

TOTOグループ サプライヤー様行動規範

第 3.1 版

2026 年 1 月

TOTO株式会社

サプライチェーン本部

The TOTO logo consists of the word "TOTO" in a bold, white, sans-serif font, centered within a dark blue rectangular background.

目次

I. はじめに.....	3
II. TOTO グループ購買方針	4
III. サプライヤー様行動規範	6
1. 人権・労働	6
2. 安全衛生.....	13
3. 環境	18
4. 公正・倫理.....	23
5. 品質・安全性	27
6. 事業継続計画 (BCP)	28
7. 情報セキュリティ.....	29
8. 社会貢献.....	31
9. マネジメントシステム.....	32
IV. 懸念事項の報告先	36
V. 参考資料.....	37

I. はじめに

「私たちTOTOグループは、水まわりを中心とした、豊かで快適な生活文化を創造し、お客様の期待以上の満足を追求し続けることで、社会の発展に貢献します」

このグループ企業理念の下、TOTO グループは広く社会や環境に貢献する存在であり続けることを目指しています。そのためにサステナビリティ経営を推進し、強みを活かしながらステークホルダーに対しての価値創造に取り組んでいます。バリューチェーンを通じた価値創造とともに、社会貢献活動などを通じて社会全体に価値を創造していきます。

TOTO グループは、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に参加企業として登録しております。TOTO グループでは、これまで進めてきたサステナビリティ経営をさらに強化していくことを目指し、地球規模で責任ある企業市民として行動し、積極的に社会的責任を果たしていくことを国際社会に表明するために、「グローバル・コンパクト」の掲げる「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する 10 原則を支持し、すべての事業活動を通して、これを実践して参りました。

サプライチェーンのグローバル化に伴い、直面するリスクも複雑さを増しています。TOTO グループは倫理的かつ社会・環境にとって有効な行動を行うには、自社のみならず、サプライチェーン全体が共に高い水準で実践していくことが必要だと考えています。

こうした認識の下で、TOTO グループは、私たちとビジネスを行うサプライヤー様に遵守して頂きたい項目を、よりいっそう明確化することを目的として、この度、サプライヤー様行動規範を制定しております。

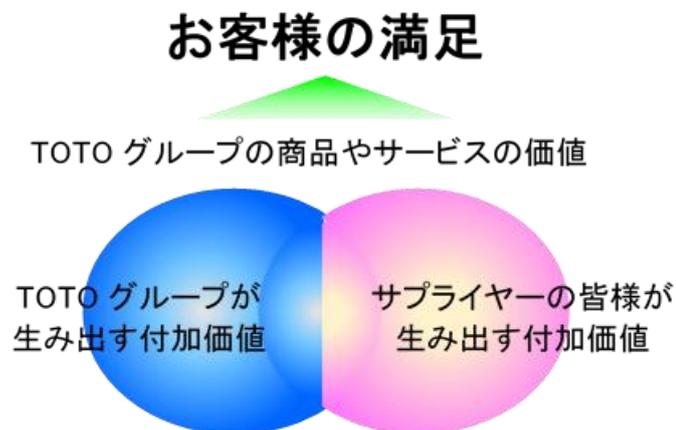
サプライヤー様におかれましては、本行動規範の趣旨に改めてご賛同頂き、自らの社内で実践頂くと共に、皆様のサプライヤー様に対しても積極的に推進頂きますようお願い致します。

Ⅱ. TOTO グループ購買方針

【目的】

TOTOグループは、経営・環境・社会というそれぞれの面で企業としての責任を果たし、企業と社会、そして地球の持続可能な発展を目指してバランスの取れた取り組みを行なってまいります。

また、公平・公正な購買活動を通じて、サプライヤー様と共にお客様にとって価値のある商品とサービスを提供してまいります。



【本文】

1. パートナーシップを心がけます

- TOTOグループはサプライヤー様とWIN-WINの関係を築き、共存共栄の理念のもとで信頼関係の確立に努力いたします。
- 市場に出されるTOTOの商品を構成する部品等の品質・安全性等をサプライヤー様と共に確保してまいります。

2. 公平・公正な取引を行います

- 現行の取引の有無に関わらず、すべての企業に平等に門戸を開放します。
- 常に誠実な対応を心がけ、定められた方針や手順に従って公平かつ公正な取引を行います。
- お取引にあたってご提供を受けた情報や技術は、ご提供者の了解なくして社外に公表することはありません。

3. 優良なサプライヤー様とのお取引を優先します

- お客様へ提供する商品をより魅力的なものにするため、サプライヤー様の選定にあたっては、品質・コスト・技術力や納期対応力に加え、社会的責任を果たしているかについても評価し、総合的な判断を行い、競争力が有り信頼のおけるサプライヤー様との取引を推進します。

4. 法令・倫理を遵守します

- 購買関連法規や倫理に反した取引により、お客様へ提供する商品やサービスの価値が損なわれることを防ぐため、サプライヤー様から接待・贈答品など個人的な利益供与を受けることを禁止します。
- サプライヤー様との共存共栄をはかるため、購入者の立場を乱用した、不当な値引きやサービスの要求をいたしません。
- お客様に喜んでご使用いただける商品を提供するだけでなく、サステナビリティ視点で各国・地域の法令や社会規範などをサプライヤー様と共に遵守する良き企業市民として活動してまいります。

5. 地球環境に配慮します

- TOTOの商品が環境に与える負荷を軽減するためには、商品を構成する資材・部品等について、サプライヤー様の生産工程など源流段階での管理が重要と考えており、サプライヤー様と共に環境負荷の軽減に取り組んでまいります。
- 生物多様性の保全及び持続可能な利用を図るために、TOTOグループの事業活動において原材料の調達段階における配慮が重要であるという認識のもとに、マネジメントシステムを強化し活動を進めてまいります。

