価値創造を支えるCSR活動 サプライチェーンにおける責任

社会動向とTDKの対応

サプライチェーンにおける社会的責任を果たすため、社会動向の変化に合わせて取り組んできたこれまでの活動・対応状況と、これらの活動の本来の目的を達成するため、サプライチェーン全体で今後どう取り組んでいくべきか、TDKの考えをご紹介します。

1990

社会動向

1990～
アパレル業界における児童労働など、
生産委託先の人権問題が
クローズアップされる

TDKの対応・実績

1993
化学物質の統合管理開始

1995
ISO14001導入を開始

1996
ISO14001発行

1997
製品アセスメント導入

三隈川工場において
TDKグループ第1号となる
ISO14001認証取得

1999
OHSAS18001発行

三隈川工場でBS8800に基づく
OHSMS認証取得

グリーン購入開始
(日本国内事業所)

2000

2000
国連グローバル・
コンパクト発足

GRI「持続可能性報告
ガイドライン」発行

OHSMS導入を決定

2002
製品環境委員会発足

企業倫理委員会
(現 企業倫理・CSR委員会)発足

TDK企業倫理綱領発行

2004
EICC設立

ISOでのSR規格化を決議

2006
特定有害物質の使用規制
「RoHS指令」施行

JEITAで、
サプライチェーンCSR推進
ガイドブックを策定

2007
EUで化学物質の登録を義務付ける
「REACH規則」発行

2010

2004
汎用電子部品の
「RoHS指令」対応完了

全社システムによる
OHSAS18001認証取得

2005
CSR推進部会発足

2007
アーティクルマネジメント
推進協議会(JAMP)に
発起人企業として参加

2008
JEITAにて
「電子部品LCAガイド」発行

2010
紛争鉱物の使用状況の開示を義務付ける
ドット・フランク法成立

組織の社会的責任に関する国際規格
「ISO26000」発行

2011
国連が「ビジネスと人権に関する
指導原則」を採択

サプライチェーンマネジメント(SCM)に
注目が高まり、お客様からの
CSR監査が急増

2009
EICCとJEITAに基づく
CSRセルフチェック開始

CSR推進室発足

2010
化学物質情報共通システム
(JAMP GP)を開示

紛争鉱物対応を開始

2011
環境基本計画
「TDK環境活動2020」策定

2012
JEITA
「責任ある鉱物調達検討会」を設置

2013
GRIガイドライン第4版発行

IIRCによる
国際統合報告フレームワーク発表

国連グローバル・コンパクトにより
Building the Post-2015 business
Engagement Architecture発表

SCMの一環として、
グローバル企業の人権課題への
注目が高まる

2012
JEITA
「責任ある鉱物調達検討会」参画

TDK企業倫理綱領改訂

自主的なCSRレベルの向上
(CSR内部監査員養成トレーニング等)
→P17-18で特集

2013
紛争鉱物ポリシーを策定し、本格対応開始

人権デューデリジェンスのための
取り組みを開始
→P19-20で特集

サプライチェーン対応についてのTDKの歴史

1990年代、生産委託先の人権問題がクローズアップされて以降、「CSRは企業が単体で取り組むのではなく、サプライチェーン全体で推進しないと完遂しない」という共通認識が形成されました。TDKグループは、多くのお客様およびお取引先様との関係に支えられて事業を展開しているため、サプライチェーンにかかる法制度や国際的な業界規範などに大きく影響を受ける事業環境にあります。2000年代に入ってからは、製品に含まれる化学物質に関する情報開示の要請をはじめ、法規制に基づくお客様からの要求が急増。調査内容が同様であるにも関わらず、各社で調査様式にばらつきがあることが、理解の齟齬や、回答への多大な労力とコスト負担を発生させる原因の一つとなりました。

