

# リフター株式会社 CSR指針

令和5年3月3日

近年、世界中で、環境破壊、貧困など様々な社会問題が深刻化しています。また、物流などネットワークの発達によって、個々の組織の活動が社会に与える影響はますます大きく、そして広がるようになってきています。

この観点から、企業だけでなく世界中のあらゆる組織に対して、社会的に責任ある行動がより強く求められるようになってきております。

これは近年、企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）として一般的に言われるようになってきました。

本ガイドラインはリフター株式会社の果たすべき社会的責任（CSR）を具体的な行動指針として制定するものです。

当社はこれらの指針を社内で共有するとともに、サプライチェーンを構成するお取引先様にもご協力をお願いするものとします。

## 1. 法令遵守

### ① コンプライアンスの確立

- ・ 事業活動において、関係する国・地域の諸法令遵守の徹底を基本とする。
- ・ 法令違反が生じていないか定期的にチェックを行い、また自社に適用される法令の動向を点検・確認するとともに、社内周知を徹底する。

### ② 安全保障貿易

- ・ 国際的な平和と安全を脅かす恐れのある大量兵器や通常兵器の開発・製造につながる取引を行わない。
- ・ 外為法等の国内法規、国連安保理決議、関連する国際条約および輸出管理にかかる国際レジームの遵守に加え、取引を行う国や地域で適用される輸出入関連の法令を誠実に遵守する。

### ③ 紛争鉱物の排除

- ・ アフリカのコンゴ民主共和国（DRC）やその周辺国などの紛争地域武装勢力における人権侵害や紛争への加担しないよう、CMRT 調査等により自らのサプライチェーンを精査し、リスクを回避、緩和する。

### ④ 腐敗防止・反社会勢力の排除

- ・ 公務員等及び民間企業等における、贈収賄、汚職、不適切な利益の供与や受領、強要、横領等を行わない。
- ・ 反社会勢力と関係を持たず、またそれを利用したいかなる要求や行為を行わない。

## 2. 人権の尊重

### ① 人権の尊重

- ・ 国際規範によって定められた人権を尊重し、これを侵害しない。当社に関係するすべての人に対する直接的・間接的な差別やハラスメントを禁止し、不利な状況に立たされやすい社会的弱者の機会均等と権利の尊重に特に配慮する。

### ② 児童労働・強制労働の排除

- ・ 全ての就労は自発的でなければならず、被雇用者が自由に離職できる権利を尊重する。
- ・ 事業活動の全ての段階で、児童労働や強制労働を排除する。

### ③ 多様性の尊重と差別の撤廃

- ・ 多様な人の考え方や組み合わせが社会課題の解決、持続的な成長、企業価値創出の源泉であるという認識のもと、それらを尊重する。
- ・ 事業活動や意思決定の過程において、人種・性別・言語・国籍・宗教・身体的ハンディキャップ・信条などを理由とし、個人に対する差別的な待遇を行わない。

## 3. 環境への対応

### ① 地球環境保護

- ・ ISO14001 環境マネジメント規格に基づいて、環境整備、リサイクル活動、省資源、節電、節水、省エネルギー活動を通して積極的に環境保護に参加し、持続可能な社会の実現に努める。

### ② アルミによる持続可能な消費の実現

- ・ リサイクルの優等生と呼ばれるアルミニウム販売を通して、様々な製品のライフサイクルにおける環境負荷低減に貢献する。

### ③ 環境負荷物質の取扱

- ・ REACH 規制や RoHS 指令等の国際的規制、また化審法などの法令により、需要先において規制や使用禁止となっている環境負荷物質を原材料および副資材では使用しない。
- ・ 上記を確実にするために、仕入先に対して SDS、不使用証明書、chemSHERPA 等を通して正確な情報収集に努める。また顧客からの提出要求にも迅速に対処する。
- ・ 環境負荷物質である鉛の取扱は特に注意を払い、資格者が混入防止策をとることを徹底する。

### ④ 廃棄物の管理

- ・ 廃棄物は適切な管理と廃棄を行う。法令に基づいて分別回収に協力し、マニフェストを適切に保管する。
- ・ アルミニウムの切粉ならびに端材は大切なリサイクル資源であるという認識のもとに、確実に回収して再生業者への引渡を行う。

#### 4. 従業員の就業環境整備

##### ① 適正な労働環境の維持

- ・ 世界人権宣言・ILO（国際労働機関）労働基準、ならびに各国の法令に基づいて、労働時間や賃金などの労働条件を定め、適正に運用する。
- ・ 多様な人材が能力を最大限発揮し、いつまでも活躍し続けられる環境づくりに取り組む。
- ・ 定年延長に向けた勤務形態の整備に取り組む。