Ⅲ. サプライヤー様行動規範

1. 人権・労働

1) 強制的な労働の禁止

強制、拘束(債務拘束を含む)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による労働力を用いてはなりません。従業員は合理的な通知を経て、雇用を終了する自由があります。また、従業員に対して保証金や身分証明書の預託を義務付けてはなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 移民労働者を含む外国人労働者の雇用にあたっては、雇用条件を労働者が理解できる言語で記載した雇用契約書を提供しなければなりません。
- ▼ 雇用にあたって雇用・労働条件は正しく説明される必要があります。雇用条件を、採用の途中で不利な条件に変更することは認められません。
- ▼ 職場や寮などの出入りや施設内の移動に不合理な制限を課すことは認められません。
- ▼ 労働者の離職の自由は認められる必要があります。職場の苦情を言うと罰せられるなどの脅迫や、労働者が退職を申し出た際に罰金を要求するなどの行為は認められません。
- ▼ 給料の支払い遅延や、給料の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄する等の行為は認められません。
- ▼ 労働者が高額な採用手数料を支払うために借金を負い、それを返済するまで離職できない状態に置く債務拘束は認められません。
- ▼ 法定又は労使協定で定めた上限以上の残業をさせる行為は認められません。
- ▼ 身分証明書以外にも、パスポート・ビザ、労働許可証または移民証明書などを労

働者から隠匿、没収するなどの手段で本人が使用することを妨げる行為は、法令で定められていない限り、認められません。

2) 非人道的な労働の禁止

労働者に対する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、または言葉による虐待などの、不快で非人道的な待遇はあってはならず、また、その恐れがあってはなりません。

これらの要件に対応した懲戒方針及び手続きが明確に定義され、労働者に伝えられなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 非人道的な表現や嫌がらせ、無視、自尊心を傷つける言葉などにより他者に心理的に暴力をふるう等の精神的な虐待は認められません。また暴力や、過酷な環境下での作業などの肉体的な虐待も認められません。
- ▼ 性的嫌がらせ、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待、身体上の基本的快適性用設備(椅子、個人保護具など)等の不提供はハラスメントにあたり、認められません。
- ▼ 性またはジェンダーを理由として直接個人に対して行われる、または特定の性もしくはジェンダーに不均衡な影響を及ぼす、暴力およびハラスメント(いわゆるセクシュアルハラスメント)は認められません。
- ▼ 上記を含むハラスメントに関する懲戒方針および認定までの手順を明確に定義し、労働者に伝達することが求められます。

3) 児童労働の禁止

いかなる形態の児童労働もさせてはなりません。ここでいう「児童」とは15歳、または義務教育を終了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たないものを指します。

18歳未満の労働者は、夜勤や残業を含む健康や安全が危険にさらされる可能性のある業務に従事させてはなりません。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 奴隷制またはこれに類する慣行は認められません。
- ▼ 児童の健康、安全もしくは道徳を害する恐れのある性質を有する業務、またはそのような恐れのある状況下で行われる業務に児童に従事させることは認められません。
- ▼ 最低就業年齢(雇用または就業の最低年齢が義務教育を修了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも 15 歳を下回らない年齢)に十分に配慮しつつ、公的証明書などで年齢の確認を行ったうえで、雇用を行わなければなりません。
また移行期間として、経済と教育機関の発展が不十分な開発途上国では、14 歳を最低就業年齢と定めることもできます。しかし危険な有害業務については、すべての国が 18 歳を最低就業年齢としなければなりません。①国内の労使団体と事前の協議が行われており、②若年者の安全、健康および道徳が十分に保護され、かつ、③当該活動分野で十分な具体的教育または職業訓練を受けている場合には例外として、このような危険有害な業務に 16 歳から従事することができます。
- ▼ 学生などを含む 18 歳未満の労働者には、十分な労働条件を保障する必要があり、特に下記の恩恵を受けさせることが求められます。
 - ① 「同一価値労働同一賃金」
 - ② 教育、訓練、休憩及び余暇活動に十分な時間を確保するための超過勤務禁止を含む 1 週間及び 1 日あたり労働時間の厳格な制限
 - ③ 最低で連続 12 時間の夜間休憩と週毎の休憩時間
 - ④ 最低 4 週間、かつ、いずれの場合にも成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
 - ⑤ 労働災害、健康支援および各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
 - ⑥ 安全規則と十分な健康状態、および、適切な教育と監督
- ▼ 児童の危険な業務は原則として制限されます。危険な作業とは以下を指します。
 - ① 児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
 - ② 坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
 - ③ 危険な機械、設備及び工具を用いる業務、または重量物の手動による取扱いもしくは運搬を伴う業務
 - ④ 不健康な環境で行われる業務(例えば、危険な物質、因子もしくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、もしくは振動に児童をさら

すようなもの)

- ⑤ 長時間の業務、夜間の業務、または児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

4)差別の禁止

雇用、昇進、賃金、報酬、研修の機会などの雇用実務において、人種、国籍、性のあり方、宗教、信条、年齢、出身、身体的・精神的障がい、その他業務の遂行と全く関係のない事由による差別を行ってはなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 特定の民族集団への帰属を理由とする差別で、少数民族や先住民、部族民などを標的とする差別待遇は認められません。
- ▼ 男女の生物学的特徴や機能、社会的差異を理由とする差別、既婚か未婚か、配偶者関係、家族構成および母性を理由とする差別なども認められません。
- ▼ 性的指向や性自認・性表現などを含む多様な性のあり方を理由とする差別なども認められません。
- ▼ ある宗教の信徒であることや、宗教的信条の表現を理由とする差別は認められません。これには無神論者に対する差別待遇も含まれます。使用者は労働者が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図ることが期待されています。
- ▼ 政策に関する見解、ある政党への所属、政治的または社会的・政治的な姿勢、市民活動または道徳的資質を理由とする差別も認められません。
- ▼ 出生地や家系、外国の出身を理由とする差別、国民的または言語的少数者、帰化人、外国からの移民の子孫等を標的とする差別も認められません。
- ▼ 社会的階級や社会的職業的類型、カーストを理由とする差別は認められません。
- ▼ 健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為となり認められません。
- ▼ 年齢や障がい、健康状態(特に HIV/エイズ)、労働組合の加入などを理由とする

