

雇用・労働

ESG基本方針
〈雇用・労働〉

雇用の確保・創出と安全で働きやすい職場環境づくりを目指します。

- 人と組織の力で、バリューアップを実現するグループへ ▶ P.37
- 人材育成への取り組み ▶ P.37
- エンゲージメント向上にむけた取り組み ▶ P.38
- 社員が安心して長く働ける職場を目指して ▶ P.39

関連するSDGs



人と組織の力で、バリューアップを実現するグループへ

2025年度よりスタートした「SHINKA Plus ONE 2.0」のもと、当社グループは「バリューアップを支える人材戦略」に注力し、人的資本の強化を通じて企業価値の向上を図ります。事業戦略に応じて、事業を支えるソフト面やDXなど、目的別人材の確保と育成を推進します。さらに、キャリア採用の拡充やリスクリング、ジョブローテーションなどの多様な成長機会の提供により、変化に対応できる人材の育成を目指します。これからも社員と共に成長し、持続的な価値創造に挑み続けてまいります。

SHINKA Plus ONE 2.0
2025~2027

多様な人材の確保と育成

能力を発揮できる環境整備

「人を育てる力」と「人を活かす環境」、その両輪が組織を前へと動かす原動力となる。

人材育成
方針

- 1 社員が「成長し幸福を追求する」という目的を達成することを、敬意・尊重をもって支援します。
- 2 社員がパフォーマンスをより高め、能力を発揮するためのマネジメントを推進します。
- 3 社員一人ひとりの能力やスキル向上を育む研修制度と、組織力を高める計画的ジョブローテーションの推進を図り、成長機会の創出に努めます。

「TOLIワーク
スタイル」
基本方針

- 1 全ての社員が心身ともに健康で生き活きと仕事に取り組める環境をつくる。
- 2 ワークライフバランスの充実と生産性向上の両立を目指す。
- 3 会社組織と社員の「共創の精神」を推進力とする。

自律的な成長支援と
柔軟な働き方で、
社員一人ひとりが多様な
ライフスタイルを
デザインできる企業へ。

人材育成への取り組み

DX人材育成の推進

これまで当社では、電子化による業務プロセスの改善やデジタルプロモーションの強化を通じ、業務効率化と顧客接点の拡充を進めてまいりました。今後はさらに、生産性向上と新たな価値創出を目指し、「データ活用的高度化」、「自動化技術の導入」、「AIの活用」に注力していく方針です。その実現には、社員一人ひとりのデジタル・データリテラシーの向上が不可欠です。このような背景

空間デザインの進化

空間デザインの進化にむけた人材育成として、インハウスデザイナーのリスクリングを計画的に進めています。メーカーのデザイナーとして培った知見を活かし、製品の特性を踏まえて空間全体の機能性・意匠性・施工性まで含めた「空間提案力の強化」を実現

内装工事体制の整備にむけた基盤づくり

2025年度より、製品販売から工事完了までをサポートする建築営業部を再編し、これまで1つの部署内にあった2つのグループを、それぞれ独立した専門部署として設置しました。人材強化の

のもと、社員が主体的にスキルを高められるよう、自主申込型の公募教育や通信教育においてDX・IT・PCスキル関連の講座を拡充しました。特に通信教育では、2024年度より受講料の自己負担率を引き下げ、受講しやすい環境を整えています。

今後は、社員全体のスキル底上げに加え、重点領域での活躍を見据えた専門性の高い人材の育成にも注力してまいります。

する人材を育成します。多様化する顧客ニーズへの対応にむけて、インテリアコーディネーターやインテリアプランナーなどの公的資格の取得も促し、総合的な空間価値の提供を目指します。

一環として、専門性の高いキャリア採用に加え、部員の専門性向上にむけて、建築関連資格取得支援として専門学校への通学をサポートするなど、教育体制の強化も図っています。

