

サステナブル調達ガイドライン

フリュー株式会社

取引先の皆さまへのお願い

フリーグループは、「人々のこころを豊かで幸せにする良質なエンタテインメントを創出する！」という企業理念のもと、事業活動のすべての領域を通じて、社会・地球の持続可能な発展に貢献することを目指しています。

この度、持続可能な社会の実現に向けた取り組みの更なる強化として「CSR 調達ガイドライン」の見直しを行い、社会の環境変化や国際的な潮流を鑑みて「サステナブル調達ガイドライン」（以下、本ガイドライン）と名称を改め、内容の改定を実施いたしました。

取引先の皆さまにおかれましては、フリーグループの考え方や姿勢をご理解いただき、本ガイドラインの遵守をお願い申し上げます。

また、皆さまの取引先さまに対しても本ガイドラインを展開していただき、サプライチェーン全体での取り組みとしていただきたくお願い申し上げます。

取引先の皆さまに対して、本ガイドラインの遵守をお願いするとともに、遵守状況に関しては、適宜確認させていただく場合がございます。また、対処が必要な課題が明らかになった際には、具体的な改善計画や実施状況の報告をお願いすることがございます。

本ガイドラインを通じて、取引先の皆さまとともにサステナビリティに関する課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えております。何卒ご協力のほどお願い申し上げます。

なお、本ガイドラインは、国際社会の環境変化に合わせて、適宜内容を見直し、改定する可能性があり、フリーグループから取引先の皆さまにお願いするすべてを網羅しているものではないことをご理解ください。

目次

1. 法令遵守・国際規範の尊重	4
2. 人権・労働	4
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	6
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. 身体的負担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	9
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	14
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	15

1. 法令遵守・国際規範の尊重

自国および事業を行う国・地域に適用される法規制を遵守し、また、国際行動規範を尊重する。

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いう。

2. 人権・労働

関連法規制を遵守するのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重する。

労働者とは、正社員、臨時社員、従業員、移民従業員、外国人従業員、技能実習生、学生、契約社員など直接雇用されている者およびその他の就労形態の従業員を含め、すべての雇用・就労形態によらず働く者を指す。

参照すべき国際的な人権基準には、国連における「世界人権宣言」や「国際人権規約」、ILO の「中核的労働基準」などがある。

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てはならない。

また、すべての就業を強制することなく、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を守る。

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）労働をいい、自由な離職の権利がないことや、従業員の施設への出入りや施設内の移動に不合理な制約を課すことも、強制労働につながる行為である。強制的な労働の要素には、以下のようなものがあげられる。

①脆弱性の悪用②欺瞞③孤立④脅威と脅し⑤給料の保持⑥債務による拘束⑦過度の残業⑧移動の禁止⑨身体的・精神的虐待⑩身分証明書・パスポート・労働許可証等の雇用主への預託義務付け⑪従業員の理解できない言語での契約書の締結⑫就職斡旋手数料や雇用に関わるその他の手数料の労働者への請求

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てはならない。

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ない。

最低就業年齢は、ILO 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る。

児童労働とは、国内法および ILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢（原則 15 歳）に満たない者を雇用することをいう。また、若年労働者が就業できない作業がある（ILO 条約第 138 号参照）。夜間労働や危険作業などは、若年労働者の健康、安全、道徳を損なうおそれがあるため、法令等で制限が設けられている。

2－3．労働時間への配慮

従業員の働く地域の法規制で定められている限度を超えて労働させてはならない。

また、国際的な基準を考慮した上で従業員の労働時間・休日を適切に管理する。

適切な管理とは、以下のとおりである。

- ・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

従業員に支払われる報酬（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する。

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、遅滞なく適切な時期に最低賃金以上の賃金を支払う必要があり、また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支払う必要がある。

また、労働関連法令などに違反する不当な賃金控除は行わない。

報酬の支払いの際には、その支払内容が適正であることを確認できる情報が記載された給与明細書を提供する。

2－5．非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、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従業員に行ってはならない。

非人道的扱いとは、虐待（精神的・肉体的）、体罰、セクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）、パワーハラスメント（暴言による嫌がらせや威圧的行為）、マタニティハラスメントなどをいう。

懲戒方針、対応手順などを策定しておくと同時に、非人道的扱いの事実を把握するために、社内通報制度（苦情処理メカニズム）を整え、それを従業員に周知し、運用していく必要がある。

