についての方針や手続きを明確に定め、社員に周知します。

(次頁につづく)

ロームグループ労働方針(つづき)

1.8. 雇用の自主性

強制、拘束や非人道的な労働力はこれを用いません。全ての労働は自主的なものであり、社員は各国、各地域の関係法令の定める基準で雇用の終了を申し出ることにより、自由に離職することができますようにします。また、業務に従事していない時間については、社内規則等に従って職場を離れることができますようにします。雇用の条件として社員に身分証明書等の引き渡しや手数料を求めず、手数料の支払いが判明した場合は、当該社員に払い戻します。社員にかせられる手数料はこれを全て開示します。労働条件等は社員が内容を理解できる言語で書面をもって通知するように努めます。

1.9. 児童労働の禁止

国際規範及び関係法令で定められた最低就労年齢未満の社員を用いた児童労働は行いません。関係法令に沿った職場訓練プログラムの利用が行われるよう制度を整えるとともに、18歳未満の社員については、健康と安全が危険にさらされる業務に従事をさせません。

1.10. 労働時間

緊急時や非常時を除き、国際規範及び関係法令で定められている労働時間を超えて労働はさせないように努めます。また、身体的、精神的健康を損なう過重労働が行われないように努め、社員には関係法令に従った適切な休憩時間及び、1週間に最低1日の休日を与えます。また傷病や出産の場合には、各国・地域及び会社が定める手続きに従うことによって、懲罰などを科せられることなく休暇の取得が認められるようにします。

1.11. 賃金と給付

国際規範及び関係法令を遵守したうえで、遅滞なく社員に賃金、超過勤務手当を支払います。勤務時間、超過勤務手当の支払基準などの内容は文書によって適切に社員に伝えるとともに、税金、社会保険料などの控除項目も含めて適切に記録を保管します。また関係法令で定める基準を超えて懲戒処分としての賃金の減額などは行いません。

1.12. 結社の自由

国際規範及び関係法令に従い、社員の結社の自由、労働組合への加入又は非加入などの権利を尊重します。また、社員が報復、脅迫、嫌がらせを恐れずに、労働条件や経営慣行に関して、経営層と率直に話し合う機会がもてるように努めます。

2. 管理システム

ロームグループは、労働方針を遵守するための管理システムを構築し、継続的な改善を促進します。管理システムは、適用される国際規範、関係法令及び顧客要求事項への適合及び、関連する業務リスクの明確化と低減を確実に行えるように設計するものとします。

(次頁につづく)

ロームグループ労働方針(つづき)

2.1. 責任

ロームグループは、労働・倫理マネジメントマニュアルに定められたトップマネジメントによって承認された労働方針に基づき、管理システムを運用します。

2.2. 責任者の明確化

ロームグループは、管理システムと関連事項の実施を確実にする社内の責任者を明確にし、トップマネジメントは、管理システム状況の定期的なレビューを行うものとします。

2.3. 法律と顧客要求

国際規範、関係法令及び顧客要求事項を特定、監視、理解する手続きを明確にします。

2.4. リスク評価とリスク管理

事業活動に関わるリスクを特定、相対的な重要度を判定し、特定したリスクの管理と法令遵守のための手続きを明確にします。

2.5. 改善目標

社会的責任を果たすために、改善目標、実施計画を定め、定期的な達成度の評価及び見直しを行います。

2.6. 研修

労働方針に基づき、改善目標を達成し、国際規範、関係法令及び顧客要求事項の要求を満たすために、社員を対象とした研修を実施します。

2.7. コミュニケーション

労働方針、改善目標、達成度の評価を正確にわかりやすく、社員、サプライヤー及び顧客に伝える手続きを明確にします。

2.8. 社員のフィードバックと参加

労働方針に定めた事項に関して、社員の理解度を評価し、社員からフィードバックを得て、持続的な改善を図る手続きを明確にします。

2.9. 監査と評価

国際規範、関係法令及び顧客要求事項への遵守を確認するため、定期的な自己評価を行います。

2.10. 是正及び予防

社内又は社外の監査等によって明らかになった欠陥や不備を適切な期間内に是正し、予防処置を施す手続きを明確にします。

2.11. 文書化と記録

管理システムに関わる記録を労働・倫理マネジメントマニュアル及び関連する諸規定に沿って作成し保管します。

2.12. サプライヤー責任

労働方針で定める要件をサプライヤーに伝え、その遵守状況を監視する手続きを明確にします。

ロームグループ安全衛生方針

ロームグループはCSRの精神に則り、すべての事業活動において安全と健康が最優先であることを認識し、快適で安心して働ける職場環境作りと、心身の健康の保持・増進に積極的に取り組む。

1. 安全衛生関係諸法令やその他の要求事項および社内規定を順守する。
2. リスクアセスメントを実施し、職場における危険源とリスクの大きさを特定したうえで管理策を実行することでリスクレベルを低減させ労働災害を防止する。
3. 安全・健康に関する教育・訓練等を計画的に行い意識の向上に努めるとともに、自主的活動の活性化により快適な職場づくりを推進し、負傷・心身の疾病予防を図る。
4. 働く人との協議および働く人が意思決定へ関与することにより、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、運用する。
5. 安全衛生目標・実施計画を立案し、適切な資源を投入することで、全員参加型で継続的な改善活動を実施する。

