

# 東光高岳CSR調達ガイドライン

第1.0版

2022年4月

株式会社東光高岳

## はじめに

企業活動のグローバル化や情報社内の成熟の進展なかで、企業を取り巻く環境は多様化し、かつ大きな変化の中にあります。企業の不祥事や不誠実な企業活動に対する多くの批判など、持続可能な社会の形成に向けた企業の取り組みへの関心も高まっております。また、国際連合では、2015年、持続可能な開発目標（SDGs）が採択され、貧困や不平等、気候変動、環境劣化、繁栄、平和と公正など私たちが直面するグローバルな諸課題の解決を目指しています。

このような環境下において企業は、法令遵守などへの責任はもとより、社会の一員として企業活動を通じて社会的責任を果たす、すなわち「企業の社会的責任（CSR: Corporate Social Responsibility）」に積極的に取り組み、責任ある企業行動を実践していくことが必要と考えております。

当社は、「お客様と共に新たな価値を創造します」、「ものづくりを究めます」、「限りない変革への挑戦を続けます」を企業理念とし、電力流通システムのエネルギー利用の高度化・多様化に対応する事で、「サステナブル社会」に貢献したいと考えております。この経営理念に基づき、資材調達においても、公平・公正な取引並びに持続可能な社会を支えるサプライチェーン構築に向けた調達活動を推進してまいりたく、「東光高岳CSR調達ガイドライン」を定める事としました。

お取引先様におかれましては、本ガイドラインをご理解、ご賛同頂くと共に、貴社サプライチェーンに対しても周知頂き、積極的なCSR活動の推進をお願い致します。

尚、本ガイドラインに基づき、定期的にCSRセルフアセスメントを依頼させていただきますのでご協力のほど宜しくお願い致します。

## 東光高岳調達方針

### 1. 公平

国籍・地域・取引の有無を問わず、公平に競争の機会を提供いたします。

### 2. 公正

品質・価格・納期・安定供給・環境への配慮など、弊社基準にそって公平に評価いたします。

### 3. 相互発展

取引を通じてお取引先と相互に利益を確保し、共生できるよう努めます。

### 4. 機密保持

取引を通じて知り得た機密情報は、一切外部に開示いたしません。

### 5. グリーン調達

環境保全、省資源などを十分配慮するとともに、その取り組みを積極的に行っている取引先を優先します。

### 6. コンプライアンス

調達活動に当っては、関係法令、東光高岳グループ行動憲章を遵守します。

## 本ガイドラインについて

※ 本ガイドラインは、社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～(2020年3月版)に準拠して作成しました。

- 社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある企業行動ガイドライン」  
<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>

## 目次

第1部 行動規範	5
1. 法令遵守・国際規範の尊重	5
2. 人権・労働	5
(2-1) 強制的な労働の禁止	
(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮	
(2-3) 労働時間への配慮	
(2-4) 適切な賃金と手当	
(2-5) 非人道的な扱いの禁止	
(2-6) 差別の禁止	
(2-7) 結社の自由、団体交渉権	
3. 安全衛生	8
(3-1) 労働安全	
(3-2) 緊急時への備え	
(3-3) 労働災害・労働疾病	
(3-4) 産業衛生	
(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮	
(3-6) 機械装置の安全対策	
(3-7) 施設の安全衛生	
(3-8) 安全衛生のコミュニケーション	
(3-9) 労働者の健康管理	
4. 環境	10
(4-1) 環境許可と報告	
(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減	
(4-3) 大気への排出	
(4-4) 水の管理	
(4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理	
(4-6) 化学物質管理	
(4-7) 製品含有化学物質の管理	
5. 公正取引・倫理	11
(5-1) 腐敗防止	
(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	
(5-3) 適切な情報開示	
(5-4) 知的財産の尊重	
(5-5) 公正なビジネスの遂行	
(5-6) 通報者の保護	

(5-7) 責任ある鉱物調達	
6. 品質・安全性	13
(6-1) 製品の安全性の確保	
(6-2) 品質管理	
(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供	
7. 情報セキュリティ	13
(7-1) サイバー攻撃に対する防御	
(7-2) 個人情報の保護	
(7-3) 機密情報の漏洩防止	
8. 事業継続計画	14
(8-1) 事業継続計画の策定と準備	
第2部 管理体制の構築	15
A. マネジメントシステムの構築	
B. サプライヤーの管理	
C. 適切な輸出入管理	
D. 苦情処理メカニズムの整備	
E. 取り組み状況の開示	

# 第1部 行動規範

## 1 法令遵守・国際規範の尊重

自国および事業を行う国／地域の適用される法規制を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重します。

**国際行動規範**とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、または普遍的もしくは、ほぼ普遍的に認められている政府間合意（条約および協定を含む）から導かれる社会的に責任ある組織の行動に対する期待を指します。