サプライチェーンでのCSRを合理的かつ効果的に実施するためには、社会課題に対する共通認識と調査の共通化が不可欠です。TDKはサプライチェーン全体での効率改善に寄与するためにも、各種団体活動にルール策定の段階から参画し、業界全体で連携するとともに、調査様式の共通化の提案などを行っています。

TDKにおける課題認識と解決に向けた提案

社会は企業に対して、課題解決のプラットホーム形成による活動のスケールアップを求めており、サプライチェーン全体でCSR活動を強化する動きは、今後もますます活発になっていくでしょう。しかし現在、各社で実施している自己診断や監査は、限られたリソースの中で調査・対応しているため、バイヤー、サプライヤーともに対応に限界があり、将来的には管理コストの増大や、対応への疲弊が懸念されます。こうした点を解消するには、TDKは次に示す取り組みが必要と考えています。

- 共通の社会課題に対する、業界横断的な自己診断の共通化と監査基準の策定
- 自己診断や監査の情報を業界横断的に共有する仕組みの構築と、これらの情報を集約した地域リスク情報の共有化
- 労働時間などの人権課題解決に向けての対応

上記に挙げた取り組みは、すべてが企業単独で実施できるものではありません。TDKは、さまざまなセクターとの対話および連携を通じて、地域に密接に関連する労働問題等の解決に向けた取り組みを進め、持続可能な社会づくりに貢献していきたいと考えています。

社会の期待に応え、企業価値の向上につなげる ～ CSR内部監査員養成トレーニングの実施 ～

サプライチェーンにおける社会的責任を果たすため、従業員の理解向上を図っています。

CSR内部監査

従業員一人ひとりの社会要請への感度を高めるために

TDKは、お客様である電子機器メーカーによるCSR監査の要請や、その背景にある生活者の意識の高まり、法整備などの社会動向に対応し、期待に応えていきたいと考え、自主的に活動を推進しています。具体的には、各国の法令を遵守することはもちろん、労働、倫理、安全、環境、管理システムなど多岐にわたるCSRに関する取り組みについても、お客様ごとに異なる要求項目やレベルを理解しながら対応を進めています。

お客様のCSR監査に関する多様な要請にスムーズに対応するためには、私たち自身がまず、CSR監査について知識と理解をさらに深める必要があるのではないか。そう考え、TDKでは2013年よりCSR関係の業務に携わる従業員を対象にした「CSR内部監査員養成トレーニング」を開催してきました。お客様の要求を体系的に理解できるようになるとともに、自社のCSR活動を評価するための基礎を身につけ、活動レベルの向上にも結びつけることを目的としています。初年度の2013年は東京で開催。2014年は鶴岡（山形県）と中国・上海の2カ所で、それぞれ1回ずつ開催しました。

電子部品メーカーとして求められる行動規範を理解する

このトレーニングの対象となるのは、各拠点で主にCSRに関係する業務に携わる、部長・工場長・課長を中心としたスタッフです。今年度の鶴岡での講座には、鶴岡・酒田・飯田の各工場長などを中心に21名が、上海での講座には厦門、青島、大連、蘇州、無錫、香港など中国各地の拠点から30名が参加しました。

講習のプログラムはISO26000などCSRの基本的な考え方について学んだ後、EICC（電子業界CSRアライアンス）における行動規範についての理解を深めることを目指しています。このEICC行動規範は、私たち電子機器メーカーにとっての基本的な行動指針ともなるもの。電子機器業界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、労働者の人権が敬意と尊厳を持って扱われ、働きやすい環境になっていること、そして製造プロセスにおける環境負荷に対して責任を持っていること。この3点を実現するために守られるべき基準を、労働、安全衛生、環境保全、倫理、管理システムの5つのセクションに分けて定めています。プログラムは、その背景や要求される事項について、各国の法令とも関連付けながら学ぶ内容となっています。

さらに、いずれはほかの拠点や取引先企業の監査も行える人材になるよう、ケーススタディなどの対応も実施しています。また、リスクの高い生産拠点では、お客様による「CSR監査」の受審機会がない場合、2年に1回、第三者機関による内部監査を受審することとし、CSR活動のレベルアップを図っています。