２－６．差別の禁止

差別およびハラスメントを行ってはならない。

また、従業員からの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮する。

賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党・政治的見解、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴の有無などによる差別につながる可能性のある行為をしてはならない。

なお、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る。

雇用と職業についての差別禁止の原則には、同一価値の労働を行う男女に対する同一賃金の原則が含まれる。

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従業員の団結権を尊重する。

従業員が労働組合を結成もしくは加入する、または、このような活動に参加しない、もしくは活動を差し控える権利を尊重する。

従業員、または彼らの代表者が、差別、報復、脅迫、あるいはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と自主的で誠実な意思疎通を図る団体交渉ができるよう配慮する。

３．安全衛生

関連法規制を守るだけでなく、ILOの安全衛生ガイドラインなどに留意し、従業員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う。

業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに従業員の定着率および勤労意欲の向上に繋がる。

また、企業が職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、従業員からの意見聴取と従業員の教育が不可欠である。

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する。

特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親へ合理的な配慮をする。

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指す。

さらに、妊娠中の女性および授乳期間中の母親を危険な状態から守ることや合理的な便宜を図る必要がある。

適切な設計や技術・管理手段とは、例えば、センサーによる危険箇所の監視、機械や装置に供給される動力源を施錠することによる遮断（ロックアウト）、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）、保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具の提供などがあげられる。

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、無理や負担のある姿勢での作業、長時間作業などがあげられる。

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、従業員および資産の被害が最小限となる緊急対応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・訓練を行う。

緊急対応とは、緊急時の報告、従業員への通知、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を指す。

また、従業員への緊急対応教育（避難訓練を含む）の実施や、緊急時の対応手順書等の職場内で容易に手の届く場所への保管・掲示など、職場内への周知徹底も必要である。

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る。

適切な対策とは、従業員による通報の促進、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、従業員の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策を指す。

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る。

3－4．産業衛生

職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に従業員が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行う。

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、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などの状態で存在することもある。

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みなされる。

適切な管理とは、管理基準の制定および運用、従業員への適切な教育・訓練や適切な個人保護具の提供などを指す。

３－５．身体的負担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する。

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る。

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、複数作業での分担や協力などがあげられる。

３－６．機械装置の安全対策

従業員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する。

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あげられる。

３－７．施設の安全衛生

従業員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する。

また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保する。

安全衛生の確保としては、施設の清潔・衛生を保つとともに、安全な飲料水、衛生的な食事の提供、火災対策、個人所持品の安全な保管、十分な広さの居室、換気、温度管理、適切な照明などに留意する必要がある。

３－８．安全衛生のコミュニケーション

従業員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・訓練を従業員が理解できる言葉・方法で提供する。

また、従業員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する。

職場の危険とは、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。
安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、従業員が特定、アクセスできる場所に置かれるものとし、従業員の理解できる言語で提供する。
教育・訓練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、すべての従業員に作業の開始前、それ以降は定期的に提供する。

3－9．労働者の健康管理

すべての従業員に対し、適切な健康管理を行う。

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する。

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する。

環境配慮の責任とは、従業員のみならず関係する地域の人々の健康と安全の確保を最優先とし、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える施策を進めることを指す。

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・報告を行う。

日本国内の場合、法令などで定められた、一定の資格を取得した管理者の設置義務として、廃棄物処理法（特別管理産業廃棄物管理責任者）、省エネ法（一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士）、大気汚染防止法（化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者）などがあげられる。

また、事業に用いる化学物質により、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を設置する義務が発生する。

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もある。

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む。

エネルギー効率の改善とは、エネルギー消費およ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）を最少化することであり、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ある。

温室効果ガスには様々なものがあるが、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あげられる。

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する。

大気に放出される有害な物質には、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、燃焼の副生成物などがある。これらの物質は、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。

対策には、排出する物質の取扱いや処理システムの性能の定期的な監視も含まれる。

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、節水する。

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、処理を実施する。また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行う。

水の管理では、水の水源、使用、排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要がある。

汚染経路の管理には、敷地内水路に汚染がない、汚染から保護されている、緊急事態対応設備などが備わっているなどがあげられる。

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る。

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。

物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、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。

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する。

日本国内では、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る。
また、製造工程でも化学物質管理に配慮する。

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する。

製品含有物質については、顧客の要求、製品の仕向け国の法規制に従い、製品の中に組み込まれ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る。