例えば、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」や「SDGs（持続可能な開発目標）」、OECD（経済協力開発機構）による「多国籍企業行動指針」、ILO（国際労働機関）の「多国籍企業宣言」などが該当します。

## 2 人権・労働

関連法規制を遵守することのみならず、国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重します。

### (2-1) 強制的な労働の禁止

強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いません。

**強制労働**とは、ある者が懲罰などの脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指します。強制労働の要素には、以下のようなものがあります。

- ①脆弱性の悪用（例：移民労働者の雇用契約書が母国語ではない。）
- ②欺瞞（例：雇用・労働条件が正しく説明されていない。採用の途中で差し替えられた。）
- ③孤立（例：外部からのアクセスやコミュニケーションが難しい場所で労働させている。）
- ④脅威と脅し（例：職場の苦情を言うと罰せられる。労働者が退職を申し出た際、罰金を要求される。）
- ⑤給料の保持（例：給料支払いの遅延。給与の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄。）
- ⑥債務による拘束（例：労働者が高額を採用手数料を支払うために借金をしている。）
- ⑦過度の残業（例：法定または労使協定以上の残業をさせている。）
- ⑧移動の禁止（例：安全衛生・情報セキュリティなどの理由なく移動を制限。寮を監視カメラで常時監視。）
- ⑨身体的・精神的虐待（例：暴力、怒鳴る、セクハラ。）
- ⑩身分証明書の原本の保持（例：パスポートなどを雇用者が保持している。）

**拘束または拘留労働**とは、自由に離職することができない労働を指します。これには、労働者が高額を採用手数料を支払うため借金を負い、それを返済するまで離職できない状態である、債務による拘束も含まれます。

**搾取的**とは、優越的地位を利用して不公平な処遇を行うことを指し、搾取的囚人労働とは、囚人に労働をさせ、適正な賃金を支払わない状況を指します。

**奴隷労働**とは、米商務省によると、現代奴隷という、強制労働、性的搾取のための人身取引などを包含する言葉として定義されています。英国現代奴隷法では、弱い立場の人が強制労働の下で不当に搾取されている状態として定義されています。

## (2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

最低就業年齢に満たない児童に労働をさせません。また、18歳未満の若年労働者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させません。

**児童労働**とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動または労務を指します。

**最低就業年齢**とは、ILO（国際労働機関）第138号条約（1973年）では、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歳を下回らないよう定められています（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ができます）。また労働の種類によっても就業可能な年齢は異なります。危険有害な業務については、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。しかし、以下に該当する場合は、このような業務に16歳から従事することができます。

- ・国内の労使団体と事前の協議が行われ、
- ・若年者の安全、健康および道徳が十分に保護され、かつ
- ・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こと。

雇用または修行が認められる最低年齢		
	先進国	開発途上国
通常の労働	15歳	14歳
危険有害な業務	18歳	18歳
軽易労働	13歳	12歳

**危険な業務**とは、以下を指します。

- ・児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- ・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
- ・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若しくは運搬を伴う業務
- ・不健康な環境で行われる業務（例えば、危険な物質、因子若しくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、若しくは振動に児童をさらすようなもの）
- ・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

## (2-3) 労働時間への配慮

労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理します。

**適切な管理**とは、以下を指します。

- ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ・超過勤務時間を含めた1週間当たりの労働時間（ただし、災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと
- ・法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利を与えること
- ・法令に定められた休憩時間を与えること
- ・労働者の健康を守るために身体的並びに精神的な健康診断を行うこと

## (2-4) 適切な賃金と手当

労働者に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）に、適用されるすべての法規制を遵守します。

また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いに配慮します。

**最低賃金**とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指します。これを所在国の法令に基づき、遅滞なく適切な時期に労働者に支払う必要があります。

**生活賃金**とは、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などの賃金水準のことを指します。

**不当な賃金控除**とは、労働関連法令などに違反する賃金控除を指します。例えば、制服代、業務に必要な個人保護具代、制服のクリーニング代などが該当します。ただし、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ません。

## (2-5) 非人道的な扱いの禁止

労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行いません。

また、個人的な所有物や貴重品を保管できる設備、および適切に出入りできる十分な広さの個人スペースを確保します。

**精神的な虐待**とは、例えば、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ことで、精神と感情に弊害を与えることを指します。

**肉体的な虐待**とは、暴力や、過酷な環境下での作業などを指します。

**強制**とは、脅しなどにより、無理に本人の希望しない行為をやらせることを指します。例えば、残業を無理強いすることなどが挙げられます。

**ハラスメント**とは、いやがらせやいじめにより、受け手が不快になることを指します。具体的には、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（イス、個人保護具など）などの非提供などが挙げられます。いわゆる、セクハラ、パワハラ、マタハラなどもハラスメントに該当します。