成長機会の提供と実践に繋げる仕組みづくり

当社では、社員の成長を企業の持続的な発展の原動力と位置付け、一人ひとりの役割やキャリアに応じて、多様な成長機会を提供しています。特に近年は、メーカーとしての競争力強化を図るため、製造現場の第一線で活躍する技能職社員の教育にも注力しています。また、新入社員研修や中堅社員向け研修など、目的や対象に応じたプログラムを展開しております。2025年度には新たに評価者研修も予定しており、現場の実情に即した研修体系の整備を進めています。

また、研修は受講して完了ではなく、実践を通じた定着によって初めて、社員の成長に繋がると考えています。研修後は本人が活用計画書を作成し、上司も具体的な支援内容を検討し、後日双方に研修効果測定のアナケートを実施することで、学びの定着と支援体制を構築しています。実践には、本人の意識改革だけでなく、上司の支援や機会提供も重要で、約7割の社員が「上司から支援や機会を得られた」と回答しています。今後も職場を巻き込み、学びを最大限に活かす施策を進めてまいります。

エンゲージメント向上にむけた取り組み

当社では、多様な価値観を持つ社員一人ひとりが生き活きと働き続けられる組織づくりを目指し、2023年度よりエンゲージメントサーベイを実施しています。サーベイを通じて社員の声を可視化し、経営理念や経営戦略の実現にむけた企業風土の醸成を目指しています。

東りの強み 互いに認め合い、支え合う職場風土

エンゲージメントサーベイの結果から、当社の強みは、社員同士が互いに認め合い、支え合う「人と人との信頼関係」に基づいた職場風土であると考えています。相手を思いやる姿勢や信頼できるサポート体制は、日々の業務の中で自然に育まれており、社員が安心して働ける基盤となっています。

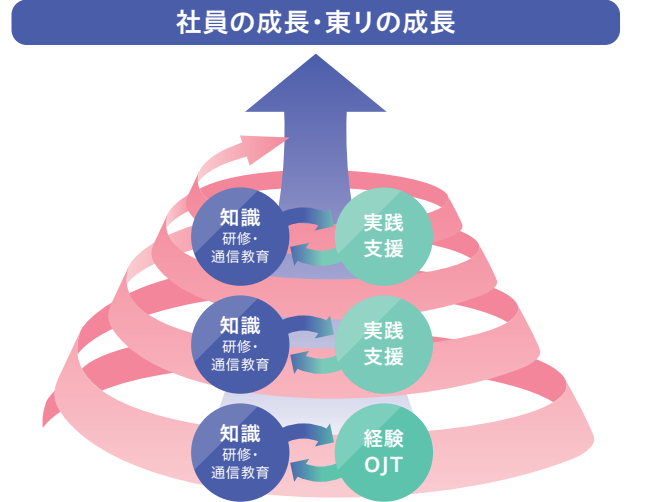
上司からの支援についても高く評価されており、特に、「上司が対話の中で話をしっかり聞いてくれる」「上司を信頼できる」といった項目のスコアが高く、信頼と尊重に基づく上司との関係性は、職場における安心感や心理的安全性の醸成に繋がっていると考えています。さらに、「業務を通じて誰かの役に立っていると実感できている」といった仕事に対する意義や社会的価値に関する

東りの課題 将来キャリアへの不安、処遇の不公平感

社員の声を通じて浮かび上がった課題として、「将来キャリアに対する不安」と「処遇に対する不公平感」が挙げられます。

キャリア面では、経営理念の浸透が進む一方で、自身の業務や将来像との結びつきが見えにくい、との声がありました。これを受け、自らのキャリアプランを考える機会を持てるよう、公募教育や通信教育にキャリア関連講座を追加しました。昇格者研修では、アセスメント結果をもとに本人・上司・講師が自身の強みや弱み、今後のキャリアについて話し合う場を設けています。また、日常の面談においても、上司に対し部下と一緒に会社のビジョンとの結びつきを考える時間を設けるよう促しており、対話による相互理解の促進に努めています。

