

# ニコンCSR調達基準

2020年10月1日（第1.3版）

株式会社 



## 1. ニコンにおける CSR 調達について

近年、社会の持続的な発展のために、企業が求められる役割と責任は、確実に高まっています。そのような中、ニコンは、「信頼と創造」を企業理念に掲げ、事業活動を通じて社会とともに歩む努力を続けてきました。ニコン CSR 活動の指針である「ニコン行動規範」は、企業理念「信頼と創造」を支える基盤となっています。

今般、『ニコン調達基本方針』の改定、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA、旧電子業界 CSR アライアンス(EICC))における行動規範 RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCT の改定に合わせて、『ニコンCSR調達基準』を改定しました。

つきましては、調達パートナーにおかれましては、『ニコンCSR調達基準』の各項目について、遵守頂くとともに、サプライチェーンにおけるCSRの推進により一層のご協力を頂きたいと思っております。また、時代に応じて変化する国際社会の要請を常に把握し、それに答えられるよう、この『ニコンCSR調達基準』は、適宜、見直し、改定を行なってまいりますので、ご理解頂きたく、お願いいたします。

### ニコン調達基本方針

ニコン<sup>※</sup>は、“調達先とニコンは、共に社会に役立つ製品・ソリューションを作り、提供するためのパートナー”という考え方のもとに、相互理解を深め、信頼関係を築くよう努力し、共存共栄を目指します。

#### 1. 持続可能な企業活動

ニコンは、法令・社会規範を遵守し、健全で公正な企業活動を行うとともに、サプライチェーンにおける強制労働、児童労働、環境破壊などの社会的課題に対して取り組みます。

サプライチェーン全体に対しても、これらの社会的責任を意識した行動を要請します。

#### 2. 門戸を開放した調達

ニコンは、長期的、国際的視野に立ち、広く内外に開かれた調達活動を行います。

#### 3. 公正な競争に基づく調達

公正な自由競争の原則に基づき、品質、経済性、納期、技術はもとより社会的責任への取り組み等の企業の信頼性等について、優れた特性をお持ちの調達先を優先します。

※ニコンとは「株式会社ニコンおよび国内外の子会社」とする。なお、関連会社は当該基本方針またはそれに準ずる内容を適用することを推奨する。

## 2. ニコンCSR調達基準(概要)

ニコンが事業を展開する上で、調達パートナーを含めたサプライチェーンとして、社会的責任を果たす取り組みが強く求められており、これに応えるために事業パートナーである調達パートナーにも、以下の項目について遵守頂くようお願いいたします。本基準を採用する前提として、まず調達パートナーは、事業活動のあらゆる面で、事業活動を行なう国の法令、規則、規定を遵守しなければならないことを理解していることが重要です。本基準では、さらに法令遵守を超えて、国際的な基準に基づいた先進的な社会・環境活動に取り組むことを推奨しています。

本基準は5つのセクションに分かれています。セクションA、B、C はそれぞれ、労働、安全衛生、環境に関する基準を定めています。セクションD では企業倫理に関する基準を加え、セクションE では本基準の遵守を管理するための適切なシステムについて説明しています。これらはレスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA、旧電子業界CSRアライアンス(EICC))における行動規範 RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCTに準拠した内容となっております。

### A) 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接することをお願いいたします。これは、派遣、移民、学生、契約、直接雇用、その他あらゆる形態の労働者を含むすべての労働者に適用されます。同時に事業活動の基盤をおく各国・地域において施行されている人権・労働に関する法令・社会規範(「紛争鉱物問題」の背景にある児童労働・強制労働の禁止など)の遵守をお願いいたします。本基準の制定にあたっては、ILOの「労働における基本的原則及び権利に関する ILO宣言」や国連の世界人権宣言を含む、主要な国際人権基準を参考にしているため、これらの基準からも、本基準を理解する上で有用な情報が得られます。

### B) 安全衛生

職場での負傷や疾病を最小限に抑制することに加えて、安全で健康な職場環境は、製品やサービスの質、製造の一貫性、従業員の定着や士気を高めるということを認識するようお願いいたします。また、職場の衛生と安全の問題を特定し、解決するためには、従業員への情報提供と教育を継続的に実施することが重要であることも認識する必要があります。

本基準の制定にあたっては、OHSAS 18001 や ILO の労働安全衛生ガイドラインなどの広く認知された管理システムを参考にしているため、これらの基準からも、本基準を理解する上で有用な情報が得られます。