また、ハラスメントについては、例えばILO（国際労働機関）第190号条約（2019年）では、以下のとおり「暴力とハラスメント」を定義しています。

- (a) 仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。
- (b) 「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」とは、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、または特定の性若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をいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。



## (2-6) 差別の禁止

差別およびハラスメントを行いません。  
また、労働者からの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮します。

## (2-7) 結社の自由、団体交渉権

現地の法規制を遵守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての労働者の団結権を尊重します。

**団体交渉**については、ILO（国際労働機関）第98号条約（1949年）では、企業は、実効性のある団体交渉の発展のために、団体交渉を目的とする労働者代表団体を承認し、使用者側と労働者側との自主的交渉を促進するとともに、労働協約に紛争解決に関する規定を盛り込むよう求められています。具体的な企業行動として、以下の事項が奨励されています。

- 実効的な労働協約の策定のために必要な便宜を図ること
- 労働者から正式に委任された代表が、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を可能にすること
- 交渉に不当な影響を与えること又は団結権の行使を妨げることを目的として、脅し又は報復の示唆をしないこと
- 有意義な交渉のために必要な情報を提供すること
- 政府からの要請があった場合は、事業に関する情報の提供と建設的な対応を行うこと

## 3 安全衛生

関連法規制を守るのみならず、ILO（国際労働機関）の安全衛生ガイドラインなどに留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行います。

### (3-1) 労働安全

職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保します。  
特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮をします。

**職務上の安全に対するリスク**とは、電気その他のエネルギー、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまずき易い床面、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指します。

**適切な設計や技術・管理手段**とは、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動力源の施錠による遮断（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）、の段階的制御による排除または軽減を指します。

**妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮**には、重量物の持ち上げ／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、過度の騒音などが挙げられます。

また、出産してから1年間、労働者が育児中の子どもに授乳する必要が生じたときは、授乳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などの対策を講じることが望まれます。

### (3-2) 緊急時への備え

人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行います。

### (3-3) 労働災害・労働疾病

労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じます。

**適切な対策**とは、労働者による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の調査、原因排除に向けた是正対策の実行、労働者の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策のことを指します。また法令の定めに応じた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含まれます。

### (3-4) 産業衛生

職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行います。

**有害な影響を与えるもの**には、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）などが含まれます。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。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものともみなされます。

**適切な管理**とは、例えば、管理基準の制定および運用、労働者への適切な教育・訓練や適切な個人保護具の提供などを指します。

### (3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理します。

**身体的に負荷のかかる作業**には、手作業による原材料の取り扱い、手動での重量物運搬作業などの重労働のほかにも、力の必要な組み立て作業やデータ入力などの長時間にわたる反復作業・連続作業、長時間の不自然な姿勢による作業などが含まれます。

**適切な管理**には、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、複数作業者での分担や協力などが挙げられます。（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も考慮することが有用です。）

**人間工学**とは、人間が可能な限り自然な動きや状態で使えるように物や環境を設計し、実際のデザインに活かす研究分野のことを指します。（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も含みます。）

### (3-6) 機械装置の安全対策

労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施します。

**適切な安全対策**とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理を指し、例えば、フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、タグアウトなどと呼ばれる安全機構の採用、安全装置や防護壁などの設置、機械装置の定期的な検査と保全の実施などが挙げられます。

### (3-7) 施設の安全衛生

労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）の安全衛生を適切に確保します。

また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保します。

### (3-8) 安全衛生のコミュニケーション

労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供します。

また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みを構築します。

### (3-9) 労働者の健康管理

全ての従業員に対し、適切な健康管理を行います。

**適切な健康管理**とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し、従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していく必要があります。

## 4 環境

資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮します。

### (4-1) 環境許可と報告

事業の所在地の法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行います。

### (4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組みます。

温室効果ガスには様々なものがありますが、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種類の物質群を指します。

継続的削減活動には、6種類の温室効果ガスに対して、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挙げられます。

#### (4-3) 大気への排出

関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施します。

#### (4-4) 水の管理

法規制を遵守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水します。

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、処理を実施します。

水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行います。

#### (4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理

法規制を遵守し、適切な管理を行うことにより、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑えます。

#### (4-6) 化学物質管理

法規制を遵守し、人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、表示、および管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理します。

#### (4-7) 製品含有化学物質の管理

製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要求を遵守します。

### 5 公正取引・倫理

法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行います。

#### (5-1) 腐敗防止

あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行いません。

#### (5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止

賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認しません。

#### (5-3) 適切な情報開示

適用される法規制と業界の慣例に従って、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報を開示します。  
記録の改ざんや虚偽の情報開示は行いません。

#### (5-4) 知的財産の尊重

知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行います。  
また、顧客およびサプライヤーなどの第三者の知的財産も保護します。