処遇面では、ベースアップや評価制度を見直し、その内容をわかりやすく発信しています。あわせて、評価ルールの理解促進や

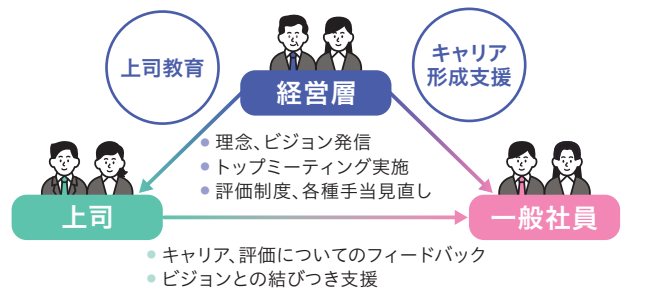


項目も高く評価されており、社員一人ひとりが、自身の役割を前向きに捉えながら働いている様子がうかがえる結果となりました。このような職場風土は、社員の挑戦や成長を後押しするとともに、当社の持続的成長を支える大きな力となっています。

エンゲージメントサーベイ高評価項目(7点満点)

項目	2023年度実績	2024年度実績
信頼関係	5.2	5.1
支援関係	5.4	5.4
貢献実感	5.1	5.2

効果的なフィードバックのための上司教育を実施するなど、公正で透明性のある評価を推進しています。今後も、エンゲージメントサーベイを組織の成長に繋がる対話の起点として活用し、職場環境の改善に努めてまいります。



社員が安心して長く働ける職場を目指して

社員一人ひとりのライフスタイルや価値観が多様化する中で、“安心して、長く働き続けられる”職場環境の実現にむけ、働き方や制度面に柔軟性を持たせるように取り組んでいます。制度は単に整備することが目的ではなく、社員にとって本当に使いやすく、実際に活用されることが重要だと考えています。

そのため、ライフステージに応じてキャリアを諦めることなく、安心して仕事と私生活を両立できるよう、誰もが活用しやすい制度づくりを進めるとともに、制度の周知や利用実績の発信にも注力しています。

男性社員の育休取得促進

当社では、育児と仕事の両立を支援するため、男女問わず育休を取得しやすい職場づくりを進めています。特に、男性社員の取得促進に注力し、体験談の社内共有や上司への周知強化などを実施した結果、2024年度は男性の育休取得率が100%、平均取得日数も25日と増え、大きな進展が見られました。

利用者インタビュー

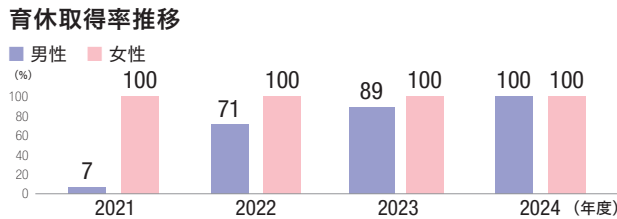
床材生産技術部は、私を含めて3人の部署で、うち2名が連続で育休となり不安はありましたが、本人たちの準備、関係部署の協力もあり対応できました。少人数の部署なので日頃からコミュニケーションは取りやすく、しっかりと連携して対応するように心がけました。育休と出勤を繰り返す働き方の中で、適度なコミュニケーションをとることは、お互いにストレスなく過ごすためにも大切だと感じました。

東リ株式会社 床材生産技術部 部長
片山 裕二



私が育休を取得した5月は、人事異動で新たに配属された方がいるタイミングでしたので、会社の制度も活用して、週3日を育休、週2日を出勤としました。関係部署の皆さんの協力もあり、育児と業務を両立することができました。少人数の部署でご負担をおかけしましたが、ご理解・ご協力をいただいたことに非常に感謝しております。

東リ株式会社 床材生産技術部
伊藤 翔也



Rコース制度の拡充

Rコース制度は、全国転勤を原則とする総合職社員に対し、ライフステージの変化に応じて一定期間、勤務エリアを限定できる制度であり、家庭との両立を図りながらキャリアを継続することが可能