### C) 環境保全

国際レベルの製品の製造には、環境に対する責任が不可欠であることを認識するようお願いいたします。製造の過程において生じる社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑え、同時に人々の健康と安全の確保に努めるようお願いいたします。本基準の制定にあたっては、ISO 14001 や環境管理・監査制度 (Eco Management and Audit System: EMAS) などの広く認知された管理システムを参考にしているため、これらの基準からも、本基準を理解する上で有用な情報が得られます。

### D) 倫理

社会的責任を果たし、ビジネスの成功を実現するために、健全でかつ公明正大な事業経営と、経営状況などの適正な情報の開示を行い、最高の倫理水準を維持するようお願いいたします。

### E) 管理システム

本基準を遵守するための管理システムを採用、もしくは構築するようお願いいたします。管理システムは、(a) 自社の事業や製品に関連して適用される法令、規制、顧客要求の遵守、(b) 本基準への適合、(c) 本基準に関連する業務リスクの明確化と低減を確実にこなうように設計されなければなりません。また、継続的改善を促進するものでなければなりません。

### 3. ニコンCSR調達基準（項目解説）

#### 【目次】

##### A) 労働

1. 雇用の自主性
2. 若年労働者
3. 労働時間
4. 賃金および福利厚生
5. 人道的待遇
6. 差別の排除
7. 結社の自由

##### B) 安全衛生

1. 職場上の安全
2. 緊急時への備え
3. 労働災害および疾病
4. 産業衛生
5. 身体に負荷のかかる作業
6. 機械の安全対策
7. 衛生設備、食事、および住居
8. 安全衛生のコミュニケーション

##### C) 環境保全

1. 環境許可証と報告
2. 汚染防止と省資源化
3. 有害物質
4. 固形廃棄物
5. 大気への排出
6. 材料の制限
7. 水の管理
8. エネルギー消費および温室効果ガスの排出
9. 生物多様性保全

## D) 倫理

1. 健全な企業活動
2. 不適切な利益の排除
3. 情報の公開
4. 知的財産
5. 適切な輸出管理
6. 公平な事業、広告、競争
7. 匿名性の確保、報復の排除
8. 責任ある鉱物調達
9. 情報セキュリティ

## E) 管理システム

1. 会社の取り組み
2. 経営幹部の説明責任と責任
3. 法的要件および顧客の要件
4. リスク評価とリスク管理
5. 改善目標
6. トレーニング
7. コミュニケーション
8. 労働者のフィードバックと参加、苦情
9. 監査と評価
10. 是正措置プロセス
11. 文書化と記録
12. サプライヤーの責任

《補足資料》

【責任ある鉱物調達方針】

【紙調達方針】

# ニコンCSR調達基準

調達パートナーに遵守頂く事項の下に、内容の詳細説明を記載しております。

## A) 労働

### 1. 雇用の自主性

強制、拘束(債務による拘束を含む)または年季契約労働、非自主的な囚人労働、奴隷や人身売買による労働力を用いてはなりません。これには、労働および業務目的での脅迫、強制、支配、拉致、詐欺によって弱い立場にある人を移送、蔵匿、採用、譲渡、または引き取ることが含まれます。会社が提供した施設への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の移動の自由に不合理な制約を課してはなりません。採用過程の一環として、労働者が母国を出発する前に、雇用諸条件が記載された労働者の母国語による文書の雇用契約書が提供されなくてはなりません。すべての労働は自主的なものでなくてはならず、従業員はいつでも自由に離職または雇用関係を終了することができます。雇用者および斡旋業者は、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証(労働許可証の保持が法律で義務付けている場合を除く)など従業員の身分証明書、移民申請書を、保持、廃棄、隠匿、没収、従業員による使用を阻止してはなりません。雇用者またはエージェントの採用手数料またはその他の手数料を支払うよう労働者に要求してはなりません。そのような手数料を労働者が支払ったことが判明した場合は、当該手数料は労働者に払い戻さなければなりません。

### 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。ここで言う「児童」とは、15歳未満、義務教育を修了する年齢、該当国における最低就労年齢未満で、最も高い年齢に満たない者を指します。これはあらゆる法令や規制に則った合法的な職場訓練プログラムの利用が支援されていることを前提としています。18歳未満の労働者(若年労働者)を、夜間勤務や残業を含む健康や安全が危険にさらされる業務に従事させてはなりません。学生労働者に対しては、適用される法規制に従った、適切な記録の維持、教育者の配慮、権利の保護により、適切な管理を行わなければなりません。適切なサポートとトレーニングをすべての学生労働者に提供するものとします。法律が存在しない場合、学生労働者、インターンや見習いの賃金率は、同様もしくは類似する業務を行う他の新人労働者と同じ水準でなくてはなりません。