ロームグループ環境方針

われわれは、つねに地球環境保全に配慮し、人類の健康的な存続と企業の恒久的な繁栄に貢献するものとする。

1. 持続可能な社会の実現に向け、資源の有効活用を促進すると共に、環境汚染の予防と生物多様性に配慮し、環境保全活動に取り組む。
2. 環境パフォーマンス向上のため、環境目標の立案、実施計画の遂行、環境パフォーマンスの監視・評価をする一連の環境マネジメントシステムを確実に運用し、課題を継続的に改善する。
3. お客様の省エネ・小型化に寄与する環境配慮型製品を開発することで、環境問題等の社会的な課題の解決・軽減に貢献する。
4. 開発から調達・物流・販売までの一連の事業活動を通し、環境負荷の最小化を追求するため、エネルギー・原材料・水資源の有効活用、温室効果ガス・廃棄物・水の排出量削減、材料や副資材に含まれる化学物資の確実な管理に取り組む。
5. 生活環境や地球環境に配慮する社員の育成と関係者の啓発に努める。
6. 国内外の環境法規制や地域協定及び、同意したお客様等の要求事項を遵守する。
7. 環境情報の適切な開示や地域環境への貢献により、ステークホルダーとの連携・協働を図る。

ロームグループ倫理方針

「国際規範等の尊重と法令・企業倫理・社内規則等の遵守」

ロームグループは、「法令等を守る企業」として、あらゆるステークホルダーから信頼される存在であり続けるため、常に関係法令、企業倫理、社内規則等を遵守して事業活動を遂行するとともに、そのグローバル化に対応し、国際規範等を尊重します。

1. 行動指針

方針に基づき、ロームグループは以下のとおり行動します。

1.1 公正な行動

会社は社会の公器であるとの自覚と責任のもと、一人ひとりが会社を代表していることを意識し、常に社会的良識に基づき、誠実かつ公正に行動します。

1.2 法令及び企業倫理の遵守

常に遵法精神と確固たる倫理観をもって、誠実に事業活動を行います。また、平素から事業活動に必要な各国の関係法令などの情報を入手し、その理解を深めるよう努めます。また、関係法令に対応した社内規則を整備し、周知徹底とその遵守を図ります。

1.3 個人的利益相反の禁止

会社と個人が利益相反を生じる、あるいは生じる恐れのある行為を禁止します。

1.4 コンプライアンス・ホットラインと通報者の保護

コンプライアンス・ホットライン運用規定に基づき、社員が、業務遂行にあたって、この倫理方針又は関係法令や企業倫理に違反する疑いを持った場合、又は利益相反がある場合やその恐れがある場合に、その旨を通報できる窓口(コンプライアンス・ホットラインなど)を設置します。また、関係法令に違反する行為またはその疑いのある行為がある場合には、直ちに是正措置を行い、再発防止又は未然防止を図るとともに、違反行為に対して厳正に対処します。また、違反行為を拒否した場合及び、違反行為又はその疑いを報告した者に対しても、報告したことを理由とする不利益な扱いを行いません。

1.5 贈収賄等の防止

贈収賄防止管理規定に基づき、国際規範等が求める腐敗防止の趣旨に賛同し、透明性、誠実性のある事業活動を継続するため、各国の政府機関及びその役職員、政治家等に対して、贈賄を目的とした、または贈賄が疑われる行為を、一切行いません。また、贈収賄のみならず、いかなる形式の腐敗行為、強要、横領も禁止します。

1.6 過剰な接待・贈答の禁止

接待手続規定を遵守し、社会通念の範囲を超える贈り物、飲食その他の経済的利益の提供を行いません。また、お取引先様からの接待・贈答などの提供の申し入れに対しても各国、各地域において明確な方針、監視手続き等を設け、個人的な利益供与を受けません。

(次頁につづく)

ロームグループ倫理方針(つづき)

1.7 情報開示

ステークホルダーに対して、関係法令に基づく情報開示だけでなく、ロームグループの企業目的・方針、事業活動、社会貢献活動などの社会との関わりに関する情報についても、積極的かつ公正公平、タイムリーに開示します。

1.8 知的財産権

あらゆる部門の固有技術を高め、自らの知的財産を適正に権利化し、活用することにより企業価値の向上を図ります。また、知的財産権を尊重し、他者の権利を無断で使用したり、自らの権利を濫用しません。

1.9 公正な営業活動の実践

グローバルに事業展開を図るにあたり、不当な取引制限行為等の防止管理規定を遵守し、自由な市場競争を尊重し、公正な営業活動を実践します。関係法令や社会倫理あるいは契約条項を遵守し、これに反してまで売上や利益の増大を求めません。同業者との競争を制限する取り決め(カルテル)や入札談合、架空取引、販売価格の拘束など、関係法令や社会倫理あるいは契約条項に違反する取引は行いません。また、国際社会の平和と安全のために、輸出入の関係法令を遵守します。

1.10 公正かつ適切な表現

宣伝・広告活動において関係法令を遵守し、常に事実に基づく公正かつ適切な表現を行います。公序良俗に従い、虚偽の情報、誹謗中傷、社会的差別や人権侵害等にあたる不当な表現は行いません。

1.11 紛争鉱物の不使用

人権保護の観点から、紛争地域において非人道的な行為を行っている武装勢力の資金源となっている紛争鉱物を、商品の原料として使用しないよう努めます。

1.12 機密情報・個人情報の管理

事業活動を行うなかで知り得たロームグループの機密情報やお取引先様などから取得した第三者の機密情報、関係者のプライバシーに係る情報及び個人情報について、機密情報管理規定及び個人情報保護規定に基づき、内部管理の徹底を図ります。

1.13 公正な会計処理と開示

公正な会計処理と事実に基づく情報を適切に記録・報告するとともに、関係法令に基づき適正に納税します。あらゆるステークホルダーの関心に配慮するとともに、その立場を尊重し、情報開示を通じて相互の信頼関係の構築・向上に努めます。

2. 管理システム

ロームグループは、倫理方針を遵守するための管理システムを構築し、継続的な改善を促進します。管理システムは、適用される国際規範、関係法令、顧客要求事項への適合及び関連する業務リスクの明確化と低減を確実に行えるように設計するものとします。

ロームグループ倫理方針(つづき)