差別も認められません。

- ▼ 軍役生活による障がい(心的外傷後ストレス障害(PTSD))を理由とする差別や、殺人者扱いすることで他の労働者と切り離しを行うなどの、軍役経験者に対する差別は認められません。
- ▼ 病気の潜在的発症リスク等の遺伝情報を基にした差別は認められません。

5)適切な賃金

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、及び法的に義務付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ていなければなりません。

現地の適用法を遵守して、法定労働時間を超える残業に関して通常の時給より高い賃率で労働者に支払われなければなりません。

各支払期間に、労働者へ、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む、分かりやすい給与明細書を適切な時期に提供するものとします。臨時、派遣、及び外部委託の労働者の使用はすべて現地法の制約を受けます。

<主な取り組み事項>

- ▼ 使用者は、所在国における賃金関連法令で定められた最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。
- ▼ 法定の最低賃金とは別に、企業などの自主的取り組みとして、国際基準に従い労働者とその家族のニーズを満たし、社会的な生活を送ることができ、また労働者の尊厳を満足させる「生活賃金」にも配慮して、賃金額を設定することが期待されています。
- ▼ 労働関連法令等に違反する不当な賃金控除は認められません。制服代、業務に必要な個人保護具代、制服のクリーニングなどがこれに該当します。遅刻や欠勤などを理由とする、働いていない時間に相当する不払いは含まれていません。
- ▼ 懲戒処分を目的とした減給は認められません。懲戒目的での減給が国内法で認められており、かつ、自由に交渉された団体協約で合意されている場合は例外として懲戒目的での減給が許容されます。

- ▼ 時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、通常の時給より高い賃率で労働者に支払う必要があります。
- ▼ 報酬の支払いに際しては、その支払い内容が適正であることが確認できる情報が記載された給与明細書も併せて提供することが必要です。

6)労働時間

労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはなりません。さらに、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週60時間を超えてはなりません。従業員に7日間に1日以上以上の休日を与えてはなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週 60 時間を超えてはいけません。但し現地法令がこれより労働者に有利な内容を定めている場合はそちらに準拠する必要があります。
- ▼ 年間所定労働日数が法定限度を超えないよう適切な管理が求められます。
- ▼ 法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利は与えなければなりません。年休は7日ごとに最低1日(24時間以上)を与える(連続6日間を超えない)ことが求められます。
- ▼ 法令に定められた休憩時間を与えなければなりません。
- ▼ 労働者の健康を守るために身体的ならびに精神的な健康診断を行うことが求められます。

7)従業員の団結権

従業員と労働者の代表者との、透明性があり建設的な対話に努めなければなりません。また、現地法に従い、自由に団結し、労働組合に加わり、代表を求め、労働協議に参加し、団体交渉に参加する従業員の権利を尊重しなければなりません。また、労働者の代表者に対して不利益を与えてはなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 自分が選択した労働組合を結成し、または労働組合に加入するすべての労働者

の権利を尊重すると同時に、このような活動に参加しない、または活動を差し控える労働者の権利も尊重する必要があります。

- ▼ 交渉に不当な影響を与えること、または、団結権の行使を妨げることを目的として、労働者、または彼らの代表に対して差別、報復、脅迫、あるいはハラスメントを行うことは認められません。
- ▼ 実効的な労働協約の策定のために、法令に適合する形式で必要な便宜を図ることが期待されます。
- ▼ 労働者から正式に委託された代表が、交渉事項に関する意思決定の権限を与えられた経営陣代表と交渉を行うことが求められます。
- ▼ 有意義な交渉のために必要な情報を提供することが求められます。
- ▼ 政府からの要請があった場合は、労働者側に対して、事業に関する情報の提供と建設的な対応を行うことが求められます。

2. 安全衛生

1) 職場の安全

潜在的な危険に対して労働者へのリスクを低減させる必要があります。危険源に対して十分な対策が出来ない場合は、これらの危険源に対して適切な保護具を個別に配布し、教育をしなければいけません。また、労働者も危険源に対する適切な保護具を管理し、安全教育を受講しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 職務上の安全に対するリスクとして挙げられる、電気その他のエネルギー、火気、乗り物・移動物、滑りやすい・つまずきやすい床面、落下物などによる、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを軽減ないし排除するのに必要な安全対策を講じることが必要です。
- ▼ 安全対策としては(1)発生の可能性を含めた危険の特定と評価、(2)危険の排除と防安全を考慮した、適切な作業現場の設計、(3)安全のための啓発活動(個人保護具の取り扱いを含む)を進めることが求められます。
- ▼ 適切な設計や技術管理手段として、(1)危険因子の排除または安全なものへの代替、(2)工学的制御(例:センサによる危険個所の監視、機械や装置に供給される原動力の施錠による遮断[ロックアウト])、(3)運用での管理(例:動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作の禁止を明示する札の設置[タグアウト])、(4)個人保護具の提供(例:保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具)の段階的制御を行うことが求められます。
- ▼ 妊娠中の女性および授乳期間中の母親には、重量物の持ち上げや移動、感染症への曝露、鉛への曝露、有毒化学物質への曝露、無理や負担のある姿勢での作業、放射性物質への曝露、暴力による脅し、長時間作業、極端な高温、過度の騒音にさらさない等の業務割り当て上の合理的な配慮が求められます。
- ▼ 出産してから 1 年間、労働者が育児中の子供に授乳する必要が生じたときは、授乳中もしくは搾乳のため適切な休憩時間と、同僚または一般の人の立ち入りができない視界から遮断された安全で清潔な場所を提供する等の対策を講じることが期待されます。