### 3. 労働時間

ビジネス慣行研究によると、従業員の過労は、生産性の低下、離職率の増加、負傷および疾病の増加と明確なつながりがあることがわかっています。週間労働時間は現地法で定められている



限度を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、超過勤務時間を含めて週 60 時間を超えてはなりません。また、従業員には 7 日間に 1 日以上の日を与えなくてはなりません。

#### 4. 賃金及び福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務づけられている福利厚生に関連する法律を含め、すべての適用される賃金に関する法律に準拠しなければなりません。残業代に関して、現地法に準拠した上で、正規の時間給を割増した金額を支払わなければなりません。懲戒処分としての賃金からの控除は認められません。各給与支払い時に、労働者へ実施した作業に対する正確な報酬を確認できるよう十分な情報が記載された給与明細書を適切な時期に提供するものとします。臨時社員、派遣社員、その他外注した社員の使用はすべて現地法の制限を受けます。

#### 5. 人道的待遇

労働者に対するセクシャル・ハラスメント、性的虐待、体罰、肉体的または精神的抑圧、言葉による虐待など、不快で非人道的な扱いはあってはならず、また、そのような扱いの恐れがなくてはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針及び手順が明確に定義され、従業員に伝達されなければなりません。

#### 6. 差別の排除

ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに尽力する必要があります。

賃金、昇進、報奨、研修の利用などの実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的嗜好、性同一性、民族性、出身国、障害、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。労働者が宗教的な慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図るものとします。また、労働者または労働者候補に、差別的な目的で利用される可能性のある医療検査または身体検査を実施してはなりません。

#### 7. 結社の自由

団体交渉の実施および平和的な集会への参加のための、労働者それぞれの意思に基づく労働組合の結成および労働組合への参加の権利を現地法に従い尊重し、またかかる活動を差し控える労働者の権利も同様に尊重するものとします。労働者および／または彼らの代表者は、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実践に関する意見および懸念について、経営幹部と意思疎通を図り、共有できるものとします。

## B) 安全衛生

### 1. 職場上の安全

労働者が潜在的な危険(たとえば、電気およびその他のエネルギー源、火気、車両および落下への危険)にさらされる場合は、適切な設計、工学的および管理による統制、予防保全、安全作業手順(ロックアウト/タグアウトを含む)、継続的な安全上のトレーニングを通して管理されなければなりません。このような手段により、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の女性・育児中の母親の割り当てを外し、職務に関連するものを含む、妊娠中の女性と育児中の母親への労働安全衛生上のリスクをなくすか軽減しなくてはなりません。また育児中の母親のための施設設置や環境を整える等、適切な手順を踏む必要もあります。

### 2. 緊急時への備え

緊急事態は、特定・評価され、その影響は、緊急事態発生報告、従業員通知・避難手順、労働者トレーニングおよびドリル、適切な火災探知、防火設備、適切な避難施設、回復計画を含む、緊急対応計画・手順の実施により、最小限に抑えなければなりません。かかる計画と手順は、生命、環境、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. 労働災害および疾病

労働災害や疾病を予防・管理・追跡・報告するための手順および体制が構築されなければなりません。その手順及び体制には、労働者からの報告の奨励、負傷・疾病のケースの分類と記録、必要な治療の提供、ケースの調査、原因を除去するための是正措置の実施、ならびに労働者の職場への復帰の促進に関する規定が含まれなければなりません。

### 4. 産業衛生

労働者が化学的・生物学的・物理的物質にさらされる場合は、特定・評価・管理がなされなければなりません。決められた安全基準を超えないよう、工学的または管理による統制がな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、労働者の健康は、適切な個人用保護具の運用により保護されなければなりません。

### 5. 身体に負荷のかかる作業

手作業による原材料取り扱い、重量物の運搬や繰り返しの多い持ち上げ作業、長時間の立ち作

業、および極度に繰り返しの多い、またはきつい組み立て作業など、肉体的に過酷な作業にさらされる労働者への危険については、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負傷をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、防護壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

## 7. 衛生設備、食事、および住居

労働者は、すぐに利用できる清潔なトイレ施設、飲料水、衛生的な食品の調理、保存、食事のための施設を提供されなければなりません。労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な非常口、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、自由に出入りできる適切な広さの個人スペースが確保されなければなりません。

## 8. 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、適切な職場環境における安全衛生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。労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励されます。