2.1 責任

ロームグループは、労働・倫理マネジメントマニュアルに定められたトップマネジメントによって承認された倫理方針に基づき、管理システムを運用します。

2.2 責任者の明確化

管理システムと関連事項の実施を確実にする社内の責任者を明確にし、トップマネジメントは、管理システム状況の定期的なレビューを行います。

2.3 法律と顧客要求

国際規範、関係法令及び顧客要求事項を特定、監視、理解する手続きを明確にします。

2.4 リスク評価とリスク管理

事業活動に関わるリスクを特定し、相対的な重要度を判定するとともに、特定したリスクの管理と法令遵守のための手続きを明確にします。

2.5 改善目標

社会的責任を果たすために、改善目標、実施計画を定め、定期的な達成度の評価及び見直しを行います。

2.6 研修

倫理方針に基づき改善目標を達成し、国際規範、関係法令及び顧客要求事項の要求を満たすために、社員を対象とした研修を実施します。

2.7 コミュニケーション

倫理方針、改善目標、達成度の評価を正確にわかりやすく、社員、サプライヤー及び顧客に伝える手続きを明確にします。

2.8 社員のフィードバックと参加

倫理方針に定めた事項に関して、社員の理解度を評価し、社員からフィードバックを得て、持続的な改善を図る手続きを明確にします。

2.9 監査と評価

国際規範、関係法令及び顧客要求事項への遵守を確認するため、定期的な自己評価を行います。

2.10 是正及び予防

社内又は社外の監査等によって明らかになった欠陥や不備を適切な期間内に是正し、予防処置を施す手続きを明確にします。

2.11 文書化と記録

管理システムに関わる記録を労働・倫理マネジメントマニュアル及び関連する諸規定に沿って作成し保管します。

2.12 サプライヤー責任

倫理方針で定める要件をサプライヤーに伝え、その遵守状況を監視する手続きを明確にします。

ロームグループ情報セキュリティ方針

1. コンプライアンス

ロームグループは、情報セキュリティに関する国内外の法令、規範および契約上の義務を遵守します。また、それらに準拠・適合した情報セキュリティ関連の社内規定を整備し、遵守徹底を図ります。

2. 情報セキュリティ管理体制

ロームグループは、情報セキュリティの取り組みを、経営ならびに事業における重要課題のひとつと認識し、トップマネジメントの指揮のもと、情報セキュリティ管理体制を確立し、組織的、人的、物理的および技術的な情報セキュリティを維持し、継続的改善に努めます。

3. 情報資産の保護

ロームグループは、ロームグループの扱う情報資産の機密性、完全性および可用性に対する脅威から情報資産を適切に保護し、適切な管理措置を講じます。

4. 事故発生予防と発生時の対応

ロームグループは、情報セキュリティ事故の防止に努めるとともに、万一、事故が発生した場合には、適切な初動対応を迅速に実施することで影響を最小限に抑え、その原因を究明して再発防止に努めます。

5. 教育・訓練

ロームグループは、トップマネジメントおよび従業員へ、情報セキュリティの意識向上を図るため、情報セキュリティに関する教育・訓練を継続的に行います。

6. サプライチェーン全体の情報セキュリティの確保

ロームグループは、取引先、委託先などのサプライチェーン全体の情報セキュリティの維持・向上を図ります。

ロームグループリスク管理・事業継続方針

「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針を実践し、ロームグループにおけるリスク管理と事業継続マネジメントを推進するため、以下の通り定める。

リスク管理

- ・グループ一体となったグローバルなリスク管理を推進する。
- ・重要リスクを特定・評価するとともに、損失を最小限に抑えるための対策を行う。
- ・重要リスクの評価や対応状況を定期的に見直し、経営陣と共有する。
- ・事案発生時には速やかに情報収集・報告を行い、適宜、事業継続・復旧計画に移行する。

事業継続

- ・社員及び関係者の安全確保・安否確認を最優先事項とし、火災や環境汚染などの二次災害の発生防止に努める。
- ・サプライチェーンを維持するため、迅速な生産復旧・事業復旧を図る。
- ・会社として求められる社会的責務の遂行を図る。
- ・事業継続マネジメントの推進及び復旧活動は、経営陣の指揮のもと全社一丸となって取り組む。
- ・事業継続計画を事業環境の変化に応じて定期的に見直し、事業継続マネジメントシステムの継続的な改善に努める。

ロームグループ品質コンプライアンス行動指針

1. 公正な行動(インテグリティ/倫理を基にした行動)

私達は、会社は公器であるとの自覚と責任のもと、一人ひとりが会社を代表していることを意識し、常に社会的良識に基づき、誠実かつ公正に行動します。

2. 品質を第一とする生産活動

私達は、全ての工程において、品質保証の体制を確立し、生産活動を行います。

3. お客様の信頼と期待に応えるものづくり

私達は、お客様の信頼と期待に応えるため常にお客様の立場に立ち、お客様のニーズの変化を的確につかんだ商品の生産に努めます。そのため、お客様に満足して使用いただける品質、性能、安全、価格の実現に努めます。

4. 品質第一

私たちは、法令、お客様との契約事項、社内規則を遵守し、品質を第一に開発、生産、販売活動を行い、商品の安全性を確保します。製造物責任問題が生じないよう万全を期し、高い機能・性能と信頼性を確保するよう努めます。

5. 正確で理解しやすい情報の提供

私達は、商品の安全性を保ち、事故を未然に防止するため、使用環境、使用形態などの「安全性に関する情報」を、正確で理解しやすい表現を用いて提供します。

6. 事故発生時の対応

私達は、万一、商品の不具合に関する情報を入手した場合、速やかに事実確認を行い、その結果、安全上の問題が発生した場合は、誠意をもって速やかに原因を究明し、迅速かつ適切に対応するとともに、事故の拡大防止と再発防止に努めます。