2) 職場の衛生

人の健康に悪影響を及ぼす恐れがある化学的、生物学的、若しくは物理的な因子への労働者の暴露を特定・評価し、管理する必要があります。危険源に対して十分な対策が出来ない場合は、労働者に対して危険源に対する適切な保護具を提供し、適切な使用方法について教育をしなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質(鉛、アスベストなど)等の人の健康に悪影響を及ぼす恐れがある危険を特定し、管理することが求められます。これらは煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などの状態で存在することもあります。
- ▼ 労働者への適切な教育・訓練や、個人保護具の提供を行う事が求められます。

3) 業務上災害・職業性疾病

以下について管理し、要因分析、報告などを推進できる手順及びシステムを構築していなければなりません。

- ・ 業務上災害及び職業性疾病
- ・ 健康に悪影響を及ぼす恐れがある化学的、生物学的及び物理的因子への曝露

また、その手順及びシステムは、適用される全ての関連法規及び以下を含む規定を実施しなければなりません。

- ・ 労働者からの報告の励行
- ・ 業務上災害及び職業性疾病の事例の分類及び記録
- ・ 事例調査と是正措置の実施

<主な取り組み事項>

- ▼ 労働者の身におきた労働災害および労働疾病を通報するよう促進することが求められます。
- ▼ 災害・疾病を分類し、記録することが求められます。
- ▼ 被災した労働者に対して必要に応じた治療を提供することが求められます。災害発生時に備え、救急箱や AED 等を設置し、定期的にメンテナンスすることが期待されます。

- ▼ 発生した事故の調査、原因の特定と除去および予防対策の実施、管理、報告を含めた是正措置を実施する必要があります。
- ▼ 労働者の職場復帰の促進等を可能にする制度や、その実績の報告も必要です。
- ▼ 法令の定めに応じて、行政に対する必要な手続きの実施、労災保険への加入なども必要です。

4) 緊急時の対応

職場のリスクを特定し、それに関する安全情報を提供しなければなりません。また、従業員に対して、事故発生時に適切な対応が出来るように訓練しなければなりません。

職場で発生する可能性のある緊急事態を特定し、その影響を最小限に抑えるために緊急時の計画や対応手順を整備しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 緊急時の報告、労働者への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、分かりやすく障害物のない出口、適切な退出設備、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器・防火扉・スプリンクラーの設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などの緊急対策を十分に実施することが求められます。
- ▼ 避難訓練を含む労働者への緊急対応教育の実施、緊急時の対応手順書などの職場内で容易に手の届く場所への保管・掲示を通じて、職場内への周知徹底が求められます。

5) 身体的負荷のかかる作業への配慮

手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは繰り返しの持ち上げ作業、長時間の立ち作業、及び過度な反復作業、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リスクについては、特定・評価し、管理しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 人が正しく効率的に動けるように周囲の環境を整えて、事故やミスを少なくすることを考慮することが求められます。
- ▼ 身体的負荷のかかる作業には、データ入力などの反復・連続作業も含まれ、リス

くとし特定・評価され、十分に考慮することが求められます。

- ▼ 人間工学にもとづく作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などを計画的に行う事が求められます。

6) 機械装置への安全対策

生産設備及びその他設備は、危険度を評価しなければいけません。設備により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な対策としてインターロックや安全柵を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 物理的な対策としてインターロックや安全柵以外にも、フェイルセーフ、フールプルーフ、タグアウト等と呼ばれる安全機構の採用を行う事が期待されます。
- ▼ これら機械装置の定期的な検査と保全の実施も適切に行う事が求められます。

7) 施設の安全衛生

労働者に対して、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、及び衛生的に食品を調理、保存し、食事のための施設を提供しなければなりません。

サプライヤー様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、緊急時の非常口、入浴及びシャワーのための温水、適切な照明と換気、個人的な所有物及び貴重品を保管するための個別に確保された施設、及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。

<主な取り組み事項>

- ▼ 飲料水について、法規制に準拠した水質検査を行い、ウォーターサーバーなどでの安全な飲料水の提供を行う事が求められます。
- ▼ 衛生的な食事の提供を確保するために、調理人の服装・健康診断、害虫駆除、食品の適温管理などを行い、食堂事業の適合性を証明する認定証などを備えることが期待されます。
- ▼ 人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設を備え、トイレトペーパーの提供などを行う事が求められます。

- ▼ 社員寮について、火災対策や緊急避難路(出口)を緊急時に備えて設けるとともに、個人所持品の安全な保管施設(鍵付きロッカーの提供)や居室の十分な広さ(目安は一人あたり3.3㎡以上)を確保することが求められます。また換気や温度管理、適切な照明などにも配慮する必要があります。

8)安全衛生関連事項の伝達

労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が従事する職場の危険源について、適切な職場の安全衛生情報の伝達と安全教育を実施しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に分かりやすく掲示されるか、労働者が閲覧できるようにしておかなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 労働者が曝露されることになるあらゆる特定された危険(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教育・訓練を提供する必要があります。
- ▼ 教育・訓練は、すべての労働者に対して作業の開始前に、それ以降は定期的に提供する必要があります。また、労働者側から安全上の懸念を提起することが推奨されます。
- ▼ 教育・訓練の項目には、個人保護具の正しい使い方、緊急時対応、機械の安全操作、有害な環境に入る前の準備などが含まれることが求められます。