## C) 環境保全

### 1. 環境許可証と報告

必要とされる環境上の許可証(排出監視など)、承認、登録をすべて取得し、内容を最新に維持した上で、それらの運用および報告に関する要件を遵守しなければなりません。

### 2. 汚染防止と省資源化

水とエネルギーを含む、資源の使用および、あらゆるタイプの廃棄物の発生は、その発生源において、または汚染防止機器の設置、生産、保守、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の使用は、浪費しないようにするか、生産、メンテナンス、工程の変更、資材の代用、保全、資材のリサイクルまたは再使用などの実践によって低減・削除しなければなりません。

### 3. 有害物質

環境汚染の可能性のある化学物質およびその他の物質は、特定され、安全な処理、移動、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が行われるよう管理しなければなりません。

### 4. 固形廃棄物

固形廃棄物(有害廃棄物ではないもの)の特定、管理、削減、責任ある廃棄またはリサイクルを行なう体系的な管理を実施しなければなりません。

### 5. 大気への排出

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、および燃焼により生じる副産物は、排出に先立ち、特定、定期的監視、管理および処理を行わなければなりません。大気排出管理システムの動作を定期的に監視しなければなりません。

### 6. 材料の制限

製品および製造(リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む)における特定の物質の禁止または制限に関する法律、規制、顧客要求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、汚染経路を管理する水の管理を実施しなければなりません。

操業、産業プロセスや公衆衛生施設で発生した廃水は、排出・廃棄に先立ち、必要な特性確認、監視、管理および処理を実施しなければなりません。また、廃水の発生を削減するための対策を実施する必要があります。会社は、廃水処理システムの動作を日常的に監視しなければなりません。

## 8. エネルギー消費および温室効果ガスの排出

エネルギー消費および温室効果ガスの排出は、事業所および/または会社レベルで記録され、文書化されなければなりません。エネルギー効率の向上、エネルギー消費、温室効果ガスの排出を最小化する費用対効果の大きい手法を追求しなければなりません。

## 9. 生物多様性保全

生物多様性を含む自然環境への影響に配慮し、責任ある企業としての地球環境の保全に努めなければなりません。また、森林資源の持続可能な利用に配慮した紙の調達を行い、「地球にやさしい」優れた商品を通じて社会からの信頼と共感を得なければなりません。

## D) 倫理

### 1. 健全な企業活動

すべてのビジネス関係において最高水準の健全性が維持されなければなりません。あらゆる種類の贈収賄、汚職、恐喝、横領を一切禁止する方針を保持しなければなりません。

### 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、容認してはなりません。この禁止には、ビジネスを獲得すること、ビジネスを何者かに割り当てること、または不適切な利益を取得するために、直接的あるいは第三者を通して間接的に有価物を約束、申し出、許可、提供、または授受することも含まれます。汚職防止法令の遵守を確認するため、監視および処置が実施されなければなりません。

### 3. 情報の公開

業務上の取引はすべて、透明性をもって行ない、会社の会計帳簿と記録に正確に記載しなければなりません。労働、安全衛生、環境保全、ビジネス活動、経営構造、財政状況や業績に関わる情報は、適用される規制と業界の慣例に従って開示されなければなりません。同時にリスク情報（例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚）等も開示することとします。記録の改ざんや、サプライチェーンにおける状況または業務の虚偽表示は容認されません。

### 4. 知的財産

知的財産権は尊重され、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で行わなければならない。また、顧客情報は保護されなければなりません。

### 5. 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わなければならない。

### 6. 公平な事業、広告、競争

公平な事業、広告、競争水準が維持されなければならない。

### 7. 匿名性の確保、報復の排除

法律により禁じられていない限り、サプライヤーや従業員の内部告発者の機密性、匿名性、および保護が保証されるプログラムを整備しなければならない。従業員が報復の恐れなく懸念を提起できるようコミュニケーションプロセスを整備しなくてはなりません。

### 8. 責任ある鉱物調達

責任ある鉱物調達方針を理解し、調査や監査に協力し、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組まなければならない。

自社製品に含有される、コンゴ民主共和国とその近隣国で採掘されるタンタル、錫、タングステン、金が、人権侵害に関わる武装グループに直接または間接的に資金や利益を提供していないことを合理的に保証する方針を制定しなくてはなりません。また、鉱物サプライチェーンについてデュー・デリジェンスを実施し、顧客の要請に応じてその調査手段および結果を顧客に報告しなくてはなり