Ⅲ.ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン

ロームグループお取引先様行動規範

お取引先様は、すべての事業活動において、それぞれの国の法令、規則を遵守し操業しなければならない。また、法令を遵守するだけでなく、国際的に認められた、より高い基準に基づいて、社会や環境に対する責任と企業倫理を高めなければならない。

◎このガイドライン全般に関する要請事項は、以下の通りです。

- ① ロームグループが、Ⅱ章に掲げる各種方針に基づき、主に電子機器関係のメーカーに、自動車、玩具、飛行機、IoTテクノロジー企業も加え構成される団体ある、「RBA(Responsible Business Alliance)」が策定する行動規範に準拠した活動を進めることを理解し、お取引先様においてもその遵守に努めなければならない。

【RBA 行動規範】

RBA(Responsible Business Alliance)行動規範とは、主に電子機器関係のメーカーに、自動車、玩具、飛行機、IoTテクノロジー企業も加え構成される団体が策定した規範です。RBA行動規範は、エレクトロニクス産業、または電子機器が主な部品である産業、およびそのサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者に対する敬意と尊厳を持って処遇すること、さらに環境への責任と共に、業務を倫理的に行うための基準を規定しています。行動規範は、労働、安全衛生、環境、倫理などの分野とその管理システムを対象としており、ロームグループ SCM ガイドラインの基本としている規範です。

- ② ロームグループが前項の遵守状況を確認するため実施するセルフアセスメント(自己評価)やCSR調達監査に対しご協力いただかなければならない。
- ③ 自己評価やCSR調達監査の結果、ロームグループが合理的に必要と判断する場合、遵守状況の改善に努めなければならない。
- ④ 天災や情報セキュリティ事故等によりお取引先様自身に被害が発生し、その影響が弊社企業活動に及ぶことが想定される場合、必ず弊社調達部担当バイヤーへ連絡をお願いします。

(1) サステナビリティ※推進体制

ロームグループは、創業当時より「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針を実践することで、社会の持続的な発展に貢献してきました。

お客様を含めた企業をとりまくステークホルダーは、単に品質が良いかだけでは製品の購入の判断(企業の評価)をせず、QCDS(=品質、コスト、納期、サポート)などの「製品品質」に、CSR(=企業の社会的責任)である「経営品質」を加えた、「会社の品質」という形で総合的に製品の購入を判断(企業の評価)されることが当たり前の時代になっています。

ロームグループのサステナビリティ推進に関する事業活動を、RBA 行動規範を始めとしたお客様の規範の変遷にしっかりと適合させるため、EHSS(Environment、Health&Safety、Sustainability)統括委員会のもと、サステナビリティ推進体制を構築しました。EHSS 統括委員会の傘下には、労働、安全衛生、環境、倫理、情報、サプライチェーン、品質、リスク管理・BCM の各マネジメントシステムが設置されています。各マネジメントシステムが主体となり、CSRを経営に結び付け、サステナビリティな社会によりいっそう貢献していくことを、サプライチェーン全体で目指していきたいと考えております。



ロームグループとしては、お取引先様においてもこの考えに賛同いただき、「サステナビリティ推進体制」の構築をお願いします。そのために、以下の①～④に示す内容について実践頂きたいと考えます。

※サステナビリティ(Sustainability)とは、人間・企業・社会・地球環境が将来にわたって「持続可能であること」を指す。

① 会社の経営方針の策定と周知(サステナビリティ方針)

企業の経営品質の方向性を示すサステナビリティに関する方針が経営層によって定められ、その意図する内容を、社員に教育し、掲示、配布など、あらゆる手段で周知しておくことが求められます。

② サステナビリティ行動指針の策定及び教育

経営方針(サステナビリティ方針)を実現するためには、この SCM ガイドラインに示される項目の細部にわたって、社員が実践すべき行動を記述し示す行動指針を定め、教育により徹底することが大切です。

③ サステナビリティ推進体制の構築と推進

サステナビリティを推進するためには、方針に沿って推進する組織を構築し、個別、全体それぞれに責任と権限を付与した上で、計画に基づいて実践しレビューをするマネジメントシステム体制の構築が必要です。

④ 社会貢献への参画と実施

企業の持続可能性においては、社会・地域との共存が不可欠です。社会・地域への貢献活動は、企業の存在価値を高め、ひいては高い評価につながると考えます。

(2)労働

労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって彼らに接することに取り組みます。これは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。本規範の策定にあたっては、付属文書に記載の基準を参考していますが、これらの基準から役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

労働基準は以下の通りです。

① 雇用の自由選択

拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由 zu 不合理な制約を課したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供しなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならない、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはないものとします。労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

② 若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15 歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。18 歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューデリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません。児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

③ 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週 60 時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には 7 日間に 1 日以上の上の休日を与えてはなりません。

④ 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。

⑤ 差別の排除/ハラスメントの禁止/人道

ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャル・ハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。労働者には、宗教的慣習や障害に対する合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。これは、ILO 差別待遇(雇用及び職業)条約(第 111 号)を考慮して草案したものです。

⑥ 結社の自由

労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。労働者および／またはその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。これらの原則に沿って、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められるものとします。

(3)安全衛生

業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識しています。

また、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることを認識しています。

ISO45001やILO労働安全衛生ガイドラインなどの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

安全衛生基準は以下の通りです。

① 職務上の安全

労働者の潜在的な危険(たとえば、化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火、車両、および落下の危険)への暴露の可能性に対し、適切な設計、工学的および管理による統制、予防保全、および安全作業手順(ロックアウト／タグアウトを含む)、および継続的な安全上のトレーニングを通して、特定、評価、管理されなければなりません。これらの手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で、正しく保守された個人保護具および教材が提供されなければなりません。高い危険性のある労働環境から妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性・授乳期の女性の割り当てを外し、職務に関連するものを含む、妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性・授乳期の女性への労働安全衛生上のリスクをなくすか軽減する、および育児中の母親の妥当な施設を含める等、妥当な手順を踏む必要もあります。