9)従業員健康管理

現地法令や規制に基づき、従業員に健康診断を受けさせなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 定期的な一般健康診断とは別に、一定の有害業務に関する特別な健康診断を実施することが必要です。
- ▼ 使用者は、これらの健康診断の結果について医師の意見を勘案して、必要な時は就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮などの措置を講じるなどの労働者の健康確保への配慮が期待されます。

3. 環境

1)環境マネジメントシステム

TOTO グループは活動に関連するリスクを評価、管理、予測し、従業員とサプライヤー様の意識を高める目的で環境マネジメントシステムの認証(ISO14001 や同等のもの)を受けることを推奨します。

<主な取り組み事項>

- ▼ 国際規格である ISO14001 や、それに準ずる各国の認証を取得することが期待されます。
例えば、日本の場合は環境省のエコアクション21をはじめ、エコステージやKES・環境マネジメントシステム・スタンダード等の認証を取得することが推奨されます。
- ▼ 自社独自の環境マネジメントシステムを運用する場合は、自主的な環境管理の取り組み状況について、第三者による環境監査を受けることが推奨されます。

2)環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証やライセンスを取得し、維持し、最新の状態に保ち、運用及び報告に関する要件を遵守してはなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 法令で定められた場合には、一定の資格を取得した管理者の設置義務を果たす必要があります。日本の事例としては、廃棄物処理法(特別管理産業廃棄物管理責任者)、大気汚染防止法(化学物質、粉塵、煤煙を排出する工場における公害防止管理者)などが挙げられます。
- ▼ また事業に用いる化学物質によっては、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者の設置を求められる場合があります、それら設置義務を果たすことが求められます。
- ▼ 事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合、法令の要求事項に沿って、それらを取得することが求められます。

3) 汚染防止と省資源化

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は、発生元で、または公害防止機器の新設、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更などの実践、あるいは他の手段で、最低限に抑えるか除去しなければなりません。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、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しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、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し、削減に努める必要があります。
- ▼ 物質の廃棄については、事業の所在地の法令を遵守し、最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じる必要があります。
- ▼ これらを実行する手段として、発生源での生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあり、法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動することが期待されます。

4) 有害物質

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

<主な取り組み事項>

- ▼ 日本では、化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、PRTR に基づいて管理する必要があります。
- ▼ 製造過程でも化学物質管理に配慮する必要があります。

5) 固形廃棄物

非有害廃棄物を有害廃棄物と分別し、適切な条件下で保管し、処理しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 固形廃棄物(有害物以外)の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行う体系的なアプローチを実施することが求められます。

6)大気への排出

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、及び業務で発生する燃焼の副産物は、排出される前に必要に応じて監視、管理及び処理をしなければなりません。大気への放出は避けるか極小化しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 該当する物質は、排出に先立ち、内容の分析と監視に努め、その結果に基づいて必要な管理や処置を施した後に排出する必要があります。
- ▼ 対策には、排出する物質の取り扱い、処理システムの性能の定期的な監視も含むことが求められます。

7)資源の制限

製品及び製造(リサイクル及び廃棄物のラベル付けを含みます)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、及び顧客要求事項を遵守しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 製品含有物質については、顧客の要求にも配慮する必要があります。
 - ・ 製品の仕向け国の法規制に従う。
 - ・ 最終的な製品では、製品の中に組み込まれている部品についても責任を持たなくてはならない。したがって、上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要があります。
- ▼ EUに輸出する場合は、関連する法規制として、特に RoHS 指令、REACH 規則などに配慮する必要があります。
- ▼ 製造工程で追加・混入・付着する物質についても考慮する必要があります。

8)水の管理

水源、水の使用・排出を文書化し、特性を示し、監視するほか、水資源保全や水取水量低減に努め、再生水利用など節水機会を探し、汚染経路を管理するなど、水の管理を実施しなければなりません。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施されなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 敷地内水路に汚染がなく、雨水排水管付近に淀んだ水や油脂の溜まりがないことを確保する等の汚染経路の管理が求められます。
- ▼ 工場災害や天災などで上水や下水の漏洩や流出を止めるための遮断弁や止水栓などの緊急事態対応設備を備えることが求められます。漏洩やオーバーフローした場合に備えた雨水枡・汚染枡や貯水池だけでは不十分とされます。

9)エネルギー消費及び温室効果ガスの排出

エネルギー消費と温室効果ガス排出量を追跡し、記録しなければなりません。また、エネルギー効率を向上させ、エネルギー消費と温室効果ガス排出を最小限に抑えるための費用対効果の高い方法を追求しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ エネルギー効率の改善とは、エネルギー消費及び関連するスコープ1およびスコープ2の温室効果ガス(GHG)を最小化することであり、施設もしくは事業所の単位で、追跡し文書化することが必要です。
- ▼ 種々ある温室効果ガスの中でも、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6 の 6 種類の物質群について、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが求められます。

※ スコープ1とは、事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、スコープ2とは、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出を指します。

10) 生物多様性の保全

自社の事業活動およびサプライチェーン全体の両方において、生物多様性への影響を理解し、その保全と持続可能な利用に努めなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 天然資源の調達においては、コンプライアンスに加え、生産地の環境・生態系および地域社会に与える影響に配慮する必要があります。

4. 公正・倫理

1) ビジネスインテグリティ

あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、及び横領を一切禁止しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守する必要があります。
- ▼ 継続的な遵守には、方針を策定することだけではなく、従業員に適切な教育・研修を実施し、その方針を継続して徹底する必要があります。