ません。

## 9. 情報セキュリティ

情報セキュリティに関する以下 3 点を遵守しなければなりません。

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。
2. 個人情報の保護
  - ・ サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者全員の個人情報に関する合理的にプライバシーの保護に取り組む。また、個人情報の収集、保存、処理、移転、共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要件を遵守する。
3. 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止
  - ・ 顧客・第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する。

## E) 管理システム

### 1. 会社の取り組み

経営幹部によって承認され、記載内容の遵守と継続的改善の実施をコミットする社会的責任に関する方針を制定しなくてはなりません。その方針は、現地の言語で施設内に掲示されなくてはなりません。

### 2. 経営幹部の説明責任と責任

管理システムと関連プログラム実施については責任を負うべき経営幹部を明確にしなくてはなりません。経営幹部は、管理システム状況の定期的なレビューを行なわなくてはなりません。

### 3. 法的要件および顧客の要件

本基準の要件を含めた、適用される法令、規制、顧客要求事項を特定、監視、理解するプロセスを整備しなくてはなりません。

### 4. リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境・安全衛生、業務に関連する労働慣行、倫理のリスクに関する状況を特定する

プロセスを構築しなくてはなりません。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、リスク管理と継続的遵守を保証する適切な手順と物理的管理を実施しなくてはなりません。

## 5. 改善目標

社会的・環境的責任を改善するための書面の方針、目標、および実施計画(かかる目標達成の定期的評価を含む)を作成しなくてはなりません。

## 6. トレーニング

方針、手続き、改善目標を実践し、適用される法令と規制要求を満たすための、管理職や従業員を対象にした研修プログラムを整備しなくてはなりません。

## 7. コミュニケーション

方針、実践、期待、業績に関する明確で正確な情報を、従業員、サプライヤー、顧客に伝えるプロセスを構築しなくてはなりません。

## 8. 労働者のフィードバックと参加、苦情

本基準に記載された実践事項や条件に関して、従業員の理解度またはそれらに対する違反を評価し、従業員からフィードバックを得て、絶えず改善を図る、効果的な苦情のメカニズムを含む継続的なプロセスを構築しなくてはなりません。

## 9. 監査と評価

社会・環境責任に関する法令と規制、本基準の内容、顧客からの要求への遵守を確認するための、定期的な自己評価を行なわなくてはなりません。

## 10. 是正措置プロセス

社内または社外の評価、検査、調査、レビューによって見つかった欠陥や不備を、適切な期間内には是正するプロセスを構築しなくてはなりません。



## 11.文書化と記録

規制の遵守、会社要件への適合を保証する文書および記録を、個人情報を保護するための適切な機密性の確保のもと、作成し、維持しなくてはなりません。

## 12.サプライヤーの責任

基準が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プロセスを構築しなくてはなりません。

以 上

株式会社ニコン

制定:2015年8月15日

本基準は予告なく改定する場合がございます。

改定履歴		
改定年月日	版数	主な改定内容
2015年8月15日	第1版	制定
2016年8月1日	第1.1版	改定(RBA行動規範改定v5.1に対応)
2018年10月1日	第1.2版	改定(ニコン規程類改定とRBA行動規範改定v6.0に対応)
2020年10月1日	第1.3版	改定(責任ある鉱物調達方針に対応)

## 《補足資料》

### 【責任ある鉱物調達方針】

スズ、タンタル、タンゲステン、金、コバルトなど、紛争地域および高リスク地域で採掘や取引が行われる鉱物は、児童労働や強制労働などの人権侵害、環境破壊、紛争、社会不正の源となるリスクがあります。

ニコンは、これら鉱物資源について責任ある調達を行います。調達パートナーに本方針への合意を求め、OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスに沿って、デュー・ディリジェンスを行います。

### 【紙調達方針】

生物多様性保全、および森林資源の持続可能な利用に配慮した紙の調達を行います。

#### ◆ 運用方針

1) 紙の調達にあたり、以下の原則に基づき環境に配慮された紙を優先的に購入する。

FSC 認証紙 または 100%再生紙 (R100) を優先的に購入する。

2) 上記が無い場合は次善の紙を購入する。

A) 他の信頼できる認証制度による認証紙、再生紙 (R100 以外)

保護価値の高い森林 (HCVF、FSC の定義による) から得られたものでないことを確認すること。

または、

B) 法律や規制が遵守されていることを確認すること。

伐採に当たって原木の生産される国または地域における森林に関する法令に照らし、手続が適切になされたものであること。

3) 原料調達や企業活動において、環境・社会面での問題があると判断された企業によって生産された紙製品は購入を避ける。

以上