② 緊急時の備え

潜在的な緊急事態および緊急時は、特定・評価され、その影響は、緊急事態発生報告、従業員通知および避難手順、労働者の教育訓練、適切な火災探知器および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復旧計画を含む、緊急対策計画および対応手順の実施により、最小限に抑えられなければなりません。かかる計画および手順は、生命、環境、および資産への損害を最小化することに重点を置くものとします。

③ 労働災害及び疾病

労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、ケースの調査、および原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定を含む、手順および体系が、労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために実施されなければなりません。

④ 労働安全上のリスク管理

労働者の化学的、生物学的、物理的物質への暴露は、管理体系に基づき、特定、評価、管理されなければなりません。危険の可能性は、適切な設計、工学的および運営管理による制御によって、排除するか、統制されなければなりません。かかる手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は、適切な、よく維持された、個人用保護具が提供され、これを使用しなければなりません。保護プログラムには、これらの危険に関わるリスクに関する教材が含まれます。

⑤ 人間工学に関する管理

手作業による原材料取り扱い、重量物または反復的な持ち上げ作業、長時間の立ち作業、および極度に繰り返しの多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への暴露は、特定、評価、管理されなければなりません。

⑥ 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

⑦ 化学薬品の審査

化学薬品を使用・購入するにあたり、その物質を審査・承認を得るプロセスを持たなければなりません。又承認された物質については、それら詳細を説明できる化学薬品リスト(化学物質名、CASNO、使用および保管場所、有害物質の量、法律で許可されている最大保管量)の作成を行い、年1回審査して更新するものとします。

⑧ 化学薬品の保管

化学物質の保管を行う場合は、その物質に適した材質で損傷や漏れのない容器で保管するものとします。また、化学物質がこぼれる危険がある場合、積み重ねは行わず、流出区域を制限して周辺地域および環境の汚染を防止する二次格納容器(施設)の内部で保管するものとします。

⑨ 化学物質の危険性の通達

MSDS(製品安全データシート)またはSDS(安全性データシート)が、母国語または理解出来る言語にて作成されており、化学物質を使用するエリアの従業員がこれらのシートすべてをすぐに参照できるようにしておくものとします。また、化学物質の容器などには、適用法令に従い、内容物名やGHS(Globally Harmonized System for Classification and Labeling Chemicals)表示をラベル貼付けします。

⑩ 衛生設備、食事、および住居

労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供されなければなりません。または労働者斡旋業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明と換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる適切な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

⑪ 安全衛生のコミュニケーション

労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が暴露することになるあらゆる特定される職場の危険（機械、電気、化学、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報とトレーニングを提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に格納されるものとします。

トレーニングは、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供します。労働者が、報復を受けることなく、健康及び安全に関する懸念を提起するよう奨励されるものとします。

(4)環境

環境面の責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識しています。製造作業においては、公衆の安全衛生を守りながら、地域、環境、および天然資源への有害事象を最小限に抑えなければなりません。ISO14001と環境管理・監査システム(Eco Management and Auditt System、EMAS)などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

環境基準は以下の通りです。

① 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証(たとえば、排出のモニタリング)、認可書、および登録を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要求事項を遵守しなくてはなりません。

② 汚染防止と資源保護

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は、発生源で、または汚染防止機器の設置、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更などの実践、あるいは他の手段で最低限に抑えるか、なくす必要があります。水、化石燃料、鉱物、原生林製品などの天然資源に関しては、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更、材料の代替、再利用、保全、リサイクル、または他の手段などを実践することで、その使用を抑えるものとします。

③ 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベル付け、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

④ 固形廃棄物

固形廃棄物(有害物以外)の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施するものとします。廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

⑤ 大気への排出

稼働により発生する揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼の副産物は、排出される前に必要に応じて特性確認、日常的監視、制御、および処理をしなければなりません。オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書及び適用される規則に従って効果的に管理されるものとします。また、大気排出管理システムの動作を日常的に監視するものとします。

⑥ 資材の制限

製品および製造(リサイクルおよび廃棄物のラベル付けを含む)における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

⑦ 水の管理

水源、使用、排出を文書化し、特性を示して、モニタリングするほか、節水機会を探し、汚染経路を制御する水の管理を実施するものとします。あらゆる排水は、排出・廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、モニタリング、管理、処理を実施しなければなりません。また、廃水処理システムと抑制システムの動作を日常的に監視し、最適な動作と規制の順守を確保するものとします。

⑧ エネルギー消費および温室効果ガスの排出

全社的な温室効果ガス削減目標を設定し、報告しなければなりません。エネルギー消費およびすべての関連するスコープ 1、2 およびスコープ 3 の重要なカテゴリーである温室効果ガスの排出量を追跡し、文書化し、公表しなければなりません。また、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限に抑える方法を追求しなければなりません。

(5)倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、以下を含む最高基準の倫理を維持しなければなりません。

倫理基準は以下の通りです。

① ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりにおいて、最高基準のインテグリティを維持しなければなりません。あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持するものとします。

② 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。この禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理および実施手順を整備するものとします。

③ 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業務慣行に従って、開示されなければなりません。サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

④ 知的財産

知的財産権を尊重しなければなりません。技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければなりません。

⑤ 公正なビジネス、広告、および競争

公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持しなければなりません。

⑥ 身元の保護と報復の排除

法律で禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者^{※1}の機密性、匿名性、および保護を確保するプログラムを維持しなければなりません。自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

^{※1} 内部告発者の定義：会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。

⑦ 責任ある鉱物調達

自社が製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タンゲステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのガイダンス」、または同等に認知されたデューデリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デューデリジェンスを実施しなければなりません。

⑧ プライバシー

サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保しなければなりません。個人情報を収集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守しなければなりません。