です。これまでは「配偶者の就労」を理由とした制度の適用年数には上限を設けていましたが、2024年度より撤廃するとともに、「育児や養育」を理由とした利用も可能としました。

利用者インタビュー



二人の子どもの成長を身近で見守り、故郷で安定した子育て環境を整えたいと考え、Rコース制度を申請しました。長男の小学校入学を機に、生活環境を固定する必要性を感じて申請し、年末までに承認が下りたため、新年度の生活設計がしやすく、大きな安心に繋がりました。

この制度は一年ごとに変更を申請できる点も魅力で、子どもたちの成長を見守りつつ、数年後には転勤をとまなう総合職へ復帰したいと考える私にとって、柔軟な働き方を可能にする制度です。制度のさらなる拡充を通じ、より多くの社員が仕事と家庭を両立しながら、安心して働ける職場環境をつくって欲しいと思います。

東リ株式会社 広島営業所 黒口 雄亮

カムバック制度の活用

当社では、結婚・出産・育児・介護・転職などの理由で一度退職した社員に対して、社外で得た経験やスキルを活かし、再び当社で活躍することを支援するカムバック制度を導入しています。

業界や当社の業務に精通した人材が再び力を発揮できる環境を整えることで、多様なキャリアの実現を支援しています。

人権

ESG基本方針 〈人権〉

全ての人権の重要性を認識し、事業活動における人権尊重の実践を目指します。

- 人権の尊重/人権侵害の早期発見・解決・予防

関連するSDGs



人権の尊重/人権侵害の早期発見・解決・予防

当社グループは、中期経営計画「SHINKA Plus ONE 2.0」におけるバリューアップドライバー戦略として、サステナビリティ経営の推進を掲げています。サステナビリティの中核課題のひとつである人権尊重/人権侵害の早期発見・解決・予防については、人権への取り組みが不十分であった際の影響を重大なリスクと捉え、各取り組みを推進しています。

人権行動指針

2024年に「東リグループ人権行動指針」を策定しました。すべての人々の人権を尊重し、あらゆる差別、強制労働、児童労働などを禁止し、また間接的にも人権侵害に加担あるいは助長する行為を行わないという姿勢を示しています。本行動指針は、日本CSR推進協会 近畿支部の助言のもと作成した上で、当社ESG委員会で審議し、取締役会において承認を得ています。

東リグループ人権行動指針の詳細はこちら▶



人権デュー・ディリジェンス/CSR調達の推進

当社グループは国連「国際人権章典」および国際労働機関「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」等の国際的な規範の内容を支持し、国際的に認められた人権を尊重するとともに、「東リグループCSR調達ガイドライン」に沿った調達活動を推進しています。取引先にも当ガイドラインの内容をご理解いただくとともに、内容に矛盾しない事業活動および調達活動を実施いただくことの期待を明示しています。

東リグループCSR調達ガイドラインの主な項目

- 人権の尊重
- 地球環境の保護
- 公正な事業活動
- 商品の安定供給と品質の保証

当社グループの主な取引先に当ガイドラインを周知するとともに、ESG関連テーマに対する負の影響の特定・把握を目的として「CSR調達アンケート」を毎年実施しています。2024年度は東リ株式会社、滋賀東リ株式会社、広化東リフロア株式会社、岐阜東リ株式会社の主な1次取引先（調達先、業務委託先等）144社を対象としてアンケートを実施し、127社から回答を得ました。取引先従業員の労働安全衛生に関する内容について、一部、改善の必要があると考えられる項目が認められたため、相手先企業へ改善を促すとともに改善状況の確認に努めてまいります。

責任ある企業行動実施宣言

カーペットやカーテン等の繊維製品を扱う企業として、日本繊維産業連盟が作成した「繊維産業における企業行動ガイドライン」の趣旨に賛同し、2023年9月に「責任ある企業行動実施宣言」を発表しました。当ガイドラインで示される、繊維産業全体のディーセント・ワークへの取り組み強化をはじめとした目的に資するため、人権リスクのチェックやリスクの防止・軽減にむけた行動に取り組んでいます。