EICC行動規範

- 雇用の自主性
- 児童労働の禁止
- 労働時間
- 賃金と給付
- 人道的な処遇
- 不当差別禁止
- 結社の自由
- 環境許可証と報告
- 汚染防止策と省資源化
- 危険有害物質
- 排水と廃棄物
- 大気排出
- 製品の含有物質規制

- 職場の安全
- 緊急災害時への備え
- 労働災害および疾病
- 産業衛生
- 肉体労働
- 機械装置の安全対策
- 衛生設備、食事、住居
- ビジネス・インテグリティ
- 不当な利益
- 情報の公開
- 知的財産権
- 公平な事業、広告、競争
- アイデンティティの保護
- 責任ある鉱物調達
- 個人情報の保護
- 報復の禁止

従業員のCSRに対する意識向上へ

トレーニングに参加した従業員からは、「法令遵守はCSRの前提条件に過ぎず、法令を遵守した上で環境などの問題に取り組む必要性があることを理解できた」「CSRが企業のブランドイメージ、ひいては競争力の向上につながると実感した」といった声があがっています。単に内部監査のスキルを身につけるだけではなく、CSRの根本的な考え方そのものについて理解を深めることが、CSRの重要性に対する従業員の意識を向上させることにもつながっているといえるでしょう。

近年、環境問題や労働・人権問題への社会的な関心の高まりを受けて、企業がこうした問題に積極的に取り組むことを求める声は、ますます強まっています。内部監査のシステムを徹底することで、リスクの把握と低減に努め、お客様からの監査要請にスムーズに対応することは、責任ある企業としての当然の責務です。

TDKは今後も、この内部監査員の養成をはじめとするさまざまな取り組みを通じて、その責務を果たしていくと同時に、従業員の意識向上にも一層尽力していきたいと考えています。

研修参加者コメント

今回の研修に参加して、CSRを推進することが、従業員にとって働きやすい職場、安全な職場を提供することにつながると実感しました。それはそのまま、従業員の職場定着やモチベーションに反映され、最終的には企業全体の価値や競争力を高めることにもなるのだと思います。

今後、CSR管理の定着と発展に伴い、お客様から要求される水準は、EICCの行動規範を基準としつつも、さらに厳しいものになっていくことが予想されます。また、環境マネジメントシステムがそうであったように、「監査のための管理」ではなく、企業自らが管理レベルを継続的に改善していくことが必要になっていくでしょう。

今回の経験を活かし、私が勤務するTDK大連でも福利厚生など内部の規定・制度の改善を行うとともに、CSRにおける年度目標を設定して内部監査とレビューを実施する計画を立てています。こうした取り組みを通じて、従業員がより活き活きと働ける環境を実現していきたいと考えます。

TDK Dalian Corporation
人事総務部
部長
郭　仁良

CSR内部監査員養成トレーニング

ステークホルダーとの対話を通じた人権課題の特定

自社の人権に関する課題を把握し特定するため、さまざまなステークホルダーと議論を重ねてまいりました。ここでは、2013年度から参画したプロジェクトの概要と自社の課題特定に向けたプロセスをご紹介します。