(6) 危機管理体制の構築

お取引先様は、従業員の生命・身体の安全を守り、事業の継続および商品の安定供給を図るため、災害や不測の事態に強い危機管理体制およびサプライチェーンを構築しなければならない。

危機管理体制の基準は、以下の通りです。

① BCP策定

事業継続に影響を及ぼすリスクの種類とリスクの程度を定義し、事業継続計画(BCP)を策定しなければならない。

② 緊急連絡網の整備

貴社サプライヤーも含めた緊急連絡網を整備・維持し、被害の最小化を図るとともに、迅速な復旧と対策を講じなければならない。

③ 複数生産拠点化または代替生産拠点の確保

貴社の生産拠点が被災したことを想定し、複数生産拠点化または代替生産拠点の確保を進めなければならない。

④ 貴社商品の安全在庫設定

貴社の生産拠点が被災したことを想定し、商品の安全在庫設定と実行を進め、供給リスクの極小化に努めなければならない。

⑤ クリティカル原材料のリスト化

貴社商品を生産する上でのクリティカル原材料^{※2}について、そのサプライヤーや生産拠点をリスト化し、定期的に見直さなければならない。

原材料の供給が滞る危険が生じた場合の調達方法や手段を想定しておかなければならない。

^{※2} クリティカル原材料とは、1社供給品で且つ、1生産拠点品をいう。

⑥ サプライチェーンでのBCPの推進

サプライチェーン全体で危機管理体制を構築するため、貴社サプライヤーへBCP(Business Continuity Plan: 事業継続計画)の普及・浸透を進めなければならない。

(7) 情報セキュリティ

企業や組織にとって、情報セキュリティに対するリスクマネジメントは重要な経営課題のひとつと考えなければなりません。特に、個人情報や顧客情報などの重要情報を取り扱う場合に、これを保護することは、社会的責務でもあります。認められたマネジメントシステムである ISO27001:2022 が、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

① 情報セキュリティポリシーの策定 (ISO27001:2022: A.5.1 対応)

ポリシーや規程を組織にとって有効なものとするためには、自組織の状況に見合った内容にする必要があります。そのためには、サンプルのコピーではなく、自組織の事業やリスクを鑑みた内容とすることが重要です。また、対策の実効性を確保するためには、定めた規程類を役員や全従業員に対して十分に周知すると共に、規程類の順守状況を適宜点検し、必要に応じて見直すことが大切です。

② 従業員の守秘義務 (ISO27001:2022: A.6.5、A.6.6 対応)

すべての従業員に対して、採用や退職の際に、セキュリティ上の義務や、退職後の守秘義務など、セキュリティ上の順守事項を誓約させることで、注意義務を自覚させるとともに、就業規則や服務規律などに明示するなどして、情報セキュリティ対策に実効性を持たせます。さらに、退職や異動に際しては、貸与した資産の返却を確認すること、付与したアクセス権限を削除することも大切です。

③ 入退出管理 (ISO27001:2022: A.7.1～A.7.6 対応)

建物や事務所の中には、数多くの情報や関連する設備が所在しています。これらの情報や設備に触れる機会のある外来者に対しては、それぞれのリスクの状況を踏まえたルール of 制定と、それに従った運用を行うことが必要です。

④ 書類・記憶媒体の管理 (ISO27001:2022: A.5.9～A.5.14、A.7.10 対応)

書類や電子的な記憶媒体などによって情報が漏えいする事故が数多く発生しています。保管キャビネットの施錠やプリント出力の放置禁止、記憶媒体の粉碎廃棄など、重要な情報が記録されている書類や記憶媒体を適切に管理することが必要です。また、重要な書類などが他の物品に紛れてしまう事によって不適切な取扱が起きないように、日ごろから、事務所や会議室の整理整頓に心がけることも大切です。

⑤ 情報システムの運用管理 (ISO27001:2022: A.8.6、A.8.15、A.8.25、A.8.26 対応)

情報システムや通信ネットワークの運用管理に必要な情報セキュリティ対策には、セキュリティの確保に必要な事項を含む各種手順書の作成、手順書などのルールに従った運用の実施とその監視、ログの取得と分析などが含まれます。また、運用システムを安定して稼働させるためには、情報システムの性能や容量を監視することも大切です。

⑥ ウイルス対策 (ISO27001:2022: A.8.7 対応)

不正プログラム対策には、ウイルス対策ソフトを導入し、パターンファイルの更新を適時行うことなどが含まれます。また、定期的なウイルス検査を実施し、万が一問題が生じた場合にとるべき処置を周知しておくことも大切です。

⑦ ぜい弱性対策（ISO27001:2022: A.8.8、A.8.9、A.8.27～A.8.32 対応）

適切なぜい弱性対策には、ぜい弱性情報や脅威情報の定期的な入手、不要なサービスの停止といったセキュリティを考慮した設定、パッチ（修正プログラム）の適用、バージョン管理や構成管理、変更管理などを含みます。また、業務システムは、完成してしまった後に改変を加えることは困難で、コストも嵩みます。企画、設計などの初期の段階から情報セキュリティについて配慮することが必要です。そのためには、自組織での開発、外部委託による開発を問わず、仕様書にセキュリティ上の要求事項を盛り込むこと、設計や開発に際してぜい弱性を作り込まないように配慮すること、ぜい弱性を残さないための適切なシステム試験を実施することなどが重要です。

⑧ 紛失・盗難対策（ISO27001:2022: A.6.7、A.8.12 対応）

モバイルPCやUSBメモリなどの記憶媒体の使用場所には、外部のパブリックスペースやリモートオフィス、自宅などを含みます。外部では、内部での利用に比べて盗難や紛失のリスクが高いことを考慮し、外部持ち出しに関する規程を定めたり、強固な認証や暗号化などの対策を検討したりします。