##### ② 外国人労働者の権利の保証

- ・ 外国籍の労働者を雇用する際には、事前に雇用条件に関する十分な説明を行うなどし、労働者自身が理解していることを確認する。
- ・ 人材派遣会社や送り出し機関等が、外国人労働者や技能実習生などの受入・雇用に関する法令・規定等を遵守していることを確認する。

##### ③ 結社の権利と団体交渉権の承認

- ・ 労働者による結社の自由を認め、職場の問題に関して労働者の代表と建設的な議論を行う。
- ・ 組織と従業員双方にとって有益な組織作りをめざして、従業員の要望を把握する機会・場を設ける。

##### ④ 労働安全衛生および健康管理

- ・ 職場における安全衛生を確保するため、法令などの定める基準に従い、作業の内容・条件・環境について十分な配慮を施す。
- ・ 従業員のうち、妊娠中あるいは授乳期間中の女性や高齢従業員、障がいを持つ従業員に対して、労働安全衛生面におけるリスク軽減を目的に適切な措置を講じる。
- ・ 従業員に対して心身の健康を保つために必要な措置を講じると共に、適切な健康管理を行う。また従業員に起きた労働災害および疾病については必要な治療の提供を含む適切な対策・是正処置を講じる。

##### ⑤ 緊急時への備えおよびBCP（事業継続計画）

- ・ 人命・身体の安全を損なう恐れのある災害・事故などの緊急事態に備え、事態が発生した際における行動手順を作成し、そうした事態の発生に伴う事業活動への被害を最小化できるように努める。
- ・ 策定した行動手順の運用において、必要となる設備の導入や従業員に対する教育・訓練などを行う。
- ・ 災害・事故等に伴う事業活動上の危機や被害に対し、それらを復旧し、事業活動を正常化するための事業継続計画(BCP・Business Continuity Plan)を策定する。

#### 5. 顧客からの信頼獲得

##### ① 顧客中心主義

- ・ 品質、価格、納期、サービス、情報提供について、徹底的に顧客の立場に立って

行動（考動）する。どのような要望にも的確に **Quick Response**（素早い対応）を行う。

② サービス品質の維持と絶えざる向上

- ・ 顧客の製品要求事項を満足させるため、**JISQ9100** に基づいて品質管理体系を確立し、実施し、維持し、かつ継続的に改善する。
- ・ トレーサビリティを確保し、品質の確保と模倣品混入防止を実現する。
- ・ 顧客のニーズは常に変化するものであるとの認識のもと、常に想像の一步上のレベルで商品・サービスを提供できるように日々挑戦を続けていく。

③ きめ細かい納期管理の実現

- ・ 顧客の立場に立って迅速かつ正確な納期対応を実現する。

④ 誠実なクレーム対応

- ・ 不適合による顧客からのクレームに対しては、いかなる業務よりも最優先で対応する。
- ・ 不適合が発生した際には、原因追究とともに緩和処置を行う。また必要に応じて再発を防止するための是正処置を実施する。これらを文書にて記録するとともに、顧客要求があった場合には速やかに提出する。

⑤ 情報管理の徹底

- ・ 当社が業務上取り扱う従業員、顧客、取引先情報などの情報資産および会社の情報資産、特に個人情報については、それらの機密性、完全性、可用性を維持するものとし、「情報セキュリティ規定」を制定する。

6. 取引先との相互発展

① 汚職防止

- ・ 贈収賄や、利益相反、詐欺行為、マネーローダリング、不正商取引など、私的な利益を上げるために自分の権限を乱用することを防止する。

② 公正な競争

- ・ 不当な価格協定、談合、ダンピングなど、組織間の自由な競争を妨げる行為を行わない。

③ バリューチェーンにおける社会的責任の推進

- ・ 自組織のみならず、取引先など、関係する組織にも、社会的責任を推進する。

④ 財産権の尊重

- ・ 知的財産まで含めた財産権を尊重し、その権利を侵害しない。

7. 地域との共存

① 地域コミュニティへの参画

- ・ 公共の利益、町内会や行政区や業界団体等などのコミュニティの発展に貢献するために、自らが属するコミュニティと積極的にコミュニケーションを図り、また積極的に関与することによって、コミュニティの発展・活性化のために貢献する。

② 健康増進

- ・ 自組織の活動・サービスによる健康への悪影響を最小限に抑える。その他健康的なライフサイクルの向上や疾病の予防などを通じて、コミュニティの健康衛生水準の向上に貢献する。

③ 雇用創出

- ・ 地域のハローワークや大学等と連携しながら、積極的に雇用の創出を行う。また雇用を促進するため、人々の能力の開発に貢献する。