人権に対する負の影響の防止・軽減策として、当社グループでは以下の取り組みを実施しています。

役員・従業員への周知	● 「東リグループ行動規範」の年1回の読み合わせによる共通の価値観の醸成 ● 調達部門や関連部門の役員・従業員を対象としたCSR研修の実施
取引先への周知	● 「東リグループCSR調達ガイドライン」の周知 ● 「CSR調達アンケート」評価結果および関連テーマの解説等を含む報告会の開催
内部通報制度の設置	● 「東リグループホットライン」として社内・社外（弁護士）それぞれに窓口を設置

こうした人権に関する取り組みは当社ESG実行委員会およびESG委員会にて報告・協議の上実施しています。今後の課題として、人権デュー・ディリジェンスのPDCAを確実に実行し、より実効性の高い取り組みとしていくことを目指し推進してまいります。

ESG基本方針
〈品質〉

確かな品質と技術をもとにお客様目線のモノづくりを推進し、
安心・安全な商品とサービスの提供を目指します。

- 品質保証・製品安全体制の推進 ▶ P.41
- お客様満足度の向上 ▶ P.43



品質保証・製品安全体制の推進

品質行動
指針

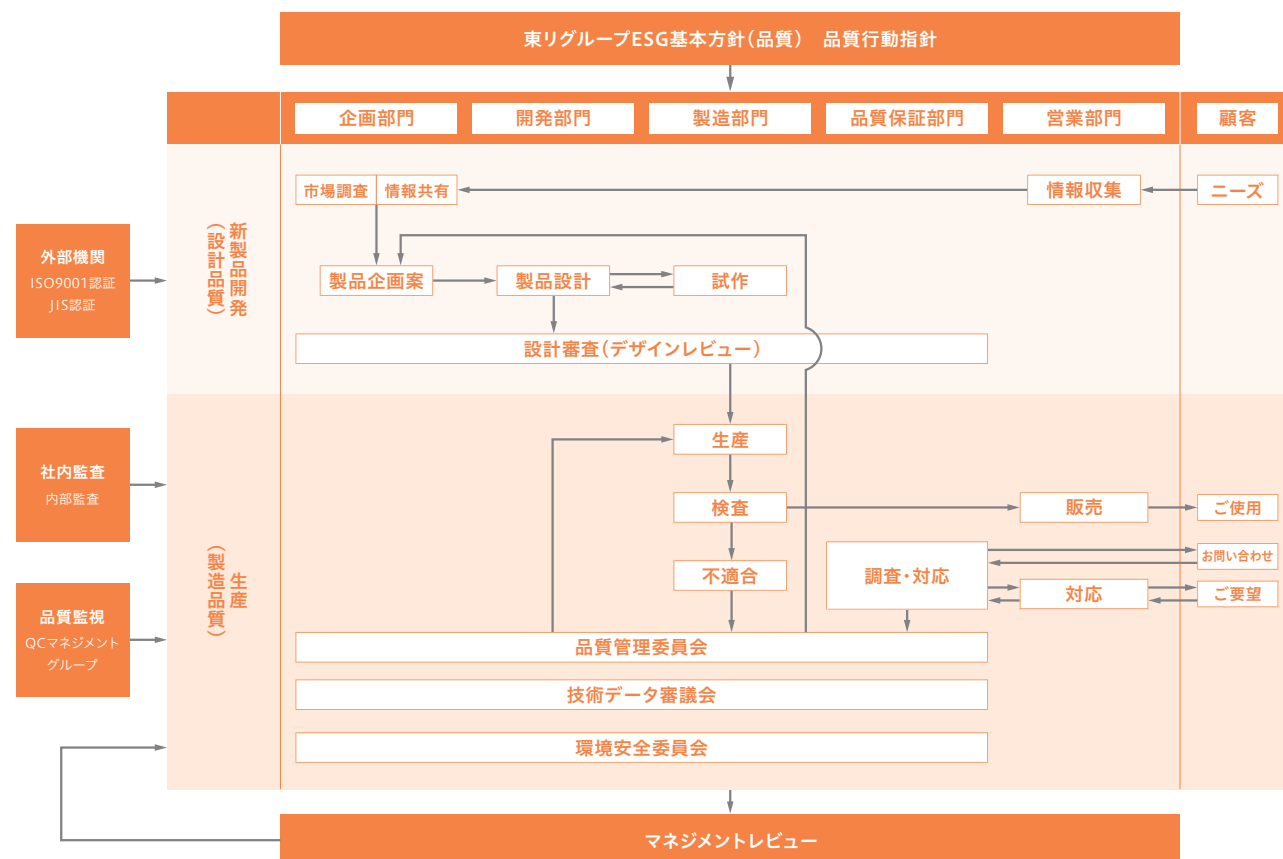
- 社長方針** “革新性と深化” 挑む心でさらなる進化へ
- 事業本部長方針** 高品質、高付加価値、環境に配慮した製品を作り続け、さらなる挑戦と進化を目指す。
- 営業本部長方針** お客様への親切と丁寧さを極め、対応の高みに挑み続ける。
- 管理本部長方針** エンゲージメントを高め、挑戦意欲のある人を育成し、企業のさらなる発展を目指す。