ニッポンCSRコンソーシアム「ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム」への参加

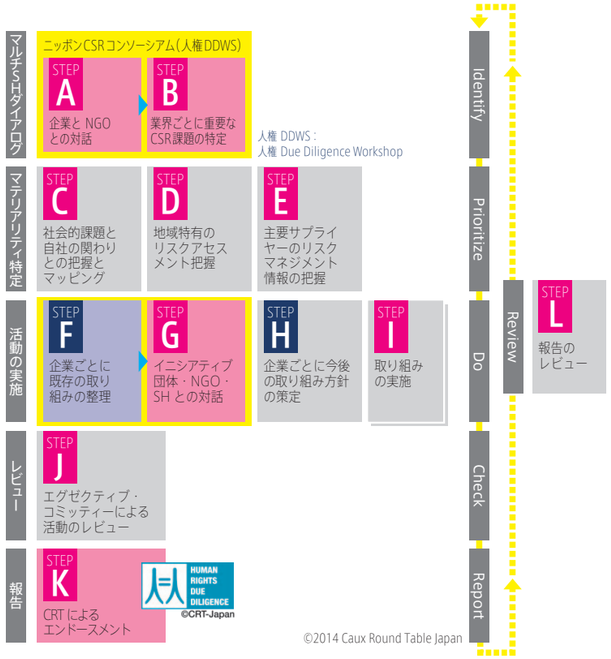
2008年、企業活動と人権についての基本的な考え方である「保護、尊重、救済」を中心とした「ラギーフレームワーク」が国連人権理事会で承認されて以降、国際的なCSRガイドラインや国連、EUの政策が同フレームワークの考え方を相次いで導入しています。こうした流れは、企業にその事業活動において人権課題を具体的に把握し、適切に取り組むことを強く求めています。

すでにTDKにおいても、紛争鉱物や工場における従業員の労働環境問題などの人権課題に対し、サプライチェーン各社も対象としてその解決に取り組むことが求められ、経営に占める重要性が高まる中、改善を進めてまいりました。こうした現状を踏まえ、TDKでは人権課題への認識をさらに深めるために、2013年度より、経済人コー円卓会議日本委員会が主催する、ニッポンCSRコンソーシアム「ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム※」に参画し、他企業やNGO／NPO、学識経験者、有識者との議論を重ねてきました。

また、人権課題の特定に向けたプロセス（下図）で特定された「業界ごとに重要な人権課題」のうち、「製造業において重要と考える人権課題」をもとに、TDKは自社の事業特性を考慮した、バリューチェーンにおける人権課題について現状の取り組みを把握・整理し優先すべき課題を特定する活動を進めています。

※「ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム」の詳細、および「サステナブル・ナビゲーション」の各ステップについては、経済人コー円卓会議日本委員会のホームページをご参照ください。
http://www.crt-japan.jp/files/works/Holistic_Approach/framework.html

人権課題の特定および取り組みに向けた全プロセス（サステナブル・ナビゲーション）とTDKの取り組み状況



TDKでは2013年度、以下の4つのステップについて取り組みました。

Step A
- NPO/NGOから課題提起
- 企業側でまとめた内容を、企業およびNPO/NGO間で共有

Step B
- 企業側で、特定の製品またはサービスにおけるバリューチェーンおよび関連する地域の把握
- バリューチェーンの整理
- 企業側で、特定の製品またはサービスにおけるバリューチェーンごとの人権課題の把握

Step F
- Step Bで特定した、業界ごとに重要な人権課題に基づき、自社の取り組みを整理

Step G
- 有識者ダイアログ実施

有識者とのダイアログを実施

2014年3月4日、TDKにおける人権課題を特定するため、「ニッポンCSRコンソーシアム」の参加メンバーでもある寺中誠氏と石田寛氏にご出席いただき、ダイアログを実施しました。

ダイアログでは、寺中氏から人権課題の重要性について、石田氏からCSRの国際動向と人権デューデリジェンスについて、それぞれ示唆に富んだお話をいただいた後、TDKの取り組み状況について、担当から報告がありました。

その後、TDK出席者の気づきとして、企業の社会に対する信頼度や、ルールメーキングに参画することの重要性を共有し、課題の特定に向けた議論を行いました。

議論では、経営層の関与の重要性が強調され、「自社の方針と立ち位置を明確にすること」「重要課題とした理由、しなかった理由を経営層が説明できること」「課題の優先取り組み順位を決めることで、リソースをどう投入するかが判断しやすくなる」などの意見がある一方、「お客様が考える優先順位とどう整合させるかが課題」といった意見があがりました。