⑨ 利用者IDの管理（ISO27001:2022: A.5.16 対応）

適切な利用者IDの管理には、利用者IDに関する規程の整備、利用者IDの定期的な見直しによる不要なIDの削除や共用IDの利用制限、本来必要ではない特権を設定したIDの発見と見直し、見破られやすい単純なパスワードの設定禁止などがあります。

⑩ アクセス権の管理（ISO27001:2022: A.5.18、A.5.20～A.5.22 対応）

適切なアクセス権の管理には、あらかじめ方針を定めておき、その方針に基づいてアクセスできる情報システムを利用者ごとに限定すること、利用できる機能を制限すること、利用者のアクセス権をレビューすることなどがあります。また、ネットワークへの接続に伴って、接続したネットワーク経由で侵入されるといったリスクが増大します。そのようなリスクを低減するためには、ネットワークへの適切なアクセス制御が不可欠です。ネットワークのアクセス制御には、たとえばネットワークの分割や外部からの接続時の認証などがあります。

⑪ システム障害対策（ISO27001:2022: A.5.29、A.5.30 対応）

情報セキュリティの重要な要素の一つである可用性に影響を与える事象のうち、影響の度合いが最も大きいのは、情報システム関連機器の障害であると言っても過言ではありません。情報システムに求められる可用性の条件を満たすためには、可用性に関する要求に対応した適切な障害対策機能の情報システムへの組み込みが欠かせません。

⑫ 事件・事故対応（ISO27001:2022: A.5.24～A.5.28 対応）

情報セキュリティに関連する事件や事故が発生した場合に、被害の拡大を防ぎ、局所化するためには、事件や事故に必要な対応を組織全体で適切かつ迅速に実施できなければなりません。そのためには、事件や事故を想定し、実施すべき作業やその実施要領を確立するとともに、現場の要員がいざというときに対応作業を円滑に実行できるように準備しておくことが必要となります。

(8) 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あるマネジメントシステムを採用、または構築する事が求められます。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的としています。(a)業務および製品に関連する適用法、規制、および顧客要求事項の遵守、(b)本ガイドラインへの適合、および(c)本ガイドラインに関連した運用リスクの特定と軽減。これらにより、継続的改善を促進するものであることも必要です。

マネジメントシステムには、以下が含まれている必要があります。

① 企業のコミットメント

経営幹部により是認され、デューデリジェンスと継続的な改善を実践することを確約する企業の人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針の策定、公開が必要です。これらは、従業員が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達することが求められます。

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実施の確保を担当する上級役員および会社の代表者を明確に特定します。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューする必要があります。

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む、適用される法律、規制、および顧客要求事項を特定、監視、および理解するプロセスが求められます。

④ リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境、安全衛生^{※3}、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であり、特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を決定し、適切な手順による管理および物理的制御の実施が必要です。

^{※3} 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場／施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設(トイレ)、キッチン／カフェテリア、および労働者の住宅／寮です。

⑤ 改善目標

社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための文書化された業績目標、ターゲット、および実施計画の策定が必要です。(かかる目標の達成による業績に関する定期評価を含む)

⑥ トレーニング

改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための、管理者および労働者に対する研修プログラムが必要です。

⑦ コミュニケーション

方針、実践、期待、およびパフォーマンス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ためのプロセスが必要です。

⑧ 労働者/ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

本ガイドラインに記載されている実践と条件に関連する場合、または必要な場合、労働者、その代表者、およびその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立が求められます。本ガイドラインで定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進するための、報復や仕返しを恐れることなく苦情およびフィードバックを提供出来る安全な環境が必要です。

⑨ 監査と評価

法規制の要求事項、本ガイドラインの内容、および社会的、環境面の責任に関連する顧客の契約上の要求事項への適合を確保するための定期的な自己評価が必要です。

⑩ 是正処置プロセス

社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不適合に対する適時の是正プロセスが必要です。

⑪ 文書化と記録

規制の遵守、会社の要求事項への適合、ならびにプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持が必要です。

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、サプライヤーの規範の遵守を監視するためのプロセスが必要です。

(9)物流

事業の継続および商品の安定供給および、物流に関わる環境負荷軽減と品質向上に継続的に取り組むために下記のガイドラインを遵守しサプライチェーンを構築願います。

① 物流品質

物流の「コスト・生産性」、「品質・サービス」、「物流・配送条件」の 3 点に関して、適切な管理がなされているか「物流管理指標(KPI)」を用いて、目標に対する現状や達成までの過程を可視化し改善を進める。

② 安全保障輸出管理の徹底

各国・地域の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います。

③ 環境負荷削減

自社での生産時や輸送時はもとより、サプライチェーン全体で発生する CO2等の温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。

④ グリーン物流

単に「物を運ぶ」という行為についてのみに着目せず、「物流」を「物を運ぶ」システム全体として捉え、組織的な対応や、人材の育成、事業所内での取り組みや、地域社会との共生をも対象とします。

(10)品質コンプライアンス

誠実かつ公正な行動で品質コンプライアンスを遵守し不正のない健全な企業活動を継続するため、下記のように遵守できる体制を整える必要があります。

※品質コンプライアンスとは：製品及びサービスに関わる品質上の規範遵守のこと、顧客との約束事を遵守すること及び法令・品質規範を遵守すること。これに反すると品質コンプライアンス違反(=品質不正)となります。