品質保証・製品安全(TOLI品質)についての基本的な考え方

当社グループでは、「品質」を東リグループESG基本方針の7つの柱の1つとして位置付け、品質行動指針に沿った活動を行い、品質と安心・安全の両面においてお客様の満足度を最大化することを目指しています。東リ製品の品質や安全性がお客様のご使用時に問題とならないよう、発売前に企画部門・開発部門・製造部門・品質保証部門合同による設計審査(デザインレビュー)を「企画・設計段階」・

「試作評価段階」などに分けて繰り返し行い、作り手側の視点だけではなく、お客様側の視点に立ったチェックも交えて行っています。また、発売後に、お客様より寄せられた情報や行政機関の動向に対しても、各部門があらゆるプロセスで連携して対応できる体制を整えています。

東リ品質保証・製品安全体系図



TOLI品質

品質には「製品品質」だけではなく、さまざまな「品質」があります。「TOLI品質」は、お客様による使用時や施工時の品質確保はもちろんのこと、原材料調達・製造・物流・廃棄に至るまでの製品のすべてのライフサイクルにおける品質や、お客様への正確な説明や丁寧な対応による営業品質など、さまざまな側面で捉えた「品質」を表した言葉です。「TOLI品質」を高めることで、お客様に安心・安全と感動を与えることを目指しております。



「TOLI品質」こだわりのPOINT① 製造品質

お客様目線に立った妥協のない品質管理

品質管理課では、「お客様目線に立った妥協のない品質管理」を方針のひとつとして掲げています。私たちが最後の砦であることを自覚して、「自分自身が施工して、あるいは使用してどのように感じるか」という視点での判断を大切にしています。製品によっては、施工環境の違いによって仕上がりに大きく影響する場合があります。トラブルが発生した際にはお客様への説明に悩むこともありますが、可能な限り施工現場を訪問し、起きている状況と真摯に向き合い対応することを心がけています。このような施工環境による製品品質の変化も考慮したチェック体制を強化し、お客様に絶えずご満足いただける製品をお届けしてまいります。



東リ株式会社 伊丹工場
品質管理課 課長 鳥丸 幹雄

「TOLI品質」こだわりのPOINT② 原材料調達の品質

環境安全委員会による徹底した安心・安全の担保

お客様に東リ製品を安心・安全にお使いいただくために、化学物質情報については、企画・開発・製造・品質保証部門でそれぞれ監視を行い、国内外の化学物質規制情報の早期入手に努めています。そこで新たに得られた情報に対しては、関連部門を中心とした「環境安全委員会」において共有し、お客様の安心・安全を第一に考え、当社の扱うすべての製品の使用材料と照らし合わせを行います。必要に応じて配合変更を行うとともに、SDS(安全データシート)やAIS(製品環境安全情報シート)、その他開示資料などへの迅速な反映により、お客様への正確な情報伝達に努めています。