**知的財産**には、知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウなどを含みます。

**知的財産権**は、法令に定められた権利で、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などが該当します。

#### (5-5) 公正なビジネスの遂行

公正な事業、競争、広告を行います。

**公正な競争**とは、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を指します。

**公正な広告**とは、不正な目的や、事実と異なる情報の提供がない広告のことを指します。

#### (5-6) 通報者の保護

通報に係る情報に関する機密性、並びに通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除します。

**通報**とは、自社およびサプライチェーンの不正行為に関する報告または開示を行うことを指します。

**通報者**とは、従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する報告または開示を行う者を指します。

**不利益な扱い**とは、嫌がらせなど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・配置転換などの労働条件の変更を指します。

### (5-7) 責任ある鉱物調達

製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金などの鉱物が、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担していないかの適切な調査を実施します。

## 6 品質・安全性

提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供します。

### (6-1) 製品の安全性の確保

製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たします。

### (6-2) 品質管理

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します。

### (6-3) 正確な製品・サービス情報の提供

製品・サービスに関する、正確で誤解を与えない情報を提供します。

**正確な情報**とは、例えば以下のようなことを指します。

- ・製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法に関する内容が正確であること。
- ・製品に使用されている部材・部品の含有物質などの情報が正確であること。

## 7 情報セキュリティ

機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図ります。

### (7-1) サイバー攻撃に対する防御

サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理します。

**サイバー攻撃**とは、例えば、標的型メールなどによるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導などにより、個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報などの営業秘密の流出や、重要ファイルを暗号化されるなどの被害を与える行為を指します。

### (7-2) 個人情報の保護

サプライヤー、顧客、消費者、従業員など全ての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護します。

**個人情報**とは、生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるものを指します（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別できるものを含みます。）。

**適切な管理**とは、個人情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、これに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、監査および見直しを含みます。

**適切な保護**とは、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

### (7-3) 機密情報の漏洩防止

自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護します。

**機密情報**とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書など（電磁的あるいは光学的に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指します。

**適切な管理**とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、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、監査および見直しを含みます。

**適切な保護**とは、機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

## 8 事業継続計画

大規模自然災害などによって自社もしくは自社の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、いち早く生産活動を再開できるよう準備します。

### (8-1) 事業継続計画の策定と準備

事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）を策定します。

**事業継続計画（BCP）**とは、大規模自然災害などによって自社もしくは自社の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、いかに早く生産活動を再開できるかを予め検討したものです。

**事業を早期に復旧するためのマニュアル**とは、策定から復旧に向けた活動、復旧の完了までに至るプロセス・手続きを文書化したものです。

## 第2部 管理体制の構築

### A. マネジメントシステムの構築

第1部行動規範の遵守を実現するために、マネジメントシステムを構築します。

**マネジメントシステム**とは、方針の遵守、実施体制、是正処置、ステークホルダー・エンゲージメントについて、PDCA（Plan-Do-Check-Action）を通じ、継続的な改善をはかる仕組みを構築することです。これは、必ずしも認証取得を目的とするものではありません。また、マネジメントシステムには、以下を含みます。

- 企業のコミットメント
- 経営者の説明責任と責任
- 法的要件および顧客要求
- リスクの特定とリスク管理
- 改善の目標
- 教育・訓練
- コミュニケーション
- 労働者のフィードバック、参加、苦情申し立て
- 特定されたリスクの評価と監査
- 是正措置プロセス
- 文書化と記録

例えば、以下のような代表的なマネジメントシステムがあります。

- 安全衛生マネジメントシステム：ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン、OHSAS18001、ISO45001 など
- 環境マネジメントシステム：ISO14001、エコアクション21 など
- 品質マネジメントシステム：ISO9000 ファミリー、IATF16949、ISO13485 など
- 情報セキュリティ：ISO/IEC27001 など
- 事業継続計画：ISO22301 など

### B. サプライヤーの管理

第1部行動規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの規範の遵守を監視するプロセスを構築します。

**サプライチェーン**とは、個々の企業の役割分担にかかわらず、原材料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでのプロセスだけではなく、人材派遣会社、請負業者なども含めた全ての繋がりを指します。

### C. 適切な輸出入管理

法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行います。



#### D. 苦情処理メカニズムの整備

自社およびサプライチェーンの不正行為を予防するため、労働者やサプライヤーなどを含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムを構築します。

**苦情処理メカニズム**とは、第1部行動規範の違反が疑われる行為に対し、関係者が通報し、是正を促す仕組みを指します。苦情処理の申し立ては、匿名での通報が可能であることが必要です。苦情処理においては、通報者に対し不利益な扱いをしてはなりません。

例えば、目安箱、電話、メール、外部の組織などの通報窓口が用いられます。

#### E. 取り組み状況の開示

本ガイドラインに対する取り組み、および関連する法規制に基づく情報開示を行います。

以上