① 資源

品質コンプライアンスが遵守できる様な職場環境づくりを目指す必要があります。

(実施例)適切な人員を提供し、機械化など適切な投資を行い、資源不足がないようにしている。

② 力量

力量のない要員が担当できないような物理的、人的仕組みを持つ必要があります。

(実施例)検査等で力量のある要員、資格認定者のみが担当できるように、ID 認証等のシステム導入や、ダブルチェックなどの歯止めをかけている。

③ 認識

品質コンプライアンス遵守が最重要であることを認識する必要があります。

(実施例)品質コンプライアンスに関する定期的な教育を実施し、従業員同士でディスカッションを行っている。

④ コミュニケーション

社内の風通しを良くし、品質不正に関する情報が隠ぺいされない仕組み、環境整備が必要です。

(実施例)相談窓口の設置や、担当者を決め、社内の声を収集しやすくしている。。

⑤ 監視

品質コンプライアンス遵守についても監査対象とする必要があります。

(実施例)決められた事を決められたとおりに実施しているか、管理層や他部署による内部監査等で点検している。

⑥ データ管理

検査・測定データの改ざんができないような物理的、人的仕組みを作る必要があります。

(実施例)検査・測定結果が直接データ化され情報システムにインプットされるように、改ざんの余地がないような仕組みにしている。

参考：本ガイドラインの策定にあたっては下記基準を参照しています。より詳しい情報が必要な場合は、これらの基準等を参照していただくようお願いいたします。

国際労働機関(ILO)：労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン

<http://www.ilo.org/global/publications/books/lang--en/index.htm>

国連グローバルコンパクト

<http://ungc.jn.org/index.html>

ISO26000

<http://iso26000.jisa.or.jp/contents/>

RBA 電子業界行動規範

<http://www.responsiblebusiness.org/>

JEITA 一般社団法人 電子情報技術産業協会

<http://www.jeita.or.jp/>

ISO14001／ISO45001

<http://www.iso.org/home.html>

IPA 情報処理推進機構：情報セキュリティ対策ベンチマーク

<https://www.ipa.go.jp/security/benchmark/index.html>

本ガイドラインに関して

1. お取引先様からご提供いただいた内容については、外部へ公表することはありません。
2. 本ガイドラインの内容は、法規制、社内規程などの改定により変更する場合がありますので、
ローム株式会社のホームページで随時ご確認をお願いします。
3. 本ガイドラインに関して不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

本ガイドラインの内容に関するお問い合わせ

SCM 本部 TEL:075-321-4786

サステナビリティ推進部 e-mail csr@rohmn.co.jp

文書履歴

発行年	発行月	版	Revision
2013年	5月	初版	Rev. 001
2015年	7月	第2版	Rev. 002
2016年	6月	第3版	Rev. 003
2017年	7月	第4版	Rev. 004
2017年	12月	第5版	Rev. 005
2018年	6月	第6版	Rev. 006
2020年	4月	第7版	Rev. 007
2021年	4月	第8版	Rev. 008
2022年	6月	第9版	Rev. 009
2023年	4月	第 10 版	Rev. 010
2024年	4月	第 11 版	Rev. 011
2025年	4月	第 12 版	Rev. 012

改定履歴(主な変更内容)

版	変更項目	変更内容
第 3 版	各方針	労働方針、安全衛生方針、環境方針、倫理方針の追加
第 4 版	各方針	ロームグループ調達方針の改定
第 5 版	各方針	ロームグループ環境方針の改定
第 6 版	全般	EICC→RBAへの名称変更 RBA6. 0への対応
第 7 版	各方針 ガイドライン	ロームグループ安全衛生方針の改定 (4)安全衛生の改定
第 8 版	各方針 ガイドライン	ロームグループ情報セキュリティ方針の追加 (1)CSR推進についての追加 (2)RBA行動規範の追加 (8)情報セキュリティの追加
第 9 版	全般 各方針 ガイドライン	・ロームグループ CSR 調達ガイドライン→ロームグループサプライチェーンマネジメント(SCM)ガイドラインへ名称変更 ・ロームグループ CSR 方針→ロームグループサステナビリティ方針への名称変更及び改定 ・ロームグループ調達方針→ロームグループサプライチェーンマネジメント方針への名称変更及び改定 ・ロームグループ情報セキュリティ方針の改定 (1)CSR推進体制→(1)サステナビリティ推進体制 (6)倫理の改定 (10)物流の追加
第 10 版	各方針 ガイドライン お取引先様行動規範 (4)安全衛生 (5)環境 (6)倫理	サステナビリティ方針の改定 労働方針の改定 倫理方針の改定 ④ 追加 ⑪ 健康及び安全に関する懸念への提起奨励の追加 ① 文言の修正 ⑤ オゾン層破壊物質の管理について追加 ⑧ 温室効果ガスの削減目標設定について追加 ⑧ 責任ある鉱物調達におけるデューデリジェンスについて追加

次項につづく

改定履歴(主な変更内容)つづき

版	変更項目	変更内容
第 11 版	各方針 ガイドライン	・ロームグループ人権方針(追加) ・ロームグループリスク管理・事業継続方針(追加) ・ロームグループ品質コンプライアンス行動指針(追加) (2)労働 ① 雇用の自由選択(改定) ② 若年労働者(改定) ③ 労働時間(改定) ④ 賃金および福利厚生(改定) ⑤ 差別の排除/ハラスメントの禁止/人道(改定) ⑥ 結社の自由(改定) (4)環境 ⑧エネルギー消費および温室効果ガスの排出(スコプ 3 追加) (6)情報セキュリティ ⑦ぜい弱性対策 (業務システム追記) ⑩アクセス権の管理(ネットワークアクセス制御追記) ⑫事件・事故対応(追記) (10)品質コンプライアンス(追記)
第 12 版	ロームグループサプライチェーンマネジメント方針 6. CSR調達/CSR物流 労働方針 1.6. 多様性の理解 (8)マネジメントシステム ①企業のコミットメント ⑧労働者/ステークホルダーの関与と救済へのアクセス (7)情報セキュリティ	「グリーン調達ガイドライン」廃止に伴う一文削除 障がい者への配慮を追記 コンプライアンス →デューデリジェンス 社会環境に対する責任→人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針の宣言 →方針の策定・公開 (追記)従業員への伝達 苦情処理の対象にステークホルダー追加 苦情処理メカニズム→双方向コミュニケーションのプロセス (追記)報復を恐れることのない環境づくり 各項目に関係する ISO27001 の項番を追記