SDS(安全データシート)

品質不正改ざんの未然防止(QCマネジメントグループ)

品質の不正改ざんは、お客様との信頼関係を一瞬にして失うことに繋がります。当社では、不正改ざんが自社でも起こり得るリスクとして捉え、2018年1月より品質管理体制の強化・品質不正改ざんの未然防止を目的として「QCマネジメントグループ」を設置して活動しています。活動内容は、①「法令遵守」、「製造段階」や「検査・出荷段階」といったさまざまな場面で起こり得る品質不正リスクの洗い出し、②取り上げた品質不正リスクについて、製品品質と

関連の深い品質保証部門や開発部門とのリスクレベル共有のためのコミュニケーション活動の実施、③活動により共有したリスクレベルの「気づき」からそのリスクをどのように低減していくかの検討、といった3つのステップで取り組んでいます。

また、所定の工程通りに製造が進行しているか、誤認による作業手順の乖離やその発生リスクが高まる土壌がないかといったチェック体制も整備し、お客様からの信頼を守ってまいります。

お客様満足度の向上

当社グループは新たな価値の創造とサービスを通じて、お客様満足度の向上を目指しています。

モバイルアプリ「東リPRO」の開発

2024年11月にビジネスユーザー向け内装材選定アプリとして、「東リPRO」をリリースしました。本アプリは、お客様にとって内装材選定に役立つコンテンツやサービスをより利用しやすい環境を提供することを目的としています。

従来、東リ公式ホームページでは多岐にわたる情報を提供しておりますが、商品選定に特化したサービスは不足していました。こうした課題を背景に、「東リPRO」をビジネスユーザーのニーズに応える形で開発いたしました。

本アプリでは以下のような多角的な検索機能を搭載し、お客様の目的に応じた柔軟な商品検索を可能にしています。

- 「品番・品名検索」によるダイレクトな検索
- 「カテゴリ検索」を利用した商品種別・カラー・価格・機能性からの検索
- 学校やオフィス、住宅などの空間用途別に適した商品を探す「市場別検索」
- 最新の商品だけを一覧できる「新製品検索」

さらに、単なる検索ツールにとどまらず、内装材選定のアイデアをご提供するさまざまな機能も備えています。検討中の空間写真に東リの床材・壁装材をAI合成し、施工イメージが手軽に確認できる「Image Fit(イメージフィット)」をはじめとして、各種施設での納入事例、Instagramに投稿されている住宅インテリア事例を紹介する「TOLI LIFE」とも連携しています。

建築インテリア業界の多くのビジネスユーザーがいつでも手軽に使えて、役に立つ、使いやすいアプリとして、今後も機能拡充とお客様の利便性向上を図ってまいります。



公式アプリが誕生

商品検索・納入事例・最新情報・サンプル請求をアプリひとつで。

商品検索のほかにも、カットサンプルやサンプル帳の請求、360° VR空間体験・施工イメージシミュレーションなどもご利用いただけます。

SEARCH!
探している商品が簡単に見つかります
品番・カテゴリ・市場別などさまざまな検索条件から、探している商品を見つけることができます。

IDEA!
AI合成・VR体験・納入事例をまとめて紹介
空間シミュレーションや施工イメージなど内装材選定のアイデアをご提供いたします。

PUSH!
最新のメッセージが受け取れます
東リからの最新のお知らせをプッシュで受け取ることができます。



ニーズ・お困りごと情報の収集・共有

営業活動を通じて得られるお客様からのご指摘やご意見、ご要望は、「営業情報シート」という仕組みで、毎日営業部門から経営層ならびに全国の関係部門へタイムリーに共有されます。企画、デザイン、技術開発、生産、販売のすべてを担う当社グループでは、