ダイアログの参加者：取締役 常務執行役員 管理本部長　米山 淳二／経営企画グループ グループ長　石川 将／管理本部 人事教育グループ 人事労政部 部長　綾部 昭彦／管理本部 法務グループ 法務部 主幹　福地 育雄／管理本部 CSR推進室 室長　永原 佐知子／管理本部 CSR推進室 主事　小林 寛（所属と役職はダイアログ開催当時）

有識者からの主な意見・提言

東京経済大学現代法学部非常勤講師　**寺中 誠 氏**

企業の犯罪防止、腐敗防止に世界が注目している今、日本の企業に何より求められているのはガバナンスの強化です。CSRはいまや、個別の問題をそれぞれの担当部署が扱うようなものではなく、経営層を巻き込んで全社で戦略的に取り組むべき活動となっているのです。

人権課題についても、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などに基づき、各企業がポイントを抽出して、チェックしていくことが求められていますが、ここでも大事なのは満点をとることではなく、「適切にチェックを行えるガバナンス体制がある」こと。「人権を守る」という目的をきちんと共有し、その実現に向けた自社の現在の立ち位置や、今後の方針を明らかにすることが重要視されているのです。チェックリストの作成などはあくまでそのための「手段」ですから、それが目的化することがあってはなりません。

経済人コー円卓会議日本委員会
専務理事兼事務局長　**石田 寛 氏**

企業が社会に与える影響は、よい意味でも悪い意味でも計り知れません。だからこそ、社会をより良くしていくためには企業の力が不可欠なのです。その意味で、ビジネスとは切り離されたところで作られたルールに一方的にあてはめられるのではなく、自主的に動いてルールづくりの場にも積極的に参加していくこと、それを単体ではなく企業同士が連携し共同作業で関わっていくことは非常に大事なことです。

また、人権課題において取り組むべき重要なテーマは膨大な数がありますので、その中から自社にとっての優先課題を絞り込み、限られたリソースを有効に振り分けて取り組むべきです。今後、人権課題に取り組むことはビジネス戦略の上でも不可欠になってきますし、どの課題にどこまで、どのように取り組むかの経営判断が重要だと思います。

ダイアログを終えて

TDK株式会社 取締役常務執行役員 管理本部長　**米山 淳二**

創業以来、社是を実践することで社会に価値を提供してきたTDK。事業と「人権」は密接な関わりを持っており、私たちはしっかりと取り組んできた自負があります。しかし、事業の急速なグローバル化に伴い、日本の価値観が通用しないことが往々にして出てきました。本日のダイアログでは「ビジネス戦略に沿ってCSRをとらえ優先順位をつけて取り組んでいくこと」、「人権課題に取り組む目的を理解し、目的を達成するために正しく手段を選択すること」、そして「これらの重要性を経営層が認識すること」が大切だという貴重なご意見をいただきました。TDKがこれからも創造によって文化、産業に貢献し続けるために、いただいたご意見を真摯に受け止め、検討してまいります。

エンドースメント
（人権デューデリジェンス　ステイタスチェック）

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE ©CRT-Japan

経済人コー円卓会議日本委員会は、TDK株式会社が、「サステナブル・ナビゲーション」のフレームワークを理解した上で、下記の取り組みを行ったことを確認します。TDK株式会社は、ニッポンCSRコンソーシアムの人権デューデリジェンス・ワークショップに参加し、NGO、有識者、他社とのディスカッションを通じ、製造業における人権課題をバリューチェーンに沿って特定する作業を行ってきました（Step A、B）。その後、特定された課題について、自社における既存の取り組みを整理し、今後の進め方について有識者と対話をもったことを確認しました（Step F、G）。今後は、取組み方針を策定し、具体的な活動の実施へとつなげていかれることを期待します（Step H、I）。

経済人コー円卓会議日本委員会 専務理事兼事務局長　**石田 寛**