また、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る。

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う。

日本国内のみならず、事業展開をする国の法規制を遵守する。

さらに、経営層自ら規範となり、すべての従業員が高い倫理観をもって事業を遂行し、すべてのステークホルダーの信頼を得る必要がある。

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ってはならない。

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、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。

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てはならない。

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（お金、商品、サービスなど）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する。
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となる。

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適切に開示する。

ステークホルダーに対する情報提供・開示内容には、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・インシデント情報（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、重大な法令違反などの発覚）、サプライチェーンに関する情報などがあげられ、積極的に情報提供・開示を行う必要がある。

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う。

また、顧客およびサプライヤーなどの知的財産も保護する。

知的財産には、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などの知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウなども含まれる。

５－５．公正なビジネスの遂行

公正な事業、競争、広告を行う。

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する。

通報とは、自社およびサプライチェーン、地域社会などにおける、企業の事業活動に関連する行動規範への違反行為（不正行為、人権侵害、環境汚染等）に関する申立てを行うことを指す。

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デュー・ディリジェンスを実施する。

責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスとは、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および実行することを指す。

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、正確な情報を提供する。

製品・サービスの安全性・品質などに関する不正確な情報は、サプライチェーンを通じて、顧客のみならず様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性がある。

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す。

製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する必要がある。

また、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。

製品の安全性に関わる法令などとして、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法などがあげられる。

安全基準は、法令の細則などや JIS など定められており、海外の安全規格として UL、BSI、CSA などがある。

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する。

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。

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する。

正確な情報とは、例えば以下のようなことを指す。

- ・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る。

機密情報や個人情報漏洩などの情報管理不備は、自社や顧客のみならずサプライチェーンを含む様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性がある。

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する。

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す。

サイバー攻撃の対象となっている機器は、従来のPCやサーバーだけではなく、産業システムやIoT（Internet of Things）と呼ばれる機器へも広がりを見せており、こういった機器でも対策を講じる必要がある。

また、サイバー攻撃を受けた場合、迅速に復旧するための計画を策定しておくことも重要である。その対策としては、例えば重要なデータのバックアップ、サーバーやデータセンターの二重化などがある。

7-2. 個人情報の保護

サプライヤー、顧客、消費者、従業員などすべ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・保護する。

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、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も含まれる。

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、これには従業員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、監査および見直しも含まれる。

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・保護する。

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、監査および見直しも含まれる。

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（事業継続計画（BCP）の策定を含む）する。

地震や台風などの大規模な自然災害やテロ・暴動、感染症、事故などの発生は、事業継続に大きな影響を及ぼす可能性がある。

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ある。

おわりに

本ガイドラインの遵守を確実なものとしていくために、下記の管理体制を構築いただくようお願いいたします。

A. マネジメントシステムの構築

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を指す。

B. サプライヤーの管理

本ガイドラインの要求事項をサプライヤーに伝達し、遵守状況をモニタリングし、改善を促す。

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、法規制を理解し遵守する。

D. 苦情処理メカニズムの整備

苦情処理メカニズムとは、労働者およびサプライヤーなどを含むステークホルダーからの通報を受け付け、対応・是正・被害者を救済するための仕組みを指す。

E. 取り組み状況の開示

顧客を含めたステークホルダーに、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う。

本ガイドラインは、当社が目指す持続可能な社会の実現に向け、取引先の皆さまと共にサプライチェーン全体で取り組むための指針です。

取引先の皆さまにおかれましては、本ガイドラインの趣旨をご理解のうえ、貴社ならびに貴社サプライチェーンへの周知・徹底にご協力をお願いいたします。

また、遵守状況の確認および相互のコミュニケーションのため、必要に応じて、アンケート、現地調査、訪問監査（第三者による監査を含む）等を実施させていただく場合がございます。万一、本ガイドラインに反する事象や重大なリスクが確認された場合には、速やかなご報告ならびに是正計画の策定・実行など、改善に向けたご対応をお願いいたします。

なお、本ガイドラインは、国内外の法令・規制および社会要請の変化等を踏まえ、適宜見直し、改定いたします。

改定履歴

改定年月	版	改定内容
2020 年 2 月	第 1 版	・ 「CSR 調達ガイドライン」 制定
2026 年 6 月	第 2 版	・ 「サステナブル調達ガイドライン」 に改名 ・ JEITA「責任ある企業行動ガイドライン」の内容を参考に全面改定