2) 不適切な利益供与及び受領の禁止

不当な利益や優遇措置の取得・維持などを目的とした金銭、贈答などの授受、供与は行ってはなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的あるいは間接的に価値のあるものを与えたり、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止されています。
- ▼ 腐敗防止に関する法令を遵守するには、方針・手順の明確化および監視の実施が必要です。

3) 情報の開示

労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織、財務状況、及び業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従い、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や慣行の虚偽表示は容認出来ません。

<主な取り組み事項>

- ▼ ステークホルダーに対して、事業活動の内容、財務状況、業績、ESG(環境・社会・ガバナンス)情報、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、重大な法令違反等の発覚)、サプライチェーンに関する情報などの積極的な情報提供・開示を行う必要があります。

- ▼ 特に重大なリスク情報は都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供として求められます。
- ▼ このような情報に関しては、記録の改ざんや虚偽の表示・虚偽の情報開示は容認されません。

4) 知的財産の尊重

サプライヤー様は、TOTO グループの知的財産権を尊重し保護しなければなりません。技術とノウハウの移転は、知的財産権を保護する形で行われなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 知的財産法上の特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などに限定されず、営業秘密や技術上のノウハウといった広義の知的財産を保護することが求められます。

5) 公正な取引・広告・競争

公正な取引、広告、競争の規範を守らなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ それぞれの国や地域において定められた公正な競争、公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行わず、公正で自由な競争を推進することが求められます。
- ▼ 製品やサービスに関するカタログの表示および広告宣伝において、不正な目的や、消費者や顧客に事実を誤認させるような虚偽誇大広告を行ってはけません。

6) 匿名性の確保・報復の排除

法律で開示が義務付けられている場合を除いて、内部告発者の機密性、匿名性を保護しなければなりません。従業員が報復の恐れなしに、自社の事業及び運営に関する懸念を提起できるコミュニケーションプロセスがなくてはなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 自社ならびにサプライヤーの従業員を含む関係者が利用可能な苦情処理メカニ

ズムの仕組みにおいて、通報したサプライヤーまたは従業員などの通報内容の機密性、通報者の匿名性は確保しなければなりません。

- ▼ 通報者が、通報したことを理由として、嫌がらせ等を含む就業環境を害する行為や不当な人事考課・報酬・解雇・配置転換などの不利益な扱いをしてはいけません。

7) 責任ある鉱物調達

紛争地域及び高リスク地域から不法に産出されたタンタル、錫、タングステン、及び金を含む原材料、部品、製品等の調達をしてはなりません。また、調査依頼をした際には速やかに紛争鉱物に関するサプライチェーンの調査資料を提供願います。

<主な取り組み事項>

- ▼ 責任ある鉱物調達に関わる方針を策定し、購入先に自社の期待を伝え、サプライチェーンのリスクを特定し査定し、特定されたリスクに対応する戦略を策定及び実行するデューディリジェンスの実施が期待されます。
- ▼ 責任ある鉱物調達デューディリジェンスに関しては、「OECD 紛争地域及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デューディリジェンス・ガイドダンス」では、下記の5ステップの実施が期待されています。
 - Step.1: 強固なマネジメントシステムの構築
 - Step.2: サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価
 - Step.3: 特定されたリスクに対応するための戦略立案と実行
 - Step.4: 製錬/精製業者のデューディリジェンスに関する独立した第三者による監査の実施
 - Step.5: サプライチェーンデューディリジェンスに関する年次報告

8) 適切な輸出入管理

国際貿易における法的および倫理的な責任を認識し、適切な輸出入管理を行わなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 法令遵守: すべての輸出入活動は、関連する国際法、国内法、および輸出入規制に厳密に準拠する必要があります。

- ▼ 正確な申告: 輸出入に関連する文書や記録は、正確かつ適切に記載され、必要に応じて政府機関や関係者に提出しなければなりません。
- ▼ 輸出入規制品目の管理: 特に規制品目(武器、軍事技術など)に関する輸出入は、適切なライセンス取得や認可手続きを経て行われなければなりません。
- ▼ 国際的な貿易規制: 禁輸措置および制裁に関する適用されるすべての法律および規制を遵守し、国際社会によって制裁されている国、団体、組織または特定の個人と取引を行ってはなりません。

5. 品質・安全性

1) 製品安全性の確保

自社の責任で製品設計を行う場合、関係する各国法令の遵守、規格への対応、及び安全に配慮した製品設計を通じて、製品の安全性を確保できる設計を行わなければなりません。

なお、製品安全性の確保には、トレーサビリティ(材料・部品・工程などの履歴)などの管理及び問題解決に向けた迅速な対応を含みます。

<主な取り組み事項>

- ▼ 製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要があります。
- ▼ 製品に関わる法令は国により異なりますが、日本国内の場合は、電気用品安全法、消費生活用品安全法、家庭用品品質表示法などを守ることが求められます。安全基準については法令の細則や JIS 等にも配慮する必要があります。
- ▼ 海外の場合は安全規格として UL、BSI、CSA 等に配慮する必要があります。

2) 品質マネジメントシステム

顧客に提供される製品及びサービスに適した品質マネジメントシステム(QMS)を構築し、運用することを推奨します。

代表的な品質マネジメントシステム： ISO 9000 シリーズ

<主な取り組み事項>

- ▼ 製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。

6. 事業継続計画(BCP)