営業部門が集めた“お客様の声”からさまざまなニーズを汲み取り、実際の商品開発や品質向上に役立てております。

- 営業情報シート件数：2024年度 4,477件

技能士育成にむけた研修会を継続開催

2023年に引き続き、2024年8月にも東親会(販売代理店・内装工事店で構成する東リグループ特約店会)の会員様が推薦する若手技能士の方々を対象に、技能士研修会を開催しました。さまざまな内装材の施工実習とともに、下地や接着剤の基礎知識、クレーム事例についても学んでいただく場を設けました。参加者には伊丹事業所内の研修センターに宿泊いただき、全国で活躍する同じ職種の方々と交流を深める機会ともなりました。

受講者の声

- 実際の現場で扱う頻度が低い商品の施工方法が学べてよかった
- 細かく丁寧に実習することができ、スキルアップに繋がった



事業活動

ESG基本方針 〈事業活動〉

公正・平等な事業活動を推進し、全てのステークホルダーとのより良い信頼関係の構築を目指します。

- サプライチェーンマネジメント
- 公正な取引の遵守

関連するSDGs



サプライチェーンマネジメント

お客様に安心して東リ商品をお使いいただくために、製造メーカーとして商品の安定供給と、商品の安全情報の開示に努めています。お客様から、さらなる信頼をいただくために、サプライチェーン全体のリスクの管理を行ってまいります。

安心・安全の調達環境づくり

当社グループでは多くの原材料や商品を調達し、製造販売を行っております。国内外の法規法令を遵守するのはもちろん、規制物質の情報にはスピーディーな対応が求められます。調達活動では、調達リスクがある商品を特定し、幅広いサプライヤーを駆使して代替品を入手し、製品開発活動によって商品の安定供給を実現しています。

タイルカーペット用のナイロン繊維は海外大手原糸メーカーから調達していましたが、調達先の事業撤退を受け、大きな調達リスク

が発生しました。その際には、国産原糸への切り替えと自社での原糸製造に踏み切り、商品の安定供給に努めました。今後、原糸製造メーカーとしての強みを供給面のみならず、新製品開発や技術革新に繋げてまいります。

当社グループの主原料である化学品は日々関係法令が見直され、企業が果たすべき責任もレベルアップすることが求められています。いち早くその動向を捉え、より安全な原材料への切り替えや開示の徹底など、お客様が安心できる製品の提供に努めてまいります。

公正な取引の遵守

独占禁止法研修の実施

取引に関する重要法令である独占禁止法について、同法を専門分野とする弁護士を招き、役員・幹部社員を対象に「独占禁止法研修」を2006年から毎年開催しています。

- 2024年度研修受講者：取締役・監査役・執行役員、営業部門・購買部門・企画部門等の幹部社員、関係会社役員 計52名
- 2024年度研修テーマ：カルテルコンプライアンス



こうした研修の実施のほか、独占禁止法違反の発生を防止することを目的として、当社グループ*では従業員が競争関係にある企業の関係者と会合等の場で接触する際に、所属長と本制度主管部門への報告を義務付ける社内制度を運用し、違反可能性の有無を

モニタリングしています。法令遵守のため、役員・従業員の意識向上に継続的に取り組み、公正な事業活動を推進していきます。

※本制度は東リ(株)とグループ販売会社(リック(株)、(株)キロニー、北海道東リ(株)、(株)テクノカメイ)を対象として実施。

パートナーシップ構築宣言への賛同

当社は「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、2023年、同宣言を公表しました。当社グループは、かねてより東リグループ行動憲章において、取引先と公正・透明・自由な競争ならびに適切な取引を行うことを掲げてまいりましたが、宣言を機に改めてサプライチェーン全体の付加価値向上と取引先との共存共栄を目指す姿勢を示すとともに、中小受託事業者との望ましい取引慣行(「振興基準」)の遵守にむけて、パートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に取り組んでいます。