1) 事業継続計画(BCP)への対応

サプライヤー様は自然災害や他の事象により TOTO への製品・サービスの提供を妨げる事態が発生した場合に備えて、生産プロセスまたはサービスを継続、および早期復旧させるための事業継続計画を策定しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻などの大規模自然災害、およびそれに伴う停電、断水、交通障害、事故(火災・爆発)、広域伝染病・感染症などによって自社もしくは取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いかに安定供給を継続、および早期に生産活動を再開できるかを検討した事業継続計画を策定することが期待されます。
- ▼ 事業継続計画の策定にあたっては、自社もしくは取引先の製品・部品などの複数拠点生産や在庫確保等、供給継続のための対策を講じることが期待されます。
- ▼ 事業継続計画には、生産拠点への想定される被害をどのように防御・軽減・復旧するかという現地復旧戦略が含まれることが求められます。また被害によるダメージからの復旧が長期化することを想定した代替手段の確保に努めることも期待されます。
- ▼ 実際に事業が停止した際に、BCP に記述されている内容に従って事業を早期に復旧するためのマニュアルとして文書化し、実際の災害等に対応できるよう、従業員に継続的な教育や訓練を提供することが期待されます。

7. 情報セキュリティ

1) 情報技術セキュリティ

すべてのコンピュータまたはコンピュータシステムには、必要なセキュリティファイアウォールを備えていなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ サイバー攻撃による情報の漏洩や改ざん、情報システムの停止等などのトラブルを防止する必要があります。
- ▼ 従来からの攻撃対象だった PC やサーバーだけでなく、産業システムや IoT (Internet of Things) に関わる機器でも広く対策を講じる必要があります。
- ▼ サイバー攻撃を受けた場合を想定して、重要なデータのバックアップやサーバーのデータセンターの二重化など、平時より迅速に復旧するための計画を策定しておくことも求められます。

2) 個人情報の漏洩防止

自社のサプライヤー様、顧客、消費者、及び従業員など全員の個人情報について、厳重に管理しなければいけません。また、個人情報の収集、保存、処理、移転、及び共有を行う場合、プライバシー及び情報セキュリティに関する法規制の要件を遵守しなければなりません。

<主な取り組み事項>

- ▼ 個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他処理については、各国の関連する法規制を遵守し、特定された利用目的の範囲内で、慎重に行う必要があります。
- ▼ 個人情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用に際しては、労働者などの遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査及び見直しが含まれることが求められます。

3) 機密情報の漏洩防止

機密情報を業務上必要としない第三者に対して、無断で開示しないようにしなければなりません。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 自社および第三者から受領した機密情報を管理するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。

- ▼ 機密情報毎に管理レベル設定を行うことや、従業員への教育や研修を行う事も期待されます。

8. 社会貢献

1) 社会・地域への貢献

その地域での企業市民として経営資源を有効に活用し、社会貢献・地域共生活動を行い、社会・地域へ社会の利益のため、地域のコミュニティに参加し、ポジティブな影響を与える貢献することを推奨します。

<主な取り組み事項>

- ▼ 企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動を行い、国際社会・地域社会の発展に貢献することが期待されます。下記は一例となります。
 - (1) 本業に関わる商品・サービス・技術などを活用した社会貢献
 - (2) 施設や人財などを活用した非金銭的な社会貢献
 - (3) 金銭的寄付による社会貢献
 - (4) 災害時における地域社会との連携
 - (5) 従業員ボランティアへの参加の奨励
 - (6) NPO/NGO などへの活動支援

- ▼ 特に金銭的寄付は賄賂と疑われないよう金額及び意思決定過程の透明性が要求されます。

9. マネジメントシステム

本サプライヤー様行動規範の推進及び継続的な改善のため、以下の項目を含んだマネジメントシステムを構築下さい。

1) 企業のコミットメント

経営幹部により承認された企業の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。

<主な取り組み事項>

- ▼ 現地の労働者が理解できる言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善へのコミットメントを確認し、企業の社会・環境責任に関する方針の記述を行う事が求められます。

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運用状況と担当する役員を明確にし、定期的にレビューを実施する。

<主な取り組み事項>

- ▼ 管理システムを確実に運用するために実務責任者を明確に特定することが必要です。
- ▼ 実務責任者は管理システムの状況について定期的に社長を含む経営層へレビューを実施することが求められます。

3) 法律と顧客要求

本行動規範の要件を含み、適用される法規制、及び顧客要求事項を満たすプロセスを整備する。

<主な取り組み事項>

- ▼ 事業に適用される法規制や顧客の要求事項を特定し、それらを確認する(最新となっているか、要求に対応しているか等)仕組みを整備することが求められます。

4) リスク評価とリスク管理

自社の業務に関連する法令、環境安全衛生、及び労働慣行及び倫理リスクを特定、管理し、遵守するためのプロセスを構築する。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 特定されたリスクは、法規制、顧客要求などから相対的に重要性を決定し、それらリスクに対して適切な手順で具体的な施策を実施することが求められます。

5)改善目標

社会的・環境的責任を果たすための目標、ターゲット、及び実施計画を策定する。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 社会的責任を果たすためのパフォーマンスを向上させるための活動目標や実施計画を文書化し、目標達成に向けて取り組みの評価を行う事が求められます。

6)研修

目標達成に向け、マネージャー及び労働者に対して研修を行う。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 従業員に対して、会社の方針、手順、改善目標の実施や適用される法規制要件を満たすための教育プログラムがあり、実施することが求められます。

7)コミュニケーション

方針や活動内容及び実績についての正確な情報を労働者、自社のサプライヤー様、及び顧客に伝達する。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 会社の方針、取り組み状況、業績に関する明確な情報を、従業員・サプライヤー・顧客に伝達するための仕組みがあることが求められます。
- ▼ それら方針や情報を、自社ホームページなどで開示し、年次報告書などの形式で発行する事も期待されます。

8)従業員のフィードバックと参加

従業員に対して、本行動規範に記載された実践事項や条件についての理解度を評価し、従業員からのフィードバックを得て、改善につなげる継続的なプロセスを整備する。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 本規範の実施や状況について従業員の理解を確認し、それに対するフィードバックの実施や違反事例の吸い上げなど、継続的改善を促進するためのプロセスがあることが求められます。
- ▼ 従業員は報復を恐れることなく苦情を伝えられなければなりません。このプロセスには、従業員意識調査、提案箱、労働者の課題検討会、プロセス改善チーム、通報窓口などを含めることが期待されます。

9) 監査と評価

法規制や本行動規範、及び社会的、環境面の責任に関連した顧客の要求に対して適合するために定期的に評価を行う。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 法規制や本行動規範、及び社会的、環境面の責任に関連した顧客の要求のほかにも、自社の方針やマネジメントシステムの要件等への適合を満たすため、定期的に自己評価することが求められます。

10) 是正措置プロセス

評価によって特定された不備に対して速やかに是正する。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 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備に対する適時の是正プロセスを構築し、指摘事項の根本的原因分析、是正処置の特定、是正処置責任者名、完了予定日などを含ませていることが求められています。

11) 文書化と記録

マネジメントシステムの運用に関する記録文書を作成し、保管する。

＜主な取り組み事項＞

- ▼ 法規制や顧客から要求の適合を確実にするための文書、記録(リスト)を作成し、それらが最新であることを担保することが求められます。
- ▼ 個人情報保護法に係る文書は適切なレベルの管理を実施していることが求められます。

12) サプライヤー様の責任

本行動規範の要求事項を自社のサプライヤー様に伝達し、自社のサプライヤー様が規範を遵守するよう努める。

<主な取り組み事項>

- ▼ サプライヤーが規範を遵守していることを確認するための仕組みがあることが求められます。方法としては、サプライヤーへの調査、監査、コミットメントの取得などがあります。

- ▼ サプライヤーの定義は各社で判断は可能ですが、派遣会社や構内請負会社も含むことが求められます。

IV. 懸念事項の報告先

(1) 調達に関するコンプライアンス上の通報窓口(TOTO グループヘルプライン)

サプライヤー様と弊社との取引の透明性・公平性を高め、より深い信頼関係を築くことを目的として、TOTO グループでは、サプライヤー様からの通報窓口「TOTO グループヘルプライン」を設けております。本窓口では、連絡された事実や内容の秘密が厳守され、連絡したことによりサプライヤー様に不利益となる処遇は行われなことを完全に保証しております。

弊社社員による弊社購買方針に違反する行為、又は、違反の疑いがあると感じられる行為を見かけられた等の場合には、下記窓口「TOTO グループヘルプライン」へのご連絡をお願い致します。

TOTO グループヘルプライン(社外通報窓口)

連絡方法:

E-mail totogroup@integrex.jp

電話 03-5793-8021 月曜～金曜(祝日、年末年始除く)の 9:00-17:00

(日本語のみ)

●当窓口を利用いただける方

弊社グループと取引関係のあるサプライヤー様(フリーランスの方を含みます)

●通報頂ける内容:弊社グループ社員によるコンプライアンスに反する行為*、又はそれらのおそれのある行為

*原則として、公益通報者保護法第2条第3項に規定する「通報対象事実」およびハラスメントが対象です。

(2) サプライチェーンにおける人権に関する通報・相談(JaCER)

TOTO グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して「対話救済プラットフォーム」を提供する、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員として加盟しています。JaCERを通じて、直接お取引のあるサプライヤー様やお取引先様/お客様をはじめ、直接お取引関係のない2次以降のサプライヤー様や地域コミュニティ等、あらゆるステークホルダーの皆さまから人権に関する苦情・相談を受け付けています。

<https://jp.toto.com/company/csr/management/rights/>

V. 参考資料

本行動規範、及びガイドラインの策定にあたっては下記を参照しております。

下記を参照する事で、より詳細かつ有用な情報を入手することができます。必要に応じてご参照の程よろしくお願い致します。

世界人権宣言

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

ILO 国際労働基準

<https://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>

国連グローバル・コンパクト

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

グローバルコンパクトネットワークジャパン

<https://www.ungejn.org/index.html>

RBA 行動規範 (Ver.8.0)

<http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

責任ある鉱物イニシアチブ

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

JEITA 責任ある企業行動ガイドライン

<https://www.jeita.or.jp/japanese/pickup/category/2020/200331.html>

環境省

<https://www.env.go.jp/>

ISO 14001/45001

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

改訂履歴

2019年4月	初版発行	Ver.01
2022年1月	第2版発行	Ver.02
2023年6月	第2.1版発行	Ver.02.1
2024年6月	第3版発行	Ver.03
2026年1月	第3.1版発行	Ver.03.1

1. 本行動規範、及びガイドラインの内容は、社会課題の変化に対応し、変更する場合がございます。最新版につきましては TOTO ホームページで公開しております。
2. 本行動規範に関しまして、ご不明点ございましたら、下記までお問い合わせの程よろしくお願い致します。

<問い合わせ窓口>

サプライチェーン本部 toto.koubai@jp.toto.com

あしたを、ちがう「まいにち」に。

TOTO

「健康で文化的な生活を提供したい」

創業以来の想いを胸に、私たちはさまざまな取り組みを続けていきます。

すべては、お客様と社会から信頼される企業であるために。

未来へ続く「あした」へ、人や地球を想うやさしさで、

今までとは「ちがう」価値を生み出し、

世界の人に期待を超える「まいにち」を届けたい。

TOTOグループ全員の力で実現していきます。